

LUẬT LAO ĐỘNG QUỐC TẾ TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

 LÊ VĂN BÌNH*

Ngày nhận: 20/2/2020
Ngày phản biện: 14/3/2020
Ngày duyệt đăng: 28/3/2020

Tóm tắt: Các quy phạm pháp luật lao động quốc tế đã khẳng định được vai trò và tầm quan trọng của mình trong điều kiện hội nhập khu vực và toàn cầu. Trực tiếp hoặc gián tiếp điều chỉnh các quan hệ về lao động và việc làm, các quy phạm này có những đặc trưng riêng, luôn có tính linh hoạt cả về nội dung, hình thức và thủ tục áp dụng. Việc nghiên cứu các quy phạm pháp luật lao động quốc tế là cần thiết không chỉ cho người học luật, mà còn cho sinh viên, giảng viên, người lao động và người sử dụng lao động.

Từ khóa: Quy phạm pháp luật lao động quốc tế; luật lao động quốc tế; hội nhập quốc tế.

INTERNATIONAL LABOUR LAW IN THE CONTEXT OF GLOBAL INTEGRATION

Abstract: The roles and importance of International labour law, in terms of regional and global integration, have already been verified. To adjust the relations regarding labor and employment in either directly or indirectly ways, these legal norms own specific characteristics and have always been flexible in content, form, as well as in procedural implementation. Researching international labour law is essential not only for people who study laws, but also for students, faculty, employers and employees.

Keywords: International labour legislation; international labour law; global intergration.

1. Sự xuất hiện của luật lao động quốc tế

Trong thế giới phẳng, việc nghiên cứu chuyên sâu về các quy phạm pháp luật lao động quốc tế là cần thiết và là nhu cầu tự thân của người lao động, vì nó là cơ sở và phương tiện pháp lý để bảo vệ các điều kiện lao động và việc làm cho chính mình [2; tr.51-59]. Vậy, các quy phạm pháp luật lao động quốc tế (hay luật lao động quốc tế) đã được xuất hiện như thế nào và có vai trò gì trong việc điều chỉnh các quan hệ lao động quốc tế và có tính quốc tế?

Đầu thế kỷ XX, trong ấn phẩm “Luật quốc tế hiện đại của các dân tộc văn minh” đã ghi nhận về các quyền cơ bản không thể chuyển nhượng được gắn kết chặt chẽ với nhân cách con người và được công nhận ở hầu hết các quốc gia văn minh. Nội dung các quyền này có thể tóm lược với các ý chính như sau: *thứ nhất*, quyền tồn tại và phát triển về thể chất của con người, quyền mua sắm và sở hữu các phương tiện cần thiết để duy trì cuộc sống bằng lao động, quyền được lưu thông thương mại, sản xuất hoặc các hình thức hợp pháp khác, các quan hệ đó đã minh chứng rằng mỗi người sinh ra đều được hưởng tự do tuyệt đối trong giới hạn mà pháp luật quy định; *thứ hai*, con người có quyền phát triển mọi khả năng về tinh thần và trí tuệ; *thứ ba*,

con người có quyền thông tin và tự do đi lại trong phạm vi khối liên minh quốc tế giữa các quốc gia [3; tr.256].

Nửa sau thế kỷ XX, trong giáo trình lý luận luật quốc tế đã đề cập đến sự xuất hiện một ngành luật mới quy định trách nhiệm và nghĩa vụ quốc gia về việc bảo đảm các quyền và tự do cơ bản cho con người. Đó là ngành luật “bảo vệ quốc tế về các quyền của con người” [4; tr.93], là ngành luật tiền thân của luật nhân quyền quốc tế hiện nay [5, tr.224-269]. Luật nhân quyền quốc tế đã cụ thể hóa các nguyên tắc và quy phạm điều chỉnh sự hợp tác giữa các quốc gia trong việc bảo đảm các quyền con người, bao gồm cả các quyền: về lao động và việc làm; về an toàn và vệ sinh lao động; về giáo dục nghề nghiệp và các quan hệ lao động khác.

Tại Việt Nam, vấn đề lao động quốc tế hay lao động có yếu tố nước ngoài được biên soạn chung trong các giáo trình đại học (pháp luật lao động, tư pháp quốc tế, công pháp quốc tế), tuy nhiên chưa có môn học riêng về luật lao động quốc tế.

Hiện nay, cùng với vấn đề an sinh xã hội, luật lao động quốc tế đã có một vị trí tương đối độc lập trong hệ thống luật quốc tế, có đối tượng điều chỉnh,

* Trường Đại học Công đoàn

phương pháp điều chỉnh và chủ thể riêng và có tính chất đặc thù. Ví dụ, đối tượng điều chỉnh là các quan hệ giữa các chủ thể: các quốc gia, các tổ chức quốc tế và các chủ thể khác nhằm mục đích bảo vệ các quyền lao động và các quyền an sinh xã hội của con người trên bình diện quốc tế. Theo nguyên tắc "*Ubi Jus, Ibi Remedium*" (có nghĩa là ở đâu có quyền, thì ở đó có phương tiện bảo vệ nó), các chủ thể nói trên đã thỏa hiệp ban hành văn bản quy định và điều chỉnh về lao động quốc tế, việc làm và thiết lập các phương pháp kiểm tra quốc tế về sự tuân thủ trong thực tiễn [8].

Các quan hệ lao động quốc tế (hoặc có tính quốc tế) nói trên có thể chia thành hai nhóm cơ bản: *một là*, nhóm các quan hệ về quyền lao động và an sinh xã hội; và *hai là*, nhóm các quan hệ về kiểm tra quốc tế việc thực thi pháp luật quốc tế có liên quan và giải quyết các tranh chấp pháp lý quốc tế trong lĩnh vực lao động và an sinh xã hội [9; tr.39-50]. Đặc trưng của các quan hệ quốc tế này không chỉ về đối tượng và nội dung, mà còn bởi thành phần chủ thể. Trong đó, các tổ chức liên chính phủ (ví dụ như Liên hợp quốc, UN; Tổ chức lao động quốc tế, ILO) trực tiếp tạo ra nguồn của luật lao động quốc tế và luật an sinh xã hội (ví dụ như các công ước, điều ước và các khuyến nghị), đồng thời cũng thực hiện chức năng kiểm tra quốc tế việc tuân thủ trong thực tiễn. Luật lao động quốc tế còn có các chủ thể đặc thù (chủ thể "phi truyền thống"), ví dụ như các tập đoàn xuyên quốc gia, khi họ ký kết các thỏa ước tập thể quốc tế với các hiệp hội quốc tế của người sử dụng lao động và người lao động. Các chủ thể này đều có thể thực hiện chức năng giám sát việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về quyền lao động, có quyền tiếp cận Tòa án Nhân quyền châu lục (ví dụ, Tòa án châu Âu về các quyền của con người) để được bảo vệ các quyền của họ.

Các quyết định và nghị quyết của các tổ chức quốc tế phi chính phủ, các thỏa ước tập thể quốc tế, hiện chưa được công nhận là nguồn của luật công pháp quốc tế theo quan điểm kinh điển của luật quốc tế đương đại. Tuy nhiên, kết quả hoạt động sáng tạo quy phạm của những chủ thể "phi truyền thống" (atypical subjects) đã tạo ra một nhóm nguồn đặc biệt, có tính mềm dẻo, được gọi là "luật mềm, International soft law" [10; tr.57-65,84], soft law thường có tính chất khuyến nghị để các quốc gia tham khảo và có thể nội luật hóa pháp luật.

Một số nguồn của luật lao động quốc tế có tính mềm dẻo, vì chúng không chứa đựng các quyền và nghĩa vụ cụ thể đối với quốc gia, nhưng có tính khuyến nghị để quốc gia tham khảo khi ban hành pháp luật

về lĩnh vực lao động có yếu tố nước ngoài [11; tr.38], ví dụ, ILO đã thông qua hàng trăm các khuyến nghị [12] và các Tuyên ngôn [13; tr.19] về lao động và việc làm. Tự thân các khuyến nghị trong lĩnh vực lao động quốc tế chưa được công nhận là nguồn của pháp luật quốc tế, nhưng chúng có thể minh chứng cho sự tồn tại của tập quán quốc tế có liên quan đến nguồn của pháp luật quốc tế.

Các quan hệ là đối tượng điều chỉnh của luật lao động quốc tế nói trên có cả tính chất công pháp và tư pháp quốc tế, với các lý do sau đây:

Một là, có tính chất công là các quan hệ mà một bên là chủ thể của công pháp quốc tế, họ có chức năng ban hành quy phạm luật quốc tế và đảm bảo thực thi bằng các phương tiện pháp lý quốc tế; và bên còn lại là các chủ thể phi truyền thống khác, như: các hiệp hội quốc tế của công đoàn, của người sử dụng lao động và của các thể nhân.

Hai là, có tính chất tư là những quan hệ có đối tượng là các tiêu chuẩn quốc tế về các quyền lao động và các quyền an sinh xã hội. Các tiêu chuẩn này có tính chất mềm dẻo và linh hoạt, ví dụ như: tính linh hoạt về: nội dung văn bản, hình thức và trong việc áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế về quyền lao động [13; tr.110-124].

Như vậy, luật lao động quốc tế là ngành luật trong hệ thống pháp luật quốc tế (có cả tính chất luật công và luật tư), có nguồn luật, có đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh đặc thù, là môn học cần thiết và quan trọng đối với sinh viên luật trong bối cảnh toàn cầu hóa hiện nay.

2. Tính chất liên ngành của luật lao động quốc tế

Quá trình toàn cầu hóa và khu vực hóa làm gia tăng tính thỏa hiệp và phối hợp trong điều chỉnh các quan hệ về lao động, tác động tích cực đến sự phát triển của hệ thống pháp luật nói chung và luật lao động quốc tế nói riêng, làm cho các tiêu chuẩn về lao động và an sinh xã hội trong pháp luật quốc gia phù hợp hơn (tiệm cận hơn) với các chuẩn mực quốc tế.

Thực tiễn xây dựng pháp luật và áp dụng pháp

¹ An sinh xã hội có nội dung rất rộng, là một khái niệm mở nên có thể hiểu theo nghĩa rộng và nghĩa hẹp. i) theo nghĩa rộng, an sinh xã hội bao gồm các nhóm quan hệ: nhóm quan hệ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội; nhóm quan hệ trong lĩnh vực bảo hiểm y tế; nhóm quan hệ trong lĩnh vực bảo trợ xã hội; nhóm quan hệ trong lĩnh vực ưu đãi xã hội; nhóm quan hệ trong lĩnh vực giải quyết việc làm, chống thất nghiệp. ii) theo nghĩa hẹp, an sinh xã hội bao gồm các nhóm quan hệ: nhóm quan hệ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội; nhóm quan hệ trong lĩnh vực bảo hiểm y tế; nhóm quan hệ trong lĩnh vực bảo trợ xã hội.

luật tại các quốc gia đã minh chứng điều đó. Ví dụ, pháp luật Việt Nam thường quy định trường hợp văn bản quy phạm pháp luật và điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác nhau về cùng một vấn đề thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế, trừ Hiến pháp [14]; hoặc theo Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2012 thì người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác (k.1, đ.168); hoặc Luật đầu tư năm 2014 quy định nhà nước tôn trọng và thực hiện các điều ước quốc tế liên quan đến đầu tư kinh doanh mà Việt Nam là thành viên (k.5, đ.5); hoặc trong các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết hoặc gia nhập cũng có quy định tương tự. Điều 15 Hiến pháp Nga và điều 10 Bộ luật Lao động Nga cũng quy định tương tự, như các nguyên tắc đã được cộng đồng quốc tế công nhận chung, các quy phạm pháp luật quốc tế và các điều ước quốc tế mà Nga là thành viên là một phần của hệ thống pháp luật Nga.

Vậy, có thể nói một cách khác, hội nhập quốc tế là điều kiện tiên quyết để hài hòa hóa (harmonization) pháp luật và thống nhất hóa (unification) các quy phạm cá biệt về lao động và việc làm, làm cho pháp luật của các quốc gia điều chỉnh về lao động và việc làm có sự giao thoa với nhau và ở tầm vĩ mô thì hội nhập quốc tế là nguyên do gián tiếp để cho các hệ thống pháp luật trên thế giới² điều chỉnh về vấn đề lao động và việc làm xích lại gần nhau hơn.

Cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI, nhiều nhà khoa học trên thế giới đã nghiên cứu chuyên sâu hệ thống pháp luật quốc tế điều chỉnh về lao động và việc làm, đồng thời đã nhấn mạnh tính phức tạp và liên ngành của hệ thống pháp luật này. Các quy phạm điều ước (đa phương, khu vực và liên khu vực) điều chỉnh về lao động và việc làm được ghi nhận trong các văn bản của các tổ chức quốc tế khác nhau, ví dụ như: LHQ; ILO; ASEAN; Cộng đồng Kinh tế châu Âu (EEC); Tổ chức các quốc gia châu Mỹ; Liên đoàn các quốc gia Ả Rập [15; tr.14-17]; Liên minh Kinh tế Á-Âu;... hoặc trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới³ (FTAs), ví dụ như EVFTA⁴, CPTPP. Do tính phức tạp của đối tượng điều chỉnh của luật lao động quốc tế mà ngành luật này đã được công nhận có tính chất đa ngành và liên ngành trong thế kỷ XXI, các quy phạm của nó có sự hài hòa hóa và đã được áp dụng có hiệu quả trong thực tiễn.

Sự liên kết của các hiệp hội quốc tế tạo thành "các tổ chức siêu quốc gia", có chức năng ban hành văn bản, ví dụ EU có thẩm quyền thông qua các quy chế, các quy định và các chỉ thị về lao động và việc

làm; hay Cộng đồng CIS (Commonwealth of Independent States⁵) đã ban hành một số lượng đáng kể các văn bản quy phạm có tính khuôn mẫu về lao động, mà trong một mức độ nhất định đã tác động đến sự hài hòa hóa pháp luật về lao động giữa các quốc gia thành viên CIS; hoặc Cộng đồng kinh tế Á-Âu (EAEC) là tổ chức tiền thân của Liên minh Kinh tế Á-Âu (EAEU) hiện nay, mặc dù chỉ tồn tại trong một thời gian ngắn⁶ nhưng đã kịp thông qua Công ước về thỏa hiệp chính sách xã hội giữa các nước thành viên năm 2007 và đã nghiên cứu về sự hài hòa hóa pháp luật lao động giữa các quốc gia thành viên EAEC.

EAEU⁷ đã ban hành các quy định về lao động và việc làm có tính thực tiễn hơn so với CIS và EAEC, tức là không chỉ đơn giản là sự hài hòa hóa, mà còn là sự thống nhất hóa (hay tiêu chuẩn hóa) pháp luật về lao động và việc làm giữa các quốc gia-thành viên trong liên minh. Điều này là phù hợp với xu hướng phát triển các quan hệ lao động có tính quốc tế trong thế kỷ 21[17; tr.141-154]; hoặc ASEAN đã thông qua Thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) về nghề nghiệp trong ASEAN, đây là một công cụ quan trọng trong việc thúc đẩy dịch chuyển lao động trong khu vực và hướng tới sự thống nhất hóa các tiêu chuẩn về lao động và việc làm trong ASEAN⁸.

² Thế giới đang tồn tại các hệ thống pháp luật tiêu biểu, như: Civil Law; Common Law; XHCN; và Hồi giáo.

³ Điểm khác biệt giữa các FTAs so với các FTA thế hệ cũ là nhiều nội dung mới hơn như đầu tư, cạnh tranh, mua sắm công, thương mại điện tử, khuyến khích doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển và các tiêu chuẩn về lao động.

⁴ Ngày 12/2/2020 Nghị viện châu Âu (EP) đã bỏ phiếu phê chuẩn Hiệp định EVFTA và Hiệp định Bảo hộ Đầu tư (EVIPA) giữa Liên minh châu Âu (EU) và Việt Nam.

⁵ Cộng đồng các Quốc gia Độc lập thành lập năm 1991 (gồm các quốc gia thành viên cũ của Liên Xô).

⁶ Cộng đồng Kinh tế Á - Âu (Eurasian Economic Community - EAEC hoặc EurAsEC) là một tổ chức được thành lập ngày 29/3/1996 từ Liên minh thuế quan CIS bao gồm Belarus, Nga và Kazakhstan. Hiệp định thành lập EAEC được ký kết ngày 10/10/2000 tại Astana (Kazakhstan) bởi tổng thống các nước Belarus, Kazakhstan, Nga và Tajistan. Ngày 07/10/2005, kết nạp thêm Uzbekistan, năm 2008 Uzbekistan rút ra. Khi điều ước của Liên minh Á-Âu (EAEU) có hiệu lực (ngày 01/01/2015) thì EAEC chấm dứt tồn tại. <https://vi.wikipedia.org/wiki/>

⁷ Liên minh Kinh tế Á-Âu (Eurasian Economic Union viết tắt EAEU hoặc EEU) là một liên minh kinh tế đã chính thức hoạt động vào đầu năm 2015 giữa các quốc gia Armenia, Belarus, Kazakhstan, Nga và Kyrgyzstan.

⁸ ASEAN hiện có 8 MRAs bao gồm: dịch vụ kỹ thuật (12/2005); dịch vụ điều dưỡng (12/2006); dịch vụ kiến trúc; dịch vụ khảo sát (11/2007); hành nghề y khoa; hành nghề nha khoa; dịch vụ kế toán (02/2009) và hành nghề du lịch (11/2012). Về lý thuyết,

Ngoài ra, trong các FTAs (CPTPP hay EVFTA) thường quy định các tiêu chuẩn rất cao về môi trường, lao động và việc làm, cũng như vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ người lao động đã làm gia tăng tính chất liên ngành của luật lao động quốc tế.

3. Chủ thể của luật lao động quốc tế

Theo quan điểm của UNDP thì con người là trung tâm của các mối quan hệ⁹. Do vậy, luật quốc tế nói chung và luật lao động quốc tế nói riêng (của thế kỷ XXI) đều tập trung hướng đến sự thật là bảo vệ và tôn trọng các quyền của con người nói chung, quyền lao động và việc làm nói riêng. Pháp luật Việt Nam cũng định chế hóa những điều khoản về lao động và việc làm với các nội dung tương tự¹⁰. Luật lao động quốc tế đương đại không chỉ thể hiện được tính quốc tế công pháp (chủ thể luật công), mà còn phát triển theo xu hướng điều chỉnh các chủ thể phi truyền thống (chủ thể luật tư), như các thể nhân và các hiệp hội của họ (các tổ chức quốc tế phi chính phủ, các chủ thể phi nhà nước), góp phần làm gia tăng vai trò của các tổ chức phi chính phủ trong các quan hệ quốc tế về lao động, trong đó bao gồm cả việc sáng tạo quy phạm pháp luật quốc tế về lao động và việc làm.

Hiện nay, việc công nhận tư cách chủ thể luật công pháp quốc tế đối với các tập đoàn xuyên quốc gia, các tổ chức quốc tế phi chính phủ luôn có ý nghĩa lý luận và thực tiễn. Ban thư ký LHQ đã cố gắng để xây dựng và thông qua bộ quy tắc ứng xử đối với các tập đoàn (hoặc công ty) xuyên quốc gia (TNC¹¹), nhưng đến nay quan niệm về tư cách chủ thể của luật công pháp quốc tế đối với TNC còn chưa thống nhất. Tuy vậy, một số chuyên gia pháp lý quốc tế đã đưa TNC vào danh sách các chủ thể của luật lao động quốc tế [18; tr.98-111], vì họ cho rằng các văn bản quốc tế hiện hành của TNC (hoặc các tổ chức phi chính phủ) ban hành có tính chất khuyến nghị đã và đang khẳng định được vị trí của mình trong hệ thống nguồn luật của pháp luật quốc tế nói chung. Ví dụ như Tuyên bố và Hướng dẫn của OECD đối với các doanh nghiệp đa quốc gia năm 1976 và Tuyên ngôn Ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội năm 1977 [19] đã quy định các điều khoản về quan hệ lao động và việc làm; hoặc tương tự là Thỏa thuận của Cộng đồng CIS (được thông qua tại Bishkek, Kyrgyzstan ngày 09/10/1997) điều chỉnh các quan hệ xã hội và lao động trong các tập đoàn xuyên quốc gia hoạt động trên lãnh thổ các quốc gia thành viên CIS.

Đặc điểm chung của các tổ chức quốc tế phi chính

phủ (như Liên đoàn Công đoàn Thế giới, Ủy ban Chữ thập đỏ Quốc tế v.v...) theo thông lệ thường do các thể nhân (hoặc nhóm người) và pháp nhân thành lập, là các hiệp hội xã hội có tính phức tạp bởi yếu tố nước ngoài (hay tính quốc tế). Trong lý luận luật lao động quốc tế đương đại đang còn nhiều quan điểm khác nhau về tư cách chủ thể mà ngành luật này điều chỉnh¹². Ví dụ, có quan điểm cho rằng các tổ chức quốc tế phi chính phủ (các hiệp hội quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động) không đáp ứng được đầy đủ các tiêu chí là chủ thể của luật công [20; tr.13]; quan điểm khác lại xem các tổ chức quốc tế nói trên là chủ thể của luật lao động quốc tế, bởi vì họ đang trực tiếp tham gia vào quy trình thông qua các quyết định của ILO, cũng như kiểm tra việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế trong thực tiễn [21; tr.44]; hoặc có ý kiến khác lại không công nhận các tổ chức quốc tế phi chính phủ là chủ thể của luật lao động quốc tế, mà chỉ xem các tổ chức này có liên quan đến luật lao động quốc tế [18; tr.95].

người lao động trong 8 ngành nghề trên được tự do lưu chuyển trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), tuy nhiên thực tiễn sự lưu chuyển này diễn ra rất hạn chế vì còn thiếu tiêu chuẩn rõ ràng để công nhận ngành nghề của nhau giữa các quốc gia ASEAN.

⁹ Tìm đọc học thuyết Anthropocentrism - "học thuyết coi con người là trung tâm".

¹⁰ Ngày 05/9/2017, Chính phủ Việt Nam đã Phê duyệt Đề án đưa nội dung quyền con người vào chương trình giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân, nhằm giúp học sinh, giáo viên và cán bộ quản lý có ý thức tự bảo vệ các quyền của bản thân, tôn trọng nhân phẩm, quyền và tự do của người khác; ý thức về trách nhiệm, nghĩa vụ của công dân đối với nhà nước và xã hội, góp phần phát triển toàn diện con người Việt Nam.

¹¹ Bộ quy tắc của LHQ được đồng thuận xây dựng cho các tập đoàn xuyên quốc gia và các chủ thể khác tham gia các quan hệ kinh tế quốc tế. Bộ quy tắc được xây dựng trên cơ sở sự công nhận những nguyên tắc dân chủ chung trong hoạt động kinh tế qua lại biên giới, trong đó bao gồm các quy phạm tôn trọng chủ quyền quốc gia, tuân thủ các luật quốc gia, các quy định và thực tiễn hành chính, cũng như các cam kết quốc tế, trách nhiệm (nghĩa vụ) phục vụ các mục tiêu và nhiệm vụ phát triển kinh tế, đảm bảo ưu tiên thích hợp, cam kết các nhiệm vụ và giá trị văn hoá-xã hội, tôn trọng các quyền và tự do cơ bản của con người. Đặc biệt việc soạn thảo các quy phạm không can thiệp vào các vấn đề chính trị trong nước và trong quan hệ liên chính phủ. http://big_economic_dictionary.academic.ru/6179

¹² So với các tổ chức quốc tế liên chính phủ, các tổ chức quốc tế phi chính phủ của người lao động và người sử dụng lao động không có chức năng ban hành và kiểm tra thực hiện pháp luật quốc tế, mà có chức năng làm đại diện tư vấn và thông tin, nghiên cứu và phân tích trong hệ thống của đối tác xã hội (social partners). Các tổ chức phi chính phủ có thể có quy chế tư vấn pháp luật quốc tế trong các tổ chức quốc tế liên chính phủ, ví dụ như ở LHQ và các tổ chức chuyên môn của LHQ.

Vì đặc điểm liên ngành của ngành luật lao động quốc tế nên tác giả bài viết cho rằng các tổ chức phi chính phủ và các hiệp hội nói trên đều là chủ thể của luật lao động quốc tế hay nói một cách khác chủ thể của luật lao động quốc tế vừa có tính chất công vừa có tính chất tư (yếu tố nước ngoài), tức là có tính chất liên ngành. Thật vậy, để có tính chính danh nhằm bảo vệ quyền của người lao động, các hiệp hội quốc gia của người lao động và người sử dụng lao động có thể giới thiệu cho ILO một quốc gia cụ thể nào đó làm đại diện cho họ (theo tinh thần của đ.3 và đ.7 Hiến chương ILO). Tuy nhiên, việc tiến cử quốc gia nào thì cần có sự đồng ý của quốc gia đó và có sự nhất trí (hay đồng thuận) của hiệp hội đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động.

Chủ thể của luật lao động quốc tế còn bao gồm: các tổ chức công đoàn quốc tế phổ cập (ví dụ như: Liên minh lao động thế giới, WCL¹³; Liên đoàn Công đoàn Thế giới, WFTU¹⁴) và khu vực (ví dụ như: Tổ chức Công đoàn châu Âu, ETUC; Liên minh Công đoàn Độc lập châu Âu, CESI; Tổ chức quốc tế của Người sử dụng lao động, IOE¹⁵); các tổ chức quốc tế toàn cầu, những hiệp hội quốc gia khu vực (liên khu vực) của các nhà doanh nghiệp (người sử dụng lao động), ví dụ như Liên hiệp các nhà công nghiệp và người sử dụng lao động châu Âu (UNICE), Hiệp hội nghề thủ công nghiệp, của các doanh nghiệp vừa và nhỏ châu Âu (UEAPME).

Như vậy, chủ thể của luật lao động quốc tế rất đa dạng (bao gồm cả chủ thể của luật công và luật tư) đã trực tiếp hoặc gián tiếp ban hành hoặc tham gia vào quá trình sáng tạo nguồn của luật lao động quốc tế.

4. Đặc điểm nguồn luật lao động quốc tế

Như trên đã nghiên cứu, chủ thể của ngành luật lao động quốc tế rất đa dạng nên các quan hệ quốc tế về lao động và việc làm rất rộng, dẫn đến nguồn luật điều chỉnh các quan hệ này có các đặc điểm riêng và có tính chất đặc thù:

Một là, hệ thống nguồn của luật lao động quốc tế và việc làm thường có tính chất đối tác xã hội, được các chủ thể của ngành luật này ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ quốc tế về lĩnh vực lao động và bảo trợ xã hội. Ví dụ, các văn bản của ILO và EU được soạn thảo và ban hành thường dựa trên cơ sở tư vấn với các đại diện của người lao động và người sử dụng lao động¹⁶; các chỉ thị của EU có tham khảo ý kiến của các đối tác xã hội và là nguồn bổ sung cho các thỏa ước tập thể châu Âu, hoặc một số thỏa thuận khác được ký kết giữa Ủy ban châu Âu với các Hiệp hội công đoàn và người sử dụng lao động về các quyền lao động của người lao động (ví dụ như: các kỳ nghỉ phép của cha mẹ; các công việc

theo hợp đồng có thời hạn và các công việc khác).

Hai là, hệ thống nguồn của luật lao động quốc tế và việc làm là kết quả phát triển của chế định các thỏa ước tập thể quốc tế (international collective agreements). Ví dụ, tại kỳ họp lần thứ 92 của Hội nghị Quốc tế về lao động (ILC) năm 2004 đã thảo luận và ký kết các thỏa thuận khung quốc tế về lao động và việc làm. Các thỏa thuận được ký kết giữa các công ty xuyên quốc gia và các liên đoàn công đoàn quốc tế (có tính siêu quốc gia). Theo ILO, các thỏa thuận này được gọi là các thỏa thuận khung quốc tế vì chúng là phương tiện để bảo đảm tự do hiệp hội, tự do đàm phán và tự do thương lượng tập thể trong bối cảnh toàn cầu hóa và khu vực hóa [22; tr.96]. Ngoài ra, các thỏa thuận nói trên còn là phương tiện để ghi nhận các tiêu chuẩn pháp lý quốc tế về các quyền lao động, xã hội và việc làm. Việc phổ biến rộng rãi các thỏa thuận đối tác xã hội giữa các liên đoàn công đoàn toàn cầu và các nhà sử dụng lao động là xu hướng phát triển của luật lao động quốc tế đương đại, quá trình này còn được gọi là "tiến trình quốc tế hóa nguồn của luật lao động" [23; tr.378].

Ba là, hệ thống nguồn của luật lao động quốc tế có đặc điểm riêng, theo nguyên tắc khuyến nghị các quốc gia không quy định các điều kiện sinh sống và mức độ bảo đảm các quyền về lao động, xã hội và việc làm của người lao động thấp hơn so với chuẩn mực đã được ghi nhận trong các văn bản quốc tế phổ cập có liên quan. Trong Hiến chương ILO, nguyên tắc này được khuyến cáo bằng việc áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế về các quyền lao động và việc làm, theo đó các quy định trong pháp luật quốc gia và trong ILO về các quyền lao động và việc làm được xem là các tiêu chuẩn tối thiểu, vì vậy, người sử dụng lao động không thể đưa ra các tiêu chuẩn kém

¹³ WCL được thành lập vào năm 1920 với sự hỗ trợ của Vatican dưới tên gọi là Liên minh Công đoàn Cơ đốc Quốc tế (ICCP), đến cuối năm 1990 có 14 triệu thành viên. Trụ sở ở Brussels. <http://www.classes.ru/all-russian/russian-dictionary-encycl-term-12520.htm>.

¹⁴ WFTU được thành lập sau khi kết thúc Thế chiến II và bao gồm các công đoàn liên kết với các Đảng Cộng sản. Đến năm 2011, đã có 78 triệu người, thống nhất (tập hợp) trong 210 công đoàn từ 105 quốc gia. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

¹⁵ IOE được thành lập năm 1920 để tham gia vào hoạt động của ILO, đã liên kết với hơn 100 hiệp hội quốc gia của những nhà doanh nghiệp từ các quốc gia khác nhau trên thế giới. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đóng vai trò quan trọng đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp và là thành viên của IOE.

¹⁶ Được thực hiện theo quy trình: soạn thảo và thông qua văn bản; đảm bảo sự thực hiện trong pháp luật quốc gia; và sự kiểm tra quốc tế về sự tuân thủ trong thực tiễn.

hơn đối với người lao động. Ở những quốc gia hiện nay đang thực hiện các tiêu chuẩn cao hơn, tốt hơn cho người lao động không phải thay đổi cho phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế (khi gia nhập hoặc phê chuẩn) nếu các tiêu chuẩn này thấp hơn; hoặc sự thay đổi theo hướng gia nhập hay phê chuẩn đã “đụng chạm” đến một luật nào đó, đến một phán quyết của tòa, tập quán hay là một thỏa thuận nào đó, mà chính chúng đang đảm bảo các điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động so với những quy định được ghi nhận trong công ước hoặc khuyến nghị (theo tinh thần k.8, đ.19 Hiến chương ILO).

Nguyên tắc không quy định thấp hơn các tiêu chuẩn quốc tế tối thiểu về các quyền lao động, xã hội và việc làm là cơ sở cần thiết để áp dụng pháp luật quốc tế về lao động ở một cấp độ cụ thể (khu vực, liên khu vực và toàn cầu). Tuy nhiên, việc thực hiện nguyên tắc này trong sự tương tác với các nguồn luật quốc tế ở các cấp độ khác nhau trong thực tiễn còn rất phức tạp, bởi nhiều lý do, như: các văn bản pháp luật quốc tế được thông qua bởi các tổ chức quốc tế khác nhau; hoặc một quốc gia có thể là thành viên của các hiệp hội quốc tế khác nhau; hoặc mỗi quốc gia trong các hiệp hội đó lại quy định mô hình về hành vi quốc tế của riêng mình trong lĩnh vực lao động và việc làm.

Như vậy, về nguyên tắc khi một quốc gia phê chuẩn các điều ước của ILO (hoặc của các tổ chức quốc tế khu vực) theo logic sẽ áp dụng (hay nội luật hóa) nội dung của văn bản nào có quy định về các điều kiện lao động và bảo trợ xã hội tốt hơn (vì có thể cùng điều chỉnh một vấn đề về lao động và việc làm cho người lao động nhưng được quy định không như nhau trong các văn bản đó). Trong thực tiễn thường áp dụng nguyên tắc luật mới được ưu tiên hơn so với luật đã công bố trước đó [24; đ.30] (*lex posterior derogat priori*); hoặc luật chuyên ngành thay thế cho luật chung (*lex specialis derogat generali*). Mặc dù trong một phán quyết của Tòa án châu Âu đã ghi nhận rằng quốc gia có thể khước từ hoàn toàn việc tuân thủ cam kết liên quan đến việc áp dụng các nguyên tắc đối xử bình đẳng giữa nam và nữ khi tiếp cận việc làm, cơ sở đào tạo, cơ hội thăng tiến và điều kiện làm việc (đ.5 Chỉ thị 76/207 của EU) - cơ sở cho sự khước từ này là quy phạm pháp luật quốc gia không tương thích với pháp luật của EU¹⁷.

Vậy, giải quyết vấn đề xung đột pháp luật được xem là chìa khóa cho sự hài hòa hóa pháp luật giữa các cấp độ khác nhau (toàn cầu, khu vực và liên khu vực) của luật pháp quốc tế nói chung và luật lao động quốc tế nói riêng. Ví dụ, trong Hiến chương về

các quyền và bảo đảm xã hội của công dân CIS năm 1994 đã ghi nhận rằng Hiến chương này được xây dựng dựa trên cơ sở các nguyên tắc của Tuyên ngôn nhân quyền thế giới năm 1948, các Công ước về xã hội năm 1966¹⁸, các văn bản pháp luật quốc tế khác, của LHQ và của ILO đã được cộng đồng quốc tế công nhận. CIS công nhận rằng buộc (kể thừa [25; tr.70-76]) hiệu lực với các công ước của ILO mà đã được Liên Xô (cũ) phê chuẩn.

5. Kết luận

Luật lao động quốc tế có vai trò đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hội nhập quốc tế khu vực và toàn cầu, trực tiếp (hoặc gián tiếp) điều chỉnh và bảo vệ các quyền và lợi ích của con người nói chung, quyền lao động và an sinh xã hội của người lao động nói riêng. Nguồn của luật lao động quốc tế có các đặc điểm riêng, có tính chất đối tác xã hội trong quy trình thông qua các văn bản; nguồn có tính đặc thù như các thỏa ước tập thể quốc tế, có sự linh hoạt và tính mềm dẻo về nội dung, hình thức và thủ tục áp dụng trong điều chỉnh các quan hệ quốc tế về lao động và việc làm.

Luật lao động quốc tế có nguyên tắc và tính đặc thù riêng, quy định và khuyến nghị các quốc gia không quy định thấp hơn các tiêu chuẩn quốc tế tối thiểu về các quyền lao động và việc làm trong thực tiễn pháp luật quốc gia. Ngoài ra, do tính chất đa dạng của các quan hệ xã hội mà luật lao động quốc tế điều chỉnh, việc hài hòa hóa pháp luật giữa luật quốc gia và luật quốc tế về lao động cần được ưu tiên thực hiện, trong đó đặc biệt chú ý đến quy định trong hai công ước của ILO (Công ước số 97 năm 1949 và Công ước số 143 năm 1975) về các quyền của người lao động di cư, được đối xử bình đẳng với người lao động bản địa (nước sở tại) hoặc giữa những người lao động di cư với nhau, được hưởng các điều kiện lao động và các chế độ khác. Đây cũng là nội dung cơ bản của nguyên tắc đối xử quốc gia và đối xử tối huệ quốc liên quan đến lao động và việc làm của người lao động trong tư pháp quốc tế. □

(Xem tiếp trang 21)

¹⁷ Ví dụ Công ước số 89 của ILO về làm việc ban đêm của phụ nữ, Công ước này đã được ILO thông qua năm 1948. <http://nilp.vn/Details/id/679/MOT-SO-CONG-UOC-KHUYEN-NGHI-CUA-ILO-VE-BAO-VE-LAO-DONG-NU-VA-TRE-EM>

¹⁸ Công ước về các quyền dân sự và chính trị năm 1966 được thông qua và đề nghị cho các quốc gia ký, phê chuẩn và gia nhập theo Nghị quyết số 2200 (XXI) ngày 16/12/1966 của Đại hội đồng LHQ, Công ước có hiệu lực ngày 23/3/1976 (đ.49); và tương tự là Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 có hiệu lực từ ngày 3/01/1976 (đ.207). Việt Nam gia nhập hai Công ước này ngày 24/9/1982.

đoàn có trách nhiệm tổ chức tổng kết nghiêm túc, dân chủ, công khai để mọi thành viên trong tập thể tham gia đóng góp ý kiến và đánh giá khách quan, công bằng, thấu tình, đạt lý kết quả thi đua và đảm bảo đánh giá sâu nội dung và hiệu quả kinh tế, xã hội mà phong trào thi đua mang lại.

Giải pháp thứ tư: Phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa các tổ chức trong tổ chức, chỉ đạo thi đua và quan tâm nâng cao trình độ năng lực cán bộ làm công tác thi đua.

Trong tổ chức phong trào thi đua thì sự phối hợp và sự nỗ lực của các tổ chức Đảng, chính quyền, công đoàn và các đoàn thể khác là yếu tố quan trọng, đảm bảo cho thi đua thành công. Vì vậy, công đoàn cần chủ động đề xuất với các cấp ủy Đảng, để các cấp ủy Đảng quan tâm đến công tác thi đua, coi công tác thi đua, khen thưởng là một trong những nhiệm vụ thường xuyên hàng năm, để gắn công tác lãnh đạo thi đua, khen thưởng với công tác xây dựng Đảng, chính quyền. Đồng thời để các cấp ủy Đảng thường xuyên, đôn đốc kiểm tra công tác thi đua, khen thưởng ở cơ quan, doanh nghiệp, tạo sự phối hợp đồng bộ giữa công đoàn, chính quyền và các tổ chức quần chúng, Công đoàn cần chủ động phối hợp với chính quyền,

người sử dụng lao động trong tổ chức, chỉ đạo thi đua. Cần chủ động đề xuất với nhà nước ban hành, hoàn thiện và tổ chức thực hiện nghiêm chính sách, pháp luật, tăng cường hơn nữa chỉ đạo các cấp, các ngành phối hợp chặt chẽ với công đoàn trong tổ chức chỉ đạo thi đua, thực hiện nghiêm chính sách, pháp luật về thi đua khen thưởng. Đặc biệt công đoàn cần có giải pháp để duy trì thường xuyên sự phối hợp chặt chẽ với chính quyền, người sử dụng lao động trong suốt quá trình vận động thi đua. Đồng thời quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng tổ chức vận động và luôn gần gũi, sâu sát quần chúng. □

Tài liệu tham khảo

1. Luật Thi đua, Khen thưởng.
2. Chỉ thị số 39-CT/TW ngày 27 tháng 5 năm 2004 của Bộ chính trị về tiếp tục đổi mới, đẩy mạnh phong trào thi đua yêu nước, phát hiện, bồi dưỡng, tổng kết và nhân điển hình tiên tiến.
3. Nghị quyết Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII, NXB Lao động, HN, 2019.
4. Công đoàn với phong trào thi đua trong công nhân, viên chức, lao động thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, NXB Lao động, HN, 2005.
11. Kashkin Yu.S (2009), *Luật Lao động của Liên minh châu Âu*. M.
12. *Một số Công ước và Khuyến nghị của ILO*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội, 2004.
13. Lyutov N.L (2014), *Tính hiệu quả của các quy phạm luật lao động quốc tế*. M.
14. Luật Đầu tư Việt Nam năm 2014 (đ4); Luật Đầu tư công Việt Nam năm 2014 (đ.3); và Luật Điều ước quốc tế năm 2016 (k.1, đ.6).
15. Ametistov E.M (1982). *Luật Quốc tế và lao động: Các yếu tố để thực hiện các quy phạm quốc tế về lao động*. M..
16. Entin L.M (2007), *Luật Châu Âu: Luật của EU và sự bảo đảm pháp luật về bảo vệ các quyền của con người*. M.
17. Bakhin S.V (2009), *Luật hội nhập*. St. Petersburg.
18. Gusov K.N., Lyutov N.L (2013), *Luật Lao động quốc tế*. Moscow.
19. *Tuyên ngôn Ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội năm 1977*. Văn phòng Lao động quốc tế, Geneva, 2006
20. Bekiashev D.K (2013), *Luật lao động quốc tế*. M., 2013.
21. Chemyaeva D.V (2016), *Các tiêu chuẩn Lao động quốc tế. Luật Lao động quốc tế*. M.
22. *Sự thống nhất trong một tổ chức với các mục đích công bằng xã hội*. Bản báo cáo toàn cầu trình bày theo cơ chế thực hiện Tuyên ngôn của ILO về nguyên tắc và các quyền cơ bản trong lĩnh vực lao động của ILO. Geneva, 2004.
23. Tomashevsky K.L (2013), *Hệ thống nguồn của luật lao động ở Belarus: (lịch sử, lý luận, thực tiễn)*. Sách chuyên khảo. Minsk.
24. Công ước Viên năm 1969 về Luật Điều ước quốc tế.
25. Lê Văn Bính (2006), *Chế định kế thừa trong Luật quốc tế*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 8(220).

LUẬT LAO ĐỘNG QUỐC TẾ...

(Tiếp theo trang 27)

Tài liệu tham khảo

1. *Thế giới phẳng: Tóm lược Lịch sử Thế giới Thế kỷ 21*, Sách do Nguyễn Quang A, Nguyễn Hồng Quang, Vũ Duy Thành, Lê Việt Hà, Lê Hồng Vân, Hà Thị Thanh Huyền dịch và hiệu đính, NXB Trẻ, 2006.
2. Phạm Trọng Nghĩa (2018), *Một số vấn đề về Luật Lao động quốc tế*, Tạp chí NCLP số 9(125).
3. Martens F.F (2018), *Luật Quốc tế hiện đại của các dân tộc văn minh*, M., 2008, tập 1.
4. Tunkin G.I (1970), *Lý luận về Luật quốc tế*. M.
5. Nguyễn Bá Diễn (2013, chủ biên), *Giáo trình Công pháp quốc tế*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, chương 6 (tr.224-269).
6. Bekiashev K.A (2010), *Giáo trình Công pháp quốc tế*, M., chương IX (tr.303-327).
7. Lukashuk I.I. *Luật quốc tế*, M. (1997), Phần riêng, chương III (tr.33-40).
8. Yaroslav (2009), *Chuyên san Luật Lao động và Luật An sinh xã hội: Tuyển tập các công trình khoa học: Luật Lao động quốc tế và Luật An sinh xã hội*, do A.M. Lushnikov và M.V Lushnikova đồng biên soạn, Trường ĐHTH Yaroslav.
9. Lushnikova M.V., Lushnikov A.M (2011). *Luật Quốc tế, Luật Lao động so sánh và luật an sinh xã hội*. M..
10. Lê Văn Bính (2013), *"Luật mềm": khái niệm và các dấu hiệu*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, tập 305, số 9, tr.57-65, 84.