



CÁC CAM KẾT LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO VIỆT NAM – LIÊN MINH CHÂU ÂU

NGUYỄN VĂN HÀ, TRẦN TUẤN ANH, LƯƠNG THỊ NGỌC MAI, NGUYỄN HẢI NAM

Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA) được ký kết ngày 01/08/2020 là cú hích rất lớn cho xuất khẩu của Việt Nam, giúp đa dạng hóa thị trường và mặt hàng xuất khẩu. EVFTA yêu cầu Việt Nam và EU tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Chính vì thế, EVFTA không chỉ mang lại lợi ích về số lượng việc làm mà còn có khả năng làm tăng tiền lương của người lao động thông qua hoạt động của thị trường hiệu quả, tác động lan toả về tiền lương từ các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI).

Từ khóa: Cam kết lao động, Hiệp định thương mại tự do, Hiệp định EVFTA

LABOR COMMITMENTS IN THE VIETNAM - EUROPEAN UNION FREE TRADE AGREEMENT

Nguyen Van Ha, Tran Tuan Anh, Luong Thi Ngoc Mai, Nguyen Hai Nam

The Vietnam - European Union Free Trade Agreement (EVFTA) signed on August 1, 2020 is considered a big boost to trade activities, helping to diversify Vietnam's export market. EVFTA requires members to respect and promote the effective implementation of basic principles and rights in labor. Therefore, EVFTA will not only bring benefits in terms of the number of jobs, but also have the ability to increase the wages of workers through the operation of the efficient market, the spillover effects on wages from enterprises with foreign direct investment. This article studies the labor commitments in the Vietnam - European Union Free Trade Agreement.

Keywords: Labor commitment, Free trade agreement, EVFTA Agreement

Ngày nhận bài: 14/5/2021

Ngày hoàn thiện biên tập: 28/5/2021

Ngày duyệt đăng: 4/6/2021

Tổng quan nghiên cứu

Học giả Katsioloudes và Hadjidakis (2007) cho rằng, sự phát triển vượt bậc của các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới sẽ giúp thúc đẩy hợp tác trong các lĩnh vực khác (ngoài thương mại) như bảo vệ quyền công dân, tạo việc làm và cơ hội phát triển bền vững. Do đó, hai học giả cũng đã đề cao việc

nghiên cứu và tìm ra những giải pháp để đưa những nước đang phát triển ký kết các FTA có ích.

Chan-Hyun Sohn và Hongshik Lee (2005) nhận định việc mở rộng nhanh chóng các FTA là một trong những phát triển phi thường của nền kinh tế thế giới. Titus Lee, Tan Kok Kong (2011) chỉ ra rằng, các FTA nhằm giảm bớt hoặc loại bỏ các rào cản thương mại giữa các bên tham gia FTA, do đó cần tăng cường thương mại giữa họ.

Trong khi đó, Dirk Michael Boehe và Luciano Barin Cruz (2009) chỉ ra rằng, rào cản về môi trường, tiêu chuẩn về lao động xã hội, chính sách của nhà nước và các vấn đề liên quan đến trách nhiệm của doanh nghiệp là đối tượng nghiên cứu của nhiều tác giả khi đánh giá tác động của EVFTA đến hoạt động xuất nhập khẩu.

Với Hiệp định EVFTA, Baker và các cộng sự (2014) đã ước tính tác động của EVFTA đến kinh tế Việt Nam và dự báo thương mại dệt may sẽ là một trong những lĩnh vực có lợi nhất khi EVFTA có hiệu lực. ThS. Nguyễn Thu Hạnh (2014), TS. Vũ Thanh Hương đưa ra được góc nhìn đa chiều về quá trình đi đến EVFTA của Việt Nam. Bên cạnh đó, các tác giả còn chỉ ra những lợi ích, thách thức đối với Việt Nam; những cách thức giúp cho Nhà nước và doanh nghiệp vượt qua khó khăn mà EVFTA đặt ra để mang lại lợi ích.

Đây là những nghiên cứu tiêu biểu giúp làm rõ nền tảng lý thuyết căn bản trong quá trình tìm hiểu và phân tích những tác động của cam kết lao động EVFTA đến quan hệ lao động tại các doanh nghiệp

nói chung và Việt Nam nói riêng. Tuy nhiên, các bài nghiên cứu hay báo cáo mới chỉ dừng lại ở việc phân tích tổng quan quá trình gia nhập hay khai thác một khía cạnh của Hiệp định. Hiện tại có rất ít các nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề này, do đó, bài viết này sẽ phân tích các cam kết lao động trong hiệp định thương mại tự do EVFTA.

Khái quát về cam kết lao động và Hiệp định EVFTA

EVFTA là một Hiệp định toàn diện, cân bằng về mọi mặt cho cả Việt Nam và EU. Hiệp định gồm 17 Chương, 2 Nghị định thư và một số biên bản ghi nhớ kèm theo với các nội dung chính là: thương mại hàng hóa (gồm các quy định chung và cam kết mở cửa thị trường, hải quan và các biện pháp vệ sinh an toàn thực phẩm (SPS), các rào cản kỹ thuật trong thương mại (TBT)); thương mại dịch vụ và đầu tư (gồm các quy định chung và cam kết mở cửa thị trường); mua sắm của Chính phủ (đấu thầu qua mạng, thiết lập cổng thông tin điện tử để đăng tải thông tin); sở hữu trí tuệ (bản quyền, phát minh, sáng chế, cam kết liên quan tới được phẩm và chỉ dẫn địa lý); doanh nghiệp nhà nước (doanh nghiệp có quyền tự quyết định trong hoạt động kinh doanh và không có sự can thiệp hành chính của Nhà nước); thương mại điện tử (không đánh thuế nhập khẩu đối với giao dịch điện tử); minh bạch hóa (minh bạch hóa các yêu cầu chung để cùng đảm bảo một môi trường pháp lý hiệu quả); thương mại và phát triển bền vững (gồm phát triển kinh tế, phát triển xã hội và bảo vệ môi trường); các nội dung khác (hợp tác và xây dựng năng lực, các vấn đề pháp lý - thể chế).

Cam kết lao động là những cam kết mà người lao động và người sử dụng lao động ký kết với nhau thông qua hợp đồng lao động về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động về: lương, thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đối thoại xã hội và thương lượng tập thể các chế độ an sinh xã hội. EVFTA cũng có các nội dung cam kết lao động.

Cụ thể, cam kết lao động được duy trì nhằm phê chuẩn các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và xem xét việc thông qua các công ước khác được ILO phân loại là phù hợp với thời điểm hiện tại, có tính đến điều kiện trong nước. Ngoài ra, các bên tái khẳng định cam kết của mình về việc thực hiện có hiệu quả luật pháp và quy định trong nước và các Công ước của ILO đã được phê chuẩn.

Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động

- Công ước số 87 của ILO quy định về tự do liên kết: Người lao động và người sử dụng lao động có quyền được thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình mà không phải xin phép trước, với một điều kiện duy nhất là phải tuân thủ theo điều lệ của chính tổ chức đó.

Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động tham gia có quyền được lập ra điều lệ và quy tắc, bầu đại diện tổ chức điều hành các hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình. Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập và gia nhập các liên đoàn, tổng liên đoàn và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động.

- Công ước số 98 của ILO quy định về quyền tổ chức và thương lượng tập thể trong lao động: Công ước số 98 quy định về quyền tổ chức và thương lượng tập thể như sau: người lao động có quyền tham gia vào các tổ chức công đoàn. Và các tổ chức công đoàn có trách nhiệm bảo vệ người lao động trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn.

Công ước số 98 quy định quyền bảo vệ tổ chức công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động tham gia vào thương lượng lao động tập thể và đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc

Công ước số 29 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (năm 2007) và Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức (năm 2020).

Tại Khoản 1 Điều 2 Công ước số 29 quy định “lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc” là chỉ mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm.

Tại Điểm b Điều 1 Công ước số 105 quy định về việc mọi nước thành viên của ILO gia nhập Công ước cam kết bãi bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức nào của loại lao động đó như là biện pháp huy động và sử dụng nhân công vào mục đích phát triển kinh tế.



Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Công ước số 138 và công ước số 182 của ILO quy định lao động trẻ em là hình thức lao động tồi tệ nhất, bao gồm các hình thức lao động trẻ em sau đây (áp dụng cho tất cả những ai dưới 18 tuổi): Tất cả những hình thức nô lệ hay những hành động tương tự như nô lệ, như buôn bán trẻ em, gán nợ, mua bán hay chào mời trẻ em cho mục đích mại dâm, sản xuất và buôn lậu ma túy đều có khả năng làm hại đến sức khỏe, sự an toàn hay đạo đức của trẻ em, do bản chất của công việc hay do hoàn cảnh, điều kiện tiến hành công việc.

Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp

Theo quy định trong các Công ước số 100 và số 111 của ILO, thuật ngữ “phân biệt đối xử” bao gồm: Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc về đãi ngộ trong việc làm hoặc nghề nghiệp; Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc về đãi ngộ trong việc làm và nghề nghiệp có thể do Thành viên có liên quan xác định sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, của người lao động (nếu có) và các tổ chức thích hợp khác; Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi cho một công việc nhất định và căn cứ trên những yêu cầu vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử.

Tác động của việc thực hiện cam kết lao động

Hiệp định EVFTA được đánh giá là có tác động tích cực đối với kinh tế Việt Nam, là cú hích rất lớn cho xuất khẩu của Việt Nam, giúp đa dạng hóa thị trường và mặt hàng xuất khẩu, đặc biệt là các mặt hàng nông, thủy sản cũng như những mặt hàng Việt Nam vốn có nhiều lợi thế cạnh tranh. Nhập khẩu từ các nước EU phần lớn là không cạnh tranh trực tiếp, nên với một lộ trình giảm thuế hợp lý, kết hợp với hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội, Việt Nam có thể xử lý được các vấn đề xã hội nảy sinh do tham gia EVFTA.

Bên cạnh đó, với lĩnh vực lao động, việc làm, EVFTA không chỉ mang lại lợi ích về số lượng việc làm cho người lao động mà còn có khả năng thúc đẩy

tăng trưởng do nền kinh tế của các nước thành viên EU đều phát triển ở trình độ cao hơn Việt Nam và mang tính bổ sung đối với nền kinh tế Việt Nam. Các cam kết lao động ghi nhận những cam kết làm cơ sở cho việc thực hiện và đảm bảo các quyền, nghĩa vụ của các bên, thể hiện ý chí của các bên, sự bình đẳng, tự do của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình xác lập và duy trì mối quan hệ lao động. Ngoài ra, cam kết lao động còn là cơ sở để giải quyết các tranh chấp giữa hai bên trong quan hệ lao động. Tóm lại, việc thực hiện cam kết lao động giúp cho quan hệ lao động trong doanh nghiệp hài hòa, ổn định; giúp bảo đảm quyền lợi hợp pháp của người lao động, tránh bên người sử dụng lao động vi phạm luật lao động.

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thu Hạnh (2014), *Tiến trình đi đến Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU*;
2. Vũ Thanh Hương, *Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU: Tác động đối với thương mại hàng hoá giữa hai bên và hàm ý cho Việt Nam*;
3. Baker et al. (2014), *Long-term assessment of the impact of the Vietnam-EU free trade agreement. MUTRAP EU-2 project*;
4. Chan-Hyun Sohn and Hongshik Lee, (2005), *FTAs and Income Convergence, International conference on “Economic Intergration and Structural Changes in East Asia, Yokohama National University*;
5. Dirk Michael Boehe and Luciano Barin Cruz (2009), *How does Corporate Social Responsibility influence Export Performance, EnANPAD, Sao Paulo*;
6. David Greenaway (2009), *Financial factors and exporting decisions, University of Nottingham*;
7. Katsioloudes and Hadjidakis (2007), *Assessing potential impacts of the EVFTA on Vietnam's pharmaceutical imports from the EU: an application of SMART analysis, Research published 07 September 2016*;
8. Jose R. Brenes (1992), *Effectiveness of Alternative Export Promotion Strategies For Branded Food Products, Journal of Food Distribution Research*;
9. Titus Lee, Tan Kok Kong, (2011), *Do free trade agreement matter? Evaluating the impact of FTAs on Singapore's domestic exports of goods, Economic Survey of Singapore Second Quarter 2011*;
10. Tulin Ural (2006), *The Effects of Firm's Strategic Factors on Export and Firm Performance: A Comparison of Permanent and Sporadic Exporters, Problems and Perspectives in Management, Volume 4, Issue 4, 2006*;
11. Yot Amornkitvikai et al., (2012), *Factors affecting the export participation and performance of Thai manufacturing small and medium sized Enterprises (SMEs), University of Wollongong*.

Thông tin tác giả:

TS. Nguyễn Văn Hà, Trần Tuấn Anh, Lương Thị Ngọc Mai,
Nguyễn Hải Nam - Học viện Ngân hàng
Email: nguyenvanha3003@gmail.com