

TÍNH TƯƠNG THÍCH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỚI CAM KẾT TRONG KHUÔN KHỔ CPTPP TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG

ĐỖ THU HƯƠNG *

TRẦN THU YẾN **

Tóm tắt: Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương là hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đầu tiên mà Việt Nam tiến hành đàm phán và đã chính thức có hiệu lực, trong đó bao gồm nhiều cam kết phi thương mại như các cam kết trong lĩnh vực lao động, môi trường. Nội dung cam kết về lao động đưa ra đòi hỏi các quốc gia thành viên phải tôn trọng, thừa nhận và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản nhằm thiết lập khung khổ quan hệ lao động tương đương nhau, kéo gần khoảng cách giữa các nước thành viên. Bài viết chỉ ra sự tương thích của pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam so với các cam kết trong CPTPP, từ đó đưa ra những khuyến nghị hướng tới việc tuân thủ các cam kết, tránh việc vi phạm dẫn đến các vụ khiếu kiện hoặc những hệ quả pháp lý không mong muốn khác.

Từ khoá: Cam kết lao động; CPTPP; tiêu chuẩn lao động; tương thích

Nhận bài: 24/02/2020

Hoàn thành biên tập: 24/4/2020

Duyệt đăng: 13/5/2020

COMPATIBILITY OF THE LAW OF VIETNAM WITH LABOUR COMMITMENTS OF THE CPTPP

Abstracts: The Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) is the first new-generation of free trade agreement that Vietnam negotiated and it officially came into force. The Agreement includes many non-trade commitments such as the ones on labour or those on environment. The labour commitments require member states to respect, recognise and implement the fundamental international labour standards to establish an equivalent industrial relations framework, which narrows the gap among member states. The paper indicates the compatibility of the current labour law of Vietnam with the CPTPP commitments and thereby offers recommendations towards the compliance with commitments, avoiding violations that lead to complaints or other unexpected legal consequences.

Keywords: Labour commitment; CPTPP; labour standard; compatibility

Received: Feb 24th, 2020; **Editing completed:** Apr 24th, 2020; **Accepted for publication:** May 13th, 2020

1. Cam kết về lao động trong CPTPP

Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and

Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP) là kết quả đàm phán giữa 11 quốc gia ven biển Thái Bình Dương, trong đó có Việt Nam, được kí kết vào ngày 08/3/2018, có hiệu lực với nhóm 6 nước đầu tiên hoàn tất thủ tục phê chuẩn. Đối với Việt Nam, Hiệp định có hiệu lực kể từ ngày 14/01/2019.

* Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội

E-mail: huongdt@hlu.edu.vn

** Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội

E-mail: yentt@hlu.edu.vn

CPTPP: Cam kết và thực thi

CPTPP được biết đến là Hiệp định thương mại tự do (Free Trade Agreement - FTA) thế hệ mới, mở rộng lĩnh vực cam kết không chỉ là hàng hoá, dịch vụ như các FTA trước đây mà còn mang đến những cam kết phi thương mại như lao động, môi trường... Trong bài viết, nội dung cam kết về lao động sẽ được nghiên cứu dưới góc độ xem xét sự tương thích của pháp luật Việt Nam, từ đó nhận diện những vấn đề cần sửa đổi nhằm tạo ra cơ sở thuận lợi cho việc thực thi Hiệp định ở nước ta.

1.1. Cam kết chung

CPTPP thiết kế một chương riêng (Chương 19) để thiết lập các tiêu chuẩn về lao động, đòi hỏi và thách thức không nhỏ đối với cả chính phủ và doanh nghiệp khi CPTPP có hiệu lực. Thực hiện được những cam kết về lao động theo CPTPP, Việt Nam sẽ hoàn toàn đáp ứng và đáp ứng được một cách tích cực đối với các FTA sau này liên quan đến lao động bởi *“luật chơi của nền kinh tế toàn cầu phải hướng tới việc cải thiện các quyền, phương kế sinh nhai, sự an toàn và cơ hội của con người, gia đình và cộng đồng khắp thế giới”*.⁽¹⁾ Ngay từ năm 1919, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã duy trì và phát triển một hệ thống tiêu chuẩn lao động quốc tế nhằm khuyến khích và hỗ trợ các cơ hội cho phụ nữ và nam giới có được công ăn việc làm phù hợp và hữu ích trong điều kiện tự do, bình đẳng, an toàn và nhân phẩm. Trong nền kinh tế toàn cầu hiện

nay, các tiêu chuẩn lao động quốc tế là cầu thành thiết yếu của khung pháp luật quốc tế để đảm bảo rằng sự tăng trưởng của nền kinh tế toàn cầu sẽ mang lại lợi ích cho tất cả mọi người. Việc CPTPP nói riêng hay các FTA trên thế giới gần đây nói chung có đưa ra cam kết về lao động là xu thế tất yếu.

Theo lối tiếp cận vấn đề này, trong khuôn khổ CPTPP không đưa ra các quyền lao động mới mà chỉ nhắc lại các quyền lao động đã được quy định trong các công ước cốt lõi của ILO.⁽²⁾ Theo đó, các quyền lao động được ghi nhận và cần được đảm bảo thực hiện do CPTPP quy định chính là tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc mà ILO đã tuyên bố tại Hội nghị Lao động quốc tế lần thứ 86 họp tại Geneve tháng 6/1998 (Tuyên bố năm 1998 của ILO). Các tiêu chuẩn lao động cơ bản là:

- Tự do liên kết và thương lượng tập thể: được quy định trong Công ước số 87 và số 98 của ILO.

Tự do liên kết bảo đảm cho người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) có thể liên kết lại để đàm phán mối quan hệ lao động một cách hiệu quả hơn. Kết hợp quyền tự do hiệp hội mạnh với thực tiễn thương lượng tập thể đúng đắn sẽ bảo đảm rằng NLĐ và NSDLĐ có tiếng nói bình đẳng trong thương lượng và kết quả sẽ công bằng và hợp tình, hợp lý. Thương lượng tập thể cho phép hai bên đàm phán một quan hệ thuê mướn lao động công bằng và ngăn ngừa các tranh chấp lao động tốn kém. Thực

(1). ILO, *Toàn cầu hoá công bằng: Tạo cơ hội cho tất cả mọi người*, Báo cáo của Ủy ban thế giới về khía cạnh xã hội của toàn cầu hoá, Ginevơ, 2004, tr. 143.

(2). Điều 19.3 CPTPP.

vậy, một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng các nước có thương lượng tập thể được điều phối tốt thì thường có ít hơn sự bất hợp lý trong tiền công, có tỉ lệ thất nghiệp thấp hơn và ít dai dẳng hơn cũng như các cuộc đình công sẽ ít hơn và ngắn hơn so với những nơi thương lượng tập thể chưa phát triển. Các tiêu chuẩn của ILO khuyến khích và hỗ trợ thương lượng tập thể và giúp bảo đảm rằng mối quan hệ lao động tốt mang lại lợi ích cho tất cả mọi người.

Khi CPTPP đưa nội dung này vào cam kết, nó được kì vọng tạo ra một khung khổ quan hệ lao động công bằng và bình đẳng hơn giữa NLD và chủ sử dụng lao động. Điều này khiến cho hàng hoá, dịch vụ được sản xuất hoặc cung cấp bởi những NLD được đảm bảo quyền lợi, được trả công xứng đáng với sức lao động đã bỏ ra; từ đó hàng hoá, dịch vụ cũng sẽ có bình diện so sánh không quá khác biệt.

- Xoá bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc: được quy định trong Công ước số 28 và số 105 của ILO.

Theo khoản 1 Điều 2 Công ước số 29 của ILO, lao động cưỡng bức (còn gọi là lao động bắt buộc) được hiểu là *“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”*. Không chỉ trong CPTPP mà ngay trong Hiệp định chung về thuế quan và thương mại của Tổ chức thương mại thế giới (General Agreement on Tariffs and Trade - GATT) năm 1947, quy định cho phép các quốc gia tạm dừng ưu đãi thương mại nếu

liên quan đến các sản phẩm sử dụng lao động của tù nhân⁽³⁾ cũng là một ví dụ cho lao động bắt buộc.

- Cấm sử dụng lao động trẻ em, xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất: được quy định trong Công ước số 138 và 182 của ILO.

Sử dụng lao động trẻ em là vi phạm các quyền cơ bản của con người và trực tiếp mang đến các nguy cơ tổn hại suốt đời về thể chất và tâm lý. Điều này đi ngược lại quy luật phát triển của xã hội hiện đại khi mà trẻ em được đặc biệt ưu tiên chăm sóc phát triển giáo dục và thể chất.

Việc đòi hỏi xoá bỏ lao động trẻ em là đòi hỏi cơ bản nhằm xây dựng các tiêu chuẩn lao động nền tảng nhất, hướng tới việc tạo ra đội ngũ NLD được đào tạo có trình độ tay nghề kĩ thuật. CPTPP bao gồm 11 quốc gia, có cả quốc gia phát triển và đang phát triển, vì thế thống nhất những tiêu chuẩn liên quan đến lao động trẻ em cũng là cách để tạo áp lực khiến các quốc gia đang phát triển phải hoàn thiện các chế định pháp luật liên quan.

- Xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp: được quy định trong Công ước số 100 và 111 của ILO.

Bất kì sự ưu ái hay kém ưu ái xuất phát từ sắc tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội đều bị coi là phân biệt đối xử. ILO đã xây dựng các tiêu chuẩn này nhằm đòi hỏi các quốc gia phải theo đuổi chính sách lao động phù hợp để tạo ra sự bình đẳng (nhất là

(3). Điểm e Điều XX GATT.

bình đẳng giới) trong việc trả lương và các phúc lợi khác của NLĐ.

1.2. Cam kết riêng của Việt Nam

Là một quốc gia thành viên của ILO, Việt Nam cần tôn trọng và tiến tới thực thi đầy đủ các quyền cơ bản này của NLĐ. Tính đến thời điểm hiện tại, Việt Nam đã phê chuẩn sáu trong tám công ước cơ bản của ILO gồm: Công ước số 29 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức (phê chuẩn ngày 05/3/2007); Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ (phê chuẩn ngày 07/10/1997); Công ước số 111 về Chống phân biệt đối xử trong công việc (phê chuẩn ngày 07/10/1997); Công ước số 138 về Độ tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc (phê chuẩn ngày 24/6/2003); Công ước số 182 về Xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (phê chuẩn ngày 19/12/2000) và Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (phê chuẩn ngày 05/7/2019).⁽⁴⁾ Với hai công ước cơ bản còn lại (Công ước số 87 năm 1948 về Quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền tự do lập hội và Công ước số 105 năm 1957 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, Việt Nam đã và đang tiến hành nghiên cứu và chuẩn bị đệ trình cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn.⁽⁵⁾

(4). ILO, Ratifications of fundamental Conventions by country, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10011:223212044283:::P10011_DISPLAY_BY:1, truy cập 20/12/2019.

(5). Đối với hai công ước cơ bản còn lại, Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Đào Ngọc Dung cho biết, Việt Nam sẽ tiếp tục công việc chuẩn bị để tiến tới phê chuẩn Công ước số 105 về Lao động cưỡng bức vào năm 2020 và Công ước số 87 về Tự do hiệp hội vào năm 2023. Xem thêm: Nhật Anh, *Việt*

Vấn đề cần lưu ý là theo Tuyên bố năm 1998 của ILO, các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bốn nhóm tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó.⁽⁶⁾ Ngoài ra, các quốc gia thành viên cũng cần quy định trong pháp luật và thực hiện trong thực tiễn những quy định về điều kiện làm việc có thể chấp nhận được bao gồm lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn sức khỏe nghề nghiệp.

Ngoài việc tuân thủ các cam kết chung được trình bày ở phần trên, với tư cách là một nước đang phát triển, Việt Nam có một số cam kết riêng theo hướng giảm nhẹ các nghĩa vụ cho Việt Nam trong thời gian đầu khi Hiệp định có hiệu lực. Cam kết riêng của Việt Nam được thể hiện trong thư trao đổi của Việt Nam với 10 nước gồm 4 đoạn như sau:

- Việt Nam cam kết thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trong Chương Lao động kể từ ngày CPTPP có hiệu lực với Việt Nam.

- Nếu Việt Nam vi phạm các cam kết trong Chương Lao động thì các nước sẽ không áp dụng trừng phạt thương mại đối với Việt Nam trong vòng 3 năm kể từ ngày CPTPP có hiệu lực.

Nam phê chuẩn công ước cơ bản của ILO về thương lượng tập thể, <https://nhandan.com.vn/xahoi/item/40537802-viet-nam-phe-chuan-cong-uoc-co-ban-cua-ilo-ve-thuong-luong-tap-the.html>, truy cập 20/12/2019.

(6). Điều 2 Tuyên bố của ILO về Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và cơ chế theo dõi thực hiện tuyên bố; được Hội nghị Lao động quốc tế lần thứ 86 của ILO thông qua ngày 18/6/1998 tại Geneva, Thụy Sĩ.

- Nếu Việt Nam vi phạm cam kết về tự do liên kết và thương lượng tập thể thì các nước sẽ không áp dụng trừng phạt thương mại trong thời gian 5 năm kể từ ngày CPTPP có hiệu lực.

- Trong khoảng thời gian từ khi CPTPP có hiệu lực 5 năm đến trước khi CPTPP có hiệu lực 7 năm, các vấn đề liên quan tới vi phạm của Việt Nam (nếu có) về tự do liên kết sẽ được các bên rà soát trong khuôn khổ Hội đồng lao động.

2. Đánh giá các quy định và một số khuyến nghị

2.1. Đánh giá sự tương thích của pháp luật Việt Nam với cam kết trong CPTPP

Như đã phân tích ở phần trên, bốn nội dung quan trọng về tiêu chuẩn lao động được đặt ra tương ứng với bốn cấp công ước cốt lõi của ILO. Trong đó Việt Nam đã phê chuẩn sáu công ước, tức là đã có sự chuẩn bị bước đầu tạo tiền đề cho việc tuân thủ các đòi hỏi này. Tuy nhiên, các quy định pháp luật chi tiết còn những vướng mắc gì, nội dung dưới đây sẽ làm rõ.

Thứ nhất, về tự do liên kết và thương lượng tập thể

Tự do liên kết là quyền của NLĐ, NSDLĐ có quyền thành lập, gia nhập hoặc không gia nhập các tổ chức của mỗi bên, không phải xin phép, không bị nhà nước và bên kia can thiệp phân biệt đối xử (sa thải, gây khó khăn khi gia nhập công đoàn...); có quyền định ra điều lệ, quy tắc hoạt động và quản lý, bầu đại diện.⁽⁷⁾ Quyền này được ghi

nhận là quyền của cả hai bên trong quan hệ lao động: NLĐ và NSDLĐ.

Về quyền tự do liên kết của NLĐ, Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012 đã có những kế thừa các văn bản pháp luật trước đó và bổ sung những điểm mới theo hướng đảm bảo vai trò của tổ chức công đoàn trong thực thi chức năng đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của NLĐ. Theo đó, pháp luật Việt Nam quy định quyền tự do liên kết của NLĐ ở các khía cạnh sau:⁽⁸⁾ 1) thừa nhận quyền tự do liên kết là một loại quyền gắn liền với NLĐ khi tham gia quan hệ lao động;⁽⁹⁾ 2) quy định về nguyên tắc tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn;⁽¹⁰⁾ 3) quy định hình thức đại diện của tổ chức công đoàn, vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở cũng như vai trò của tổ chức công đoàn cấp trên cơ sở trong việc xúc tiến thành lập tổ chức đại diện lao động;⁽¹¹⁾ 4) quy định mối quan hệ của tổ chức công đoàn với NSDLĐ và nhà nước.⁽¹²⁾

khoa học *Vai trò của các công ti đa quốc gia trong lĩnh vực đầu tư quốc tế và những thách thức đặt ra đối với Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2017, tr. 207

(8). Đào Mộng Điệp, “Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLĐ khi thực thi CPTPP”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 5/2019, tr. 37 – 38.

(9). Điều 189 BLLĐ năm 2012; Điều 170 BLLĐ năm 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021; khoản 1 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012.

(10). Điều 10 Hiến pháp năm 2013, Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012.

(11). Điều 189 BLLĐ năm 2012, Điều 170 BLLĐ năm 2019 (có hiệu lực từ 01/01/2021).

(12). Điều 189, Điều 192 BLLĐ năm 2012; Điều 170, Điều 177 BLLĐ năm 2019; Điều 22 Luật Công đoàn năm 2012.

(7). Hà Thị Hoa Phượng, Trần Thị Thuý Lâm, “Các công ti đa quốc gia trong hoạt động đầu tư quốc tế và trách nhiệm xã hội trong lao động”, *Ki yếu Hội thảo*

BLLĐ năm 2019 cũng lần đầu tiên ghi nhận việc có nhiều tổ chức đại diện NLĐ ở cơ sở, theo đó ghi nhận có thể có nhiều tổ chức đại diện NLĐ. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở gồm: 1) công đoàn cơ sở; 2) tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.⁽¹³⁾ Như vậy, ngoài tổ chức công đoàn cơ sở, pháp luật thừa nhận sự tồn tại của các tổ chức đại diện NLĐ khác. Cụ thể hoá nội dung này, Chương XIII BLLĐ năm 2019 quy định về tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở cho phép thành lập và NLĐ được tham gia các tổ chức này.

Về quyền tự do liên kết của NSDLĐ, pháp luật lao động của Việt Nam chưa quy định cụ thể quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện NSDLĐ. Các tổ chức đại diện NSDLĐ được thành lập và hoạt động theo Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội. Theo đó, các hội được thành lập và hoạt động một cách độc lập, nhiệm vụ quyền hạn của hội do điều lệ hội quy định.

Về thương lượng tập thể, BLLĐ năm 1994 (sửa đổi năm 2002, năm 2006 và năm 2007) chỉ quy định “án” trong chế định thỏa ước lao động tập thể và một phần rất nhỏ “án” trong các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. BLLĐ năm 2012 đã có những quy định rõ ràng về mục đích, nguyên tắc, nội dung, chủ thể, cấp thương lượng, quy trình, trách nhiệm của tổ chức công đoàn, đại diện người sử dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về lao động đối với

thương lượng tập thể, hậu quả pháp lý của thương lượng tập thể.⁽¹⁴⁾ BLLĐ năm 2019 cũng thay đổi quy định về thương lượng tập thể, kí kết thỏa ước tập thể khi có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Theo đó, Chương V quy định về Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể khi có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Mục 2, 3).

Tuy nhiên, như đã phân tích, CPTPP yêu cầu các bên đảm bảo quyền tự do liên kết theo đúng tinh thần của Công ước số 87 và đảm bảo quyền thương lượng tập thể theo đúng quy định tại Công ước số 98. Việc đảm bảo này của Việt Nam được xem xét dưới hai nội dung sau.

Một là vấn đề tổ chức đại diện cho NLĐ. BLLĐ năm 2019 cho phép thành lập các tổ chức đại diện NLĐ ngoài tổ chức công đoàn đã được quy định, tuy nhiên, để có thể triển khai quy định này trong thực tế thì cần sửa đổi Luật Công đoàn và một số văn bản hướng dẫn thi hành khác để đảm bảo tiếng nói của các tổ chức đại diện NLĐ trong hoạt động thương lượng tập thể. Tính đến thời điểm hiện tại, có thể nói NLĐ mới chỉ có một tổ chức duy nhất đại diện trong lĩnh vực lao động là công đoàn Việt Nam.⁽¹⁵⁾ Hơn nữa, theo Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam, người lao động nước ngoài và người không quốc tịch làm việc tại Việt Nam sẽ không có cơ hội trở thành công đoàn

(13). Điều 3 BLLĐ năm 2019.

(14). Mục 2 Chương V BLLĐ năm 2012: từ Điều 66 đến Điều 72; Mục 2 Chương V BLLĐ năm 2019: từ Điều 63 đến Điều 74.

(15). Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012.

viên.⁽¹⁶⁾ Quy định và thực tiễn thực hiện quy định này cũng được đánh giá là hạn chế lớn trong việc đảm bảo quyền tự do lập hội của người lao động ở nước ta, chưa đáp ứng điều kiện đặt ra của Công ước số 87. Hiện nay, Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước số 87 quy định về quyền tự do lập hội. Tuy nhiên, cùng với nỗ lực tiến tới việc phê chuẩn Công ước, cần tiếp tục nghiên cứu một số nội dung pháp luật Việt Nam chưa tương thích so với quy định của Công ước nhằm tạo tiền đề cho việc phê chuẩn.

Hai là đối Việt Nam đã chính thức phê chuẩn Công ước số 98 ngày 05/7/2019. Theo đó, trong Báo cáo thuyết minh⁽¹⁷⁾ về việc gia nhập Công ước đánh giá pháp luật Việt Nam hiện hành chỉ còn một số quy định của BLLĐ về nội dung bảo đảm tính tự nguyện trong thương lượng tập thể là chưa hoàn toàn tương thích với Công ước số 98, cần được sửa đổi, bổ sung khi gia nhập Công ước này. Những nội dung có liên quan đến vấn đề này đều đã được đưa vào quy định trong BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên có thể nói, thương lượng tập thể chỉ mang tính hình thức, chưa đạt được hiệu quả như mong muốn. Thực trạng trên bắt nguồn chủ yếu từ lý do không ít NSDLĐ, kể cả ban chấp hành công đoàn cơ sở chưa nhận thức được tầm quan trọng của thỏa ước lao động tập thể; kỹ năng đối

thoại, thương lượng của cán bộ công đoàn còn nhiều hạn chế. Không ít doanh nghiệp chỉ chú trọng tìm kiếm lợi nhuận, chưa quan tâm thỏa đáng đến đời sống vật chất và tinh thần của NLĐ.⁽¹⁸⁾

Thứ hai, về loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc

Nguyên tắc tự nguyện trong giao kết hợp đồng lao động⁽¹⁹⁾ là một trong những cơ sở quan trọng ràng buộc trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện hợp đồng lao động và giải quyết những vấn đề phát sinh có liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của các bên.⁽²⁰⁾ Các hình thức lao động bắt buộc vì lợi ích công cộng cũng được nghiên cứu và dần được thu hẹp ở Việt Nam. Biểu hiện rõ nét nhất là Việt Nam đã xoá bỏ Pháp lệnh lao động công ích (lao động nghĩa vụ đối với các công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động) và đã phê chuẩn một trong hai công ước của ILO về lĩnh vực lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công ước số 29). Hiến pháp năm 2013 ghi nhận nguyên tắc tự nguyện trong việc làm, học nghề đối với người lao động,⁽²¹⁾ cụ thể là quyền được lựa chọn nơi

(16). Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012.

(17). Hồ Hương, *Chính phủ báo cáo thuyết minh về việc gia nhập Công ước số 98 của Tổ chức Lao động quốc tế*, <http://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=content/tintuc/Lists/News&ItemID=40472>, truy cập 20/12/2019.

(18). Bộ Công thương, Tọa đàm: “Nâng cao chất lượng thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp”, <https://moit.gov.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/toa-dam-nang-cao-chat-luong-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-trong-doanh-nghiep--107148-16.html>, truy cập 20/12/2019.

(19). Nguyên tắc khẳng định hợp đồng lao động là kết quả thỏa thuận của NSDLĐ và NLĐ, không bên nào ép buộc bên nào. Giao kết hợp đồng lao động tự nguyện chính là biểu hiện của yếu tố “tự do” của các chủ thể phù hợp với pháp luật.

(20). Điều 17 BLLĐ năm 2012.

(21). Điều 35 Hiến pháp năm 2013.

làm việc, lựa chọn nghề nghiệp và kí hợp đồng lao động được ghi nhận trong Hiến pháp và cụ thể hoá trong BLLĐ năm 2012, tiếp tục được kế thừa trong BLLĐ năm 2019. Điều 13 đến Điều 48 BLLĐ năm 2019 quy định về việc giao kết, thực hiện, sửa đổi, chấm dứt hợp đồng lao động. Khi kí hợp đồng lao động cần đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực, tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thoả ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Nguyên tắc “bảo vệ NLD” với mục tiêu bảo vệ toàn diện quyền, lợi ích hợp pháp của NLD thể hiện trên nhiều phương diện khác nhau trong chế định hợp đồng lao động. Mặt khác, BLLĐ năm 2019 còn có các quy định ngăn chặn tình trạng lao động cưỡng bức như cấm NSDLĐ khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng chứng chỉ của NLD hoặc buộc NLD phải đặt cọc một khoản tiền hay thực hiện biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng lao động bằng bất cứ loại tài sản nào.⁽²²⁾

Tuy nhiên, mặc dù nghiêm cấm cưỡng bức, ngược đãi lao động song pháp luật lao động Việt Nam định nghĩa chưa đầy đủ về lao động cưỡng bức như Công ước số 29 của ILO, chưa xác định và liệt kê đầy đủ, rõ ràng các hành vi lao động cưỡng bức bị cấm trong pháp luật.

Cụ thể, Công ước số 29 của ILO chỉ ra ba yếu tố cấu thành khái niệm lao động cưỡng bức là “công việc hoặc dịch vụ”,

“sự đe dọa bằng hình phạt” và việc “không tự nguyện thực hiện”.⁽²³⁾ Năm 2012, trên cơ sở lý thuyết và thực tiễn của Chương trình hành động đặc biệt của ILO về phòng, chống lao động cưỡng bức, ILO đã công bố 11 chỉ số nhằm xác định người nào có khả năng là nạn nhân của lao động cưỡng bức cần được trợ giúp khẩn cấp cũng như cung cấp những dấu hiệu phổ biến nhất của một vụ cưỡng bức lao động. Cụ thể, các chỉ số đó bao gồm: 1) lạm dụng tình trạng khó khăn của NLD; 2) lừa gạt; 3) hạn chế đi lại; 4) bị cô lập; 5) bạo lực tập thể và tình dục; 6) dọa nạt, đe dọa; 7) giữ giấy tờ tùy thân; 8) giữ tiền lương; 9) lệ thuộc vì nợ; 10) điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng; 11) làm thêm giờ quá quy định.⁽²⁴⁾

Trong khi đó, pháp luật Việt Nam, tại khoản 3 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 ghi nhận cưỡng bức lao động là hành vi bị nghiêm cấm. Khoản 10 Điều 3 BLLĐ năm 2012 định nghĩa: “*Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ*”. Ngoài ra, rải rác trong BLLĐ năm 2012, như tại Điều 8, Điều 183 cũng quy định nghiêm cấm tình trạng lao động cưỡng bức trong quan hệ lao động, đặc biệt trong quan hệ có sử dụng lao

(22). Điều 20 BLLĐ năm 2012.

(23). ILO, *Eradication of Forced Labor*, Geneva, 2007, tr. 20 - 22, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf, truy cập 20/12/2019.

(24). ILO, *ILO Indicators of Forced Labor*, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf, truy cập 20/12/2019.

động là người giúp việc gia đình. Song, kết nối các điều luật liên quan, khái niệm cưỡng bức lao động trong BLLĐ có lẽ là điều khoản duy nhất giải thích trực tiếp về tình trạng lao động cưỡng bức, các điều khoản còn lại chỉ đơn thuần dẫn chiếu thuật ngữ “cưỡng bức lao động” và liệt kê nhưng không đầy đủ các hành vi lao động cưỡng bức bị cấm như Công ước số 29 của ILO.

Mặt khác, vì Việt Nam chưa có quy định chi tiết hướng dẫn về các dạng hành vi cưỡng bức lao động tồn tại trên thực tế nên các nhà nghiên cứu cũng như các cơ quan, cá nhân thực thi pháp luật sẽ gặp phải khó khăn khi xem xét khái niệm cưỡng bức lao động đặt trong tình huống cụ thể nếu so sánh, đối chiếu với các điều khoản chi tiết của Điều 8 BLLĐ năm 2012.⁽²⁵⁾ Có thể kể đến việc ngay trong các doanh nghiệp, nơi có quan hệ lao động rõ ràng và có pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động vẫn còn khá nhiều vụ việc lao động cưỡng bức được báo chí đưa tin như hạn chế công nhân đi vệ sinh theo nhu cầu, ép công nhân làm thêm giờ dưới hình thức “trả hình tự nguyện”... Bởi vậy, Việt Nam vẫn còn nhiều việc phải làm liên quan tới xóa bỏ lao động cưỡng bức.⁽²⁶⁾ Đồng thời,

hiện nay, Việt Nam vẫn đang tiếp tục nghiên cứu, đảm bảo các điều kiện cần và đủ để phê chuẩn Công ước số 105.

Thứ ba, về xóa bỏ lao động trẻ em, cấm mọi hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Việt Nam đã phê chuẩn hai công ước của ILO liên quan đến vấn đề xóa bỏ lao động trẻ em, cấm mọi hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Công ước số 138 và Công ước số 182). Về cơ bản, Việt Nam đã quy định và tổ chức thực hiện tốt, đáp ứng yêu cầu của hai công ước nêu trên và yêu cầu của CPTPP. Pháp luật Việt Nam không thừa nhận và kiên quyết xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất được quy định tại Công ước số 182.

Cụ thể, đến BLLĐ năm 2019, pháp luật Việt Nam có quy định về lao động chưa thành niên tại Mục 1 Chương XI. Theo đó, lao động chưa thành niên là NLD chưa đủ 18 tuổi. NLD chưa thành niên phải ít nhất từ đủ 13 tuổi trở lên. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc rất hạn chế theo quy định tại khoản 3 Điều 145 BLLĐ. Đối chiếu với quy định tại Công ước số 138, tuổi tối thiểu để trở thành NLD sẽ không được dưới độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc và bất kì trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi. Tuy nhiên, ở giai đoạn đầu khi mới phê chuẩn, tùy vào đặc điểm của nền kinh tế và giáo dục của quốc gia thành viên, độ tuổi tối thiểu có thể là 14 tuổi. Như vậy, quy định từ đủ 13 tuổi trong pháp luật lao động của Việt Nam đã đáp ứng yêu cầu của Công ước ở giai đoạn này. Tuy vậy, Việt Nam cần cân nhắc để sửa đổi quy định

(25). Nguyễn Khánh Phương, “Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chống lao động cưỡng bức, thực hiện cam kết của Việt Nam trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 18/2016, tr. 50 - 56.

(26). Phạm Thị Thu Lan, *Thực hiện tiêu chuẩn lao động quốc tế ở Việt Nam và những thách thức đặt ra*, [http://www.congdoan.vn/tin-tuc/nguyen-cuu-trao-doi-524/thuc-hien-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam-va-nhung-thach-thuc-dat-ra-\(phan-i\)-377590.tld](http://www.congdoan.vn/tin-tuc/nguyen-cuu-trao-doi-524/thuc-hien-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam-va-nhung-thach-thuc-dat-ra-(phan-i)-377590.tld), truy cập 20/12/2019.

này theo hướng nâng độ tuổi lao động lên để đáp ứng quy định của Công ước cũng như quan điểm về bảo vệ trẻ em.

Thực tế tại Việt Nam vẫn còn tồn tại tình trạng trẻ em lao động nặng nhọc, nguy hiểm, trẻ em vi phạm pháp luật, trẻ em làm việc xa gia đình, trẻ em lang thang, trẻ em lao động sớm, trẻ em nghiện ma túy, trẻ em bị xâm hại tình dục...⁽²⁷⁾ Nguyên nhân trước hết là do mưu sinh, tiếp đến là lòng tham, sự vô trách nhiệm của người lớn và sự quản lý chưa thực sự sát sao của các cấp có thẩm quyền.

Thứ tư, về không phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp

Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 100 năm 1951 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, Công ước số 111 năm 1958 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Tinh thần của hai Công ước này cơ bản đã được thể hiện đầy đủ trong hệ thống pháp luật Việt Nam, điển hình là trong Hiến pháp năm 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006, BLLĐ năm 2019, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Các văn bản pháp luật nêu trên đều ghi nhận một cách cụ thể, rõ ràng nguyên tắc không phân biệt đối xử trong lao động, nghề nghiệp, từ khâu đào tạo nghề, lựa chọn nghề nghiệp, tuyển dụng lao động, áp dụng chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ

ngoi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, bảo hiểm, xử lý vi phạm kỉ luật lao động... đến việc giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động... Bên cạnh đó, Nhà nước còn có những quy định riêng đối với lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật, lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam... nhằm đảm bảo bình đẳng ở mức độ triệt để và thực chất hơn. Tuy nhiên, có thể nhận thấy, nếu ở BLLĐ năm 2012, hành vi phân biệt đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có định nghĩa cụ thể thì BLLĐ năm 2019 đã đưa ra định nghĩa cụ thể về phân biệt đối xử trong lao động.⁽²⁸⁾

Bên cạnh việc đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế như trên, CPTPP còn yêu cầu “*mỗi bên phải thông qua và duy trì trong các quy chế và quy định của mình các điều kiện làm việc có thể chấp nhận được đối với mức lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn và sức khỏe lao động*”.⁽²⁹⁾

Về vấn đề lương tối thiểu, quy định đã xuất hiện từ thời kì BLLĐ năm 1994 và các văn bản hướng dẫn thi hành.⁽³⁰⁾ Theo quy định của BLLĐ năm 1994 và các văn bản có

(27). Tô Đức, “Bàn về nguyên nhân trẻ em rơi vào hoàn cảnh đặc biệt”, *Tạp chí điện tử Lao động và Xã hội*, <http://laodongxahoi.net/ban-ve-nguyen-nhan-tre-em-roi-vao-hoan-canh-dac-biet-1304370.html>, truy cập 20/12/2019.

(28). Khoản 3 Điều 8 BLLĐ năm 2019.

(29). Khoản 2 Điều 19.3 CPTPP.

(30). Nghị định số 110/2008/NĐ-CP, Nghị định số 97/2009/NĐ-CP, Nghị định số 108/2010/NĐ-CP, Nghị định số 103/2012/NĐ-CP, Nghị định số 182/2013/NĐ-CP, Nghị định số 103/2014/NĐ-CP, Nghị định số 122/2015/NĐ-CP, Nghị định số 153/2016/NĐ-CP, Nghị định số 141/2017/NĐ-CP, Nghị định số 157/2018/NĐ-CP.

liên quan thì tiền lương tối thiểu có ba loại: tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu ngành. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 đã đưa ra khái niệm về mức lương tối thiểu, đồng thời quy định mức lương tối thiểu gồm có mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu ngành và đã không còn sử dụng khái niệm lương tối thiểu chung như trước đây. Bên cạnh đó, Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Mức lương cơ sở này đã thay thế cho khái niệm lương tối thiểu chung. Đến nay, theo quy định mới của BLLĐ 2019, mức lương tối thiểu ngành đã được bỏ, chỉ còn mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.⁽³¹⁾ Do đặc thù của các ngành nghề và các khu vực khác nhau, tiền lương tối thiểu phải có sự phân loại rõ ràng. Nhìn chung, quy định hiện nay đã phù hợp với quy định của ILO (ngày làm việc không quá 8 giờ, tuần làm việc không quá 48 giờ, tối đa 26 ngày làm việc/tháng; các chế độ nghỉ trong giờ làm việc, nghỉ hằng tuần, nghỉ hằng năm, nghỉ lễ tết, nghỉ về việc riêng, nghỉ không hưởng lương...)⁽³²⁾ Các nội dung nêu trên cũng tiếp tục được kế thừa trong BLLĐ năm 2019 của Việt Nam (có hiệu lực từ 01/01/2021).

(31). Điều 91 BLLĐ 2019

(32). Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2.2. Một số khuyến nghị

Nhằm tận dụng cơ hội do CPTPP mang lại, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, cụ thể như sau:

Thứ nhất, cần tiếp tục rà soát toàn bộ hệ thống pháp luật lao động và pháp luật có liên quan để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành các văn bản mới nếu cần thiết, tạo hành lang pháp lý vững chắc cho việc thực hiện hiệu quả CPTPP. Một số vấn đề cần quan tâm như:

- Quy định về tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở theo hướng người lao động có thể gia nhập tổ chức công đoàn Việt Nam trên tinh thần tự nguyện hoặc tự thành lập tổ chức đại diện của mình, đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền trước khi đi vào hoạt động, đảm bảo tổ chức đại diện này hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích là đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, không vi phạm Hiến pháp, pháp luật, không ảnh hưởng xấu tới an ninh, quốc phòng, trật tự an toàn xã hội. Cần nghiên cứu cơ chế bảo đảm thực thi cho tổ chức đại diện tập thể NLD bên cạnh tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Như đã phân tích, BLLĐ Việt Nam năm 2019 lần đầu tiên ghi nhận việc có nhiều tổ chức đại diện NLD ở cơ sở. Những nội dung mới này của pháp luật về lao động được đánh giá đã tiệm cận với những đòi hỏi cốt lõi của Công ước số 87, tuy nhiên, những quy định này liên quan mật thiết đến Luật Công đoàn mà Luật này đang trong giai đoạn sửa đổi nên có thể nói bước đầu Việt Nam đã rất tích cực trong quá trình phê chuẩn Công ước, sửa đổi hệ thống pháp luật để từng bước đảm bảo đòi hỏi của các

CPTPP: Cam kết và thực thi

Công ước cũng như CPTPP. Về định hướng sửa đổi, nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam và tham gia sửa đổi pháp luật lao động và pháp luật công đoàn theo hướng giảm hoặc lược bớt các nhiệm vụ khác thuộc lĩnh vực chính trị-xã hội, ít hoặc không liên quan đến quan hệ lao động. Đồng thời, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn theo hướng thực chất, bám sát quyền lợi đích thực của người lao động; đổi mới sự chỉ đạo điều hành của công đoàn cấp trên trực tiếp đối với công đoàn cơ sở theo hướng chỉ đạo hành chính từ trên xuống; việc làm hộ, làm thay cho công đoàn cơ sở, đoàn viên, người lao động cần được chuyển sang phương thức hỗ trợ, giúp đỡ, tạo điều kiện để công đoàn cơ sở chủ động, tự lực, tích cực thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình; công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở giúp đỡ công đoàn cơ sở giải quyết những vấn đề khó khăn, vướng mắc của công đoàn cơ sở khi có nhu cầu.

- Cần xem xét nghiên cứu có hướng dẫn cụ thể liên quan đến khái niệm lao động cưỡng bức. Theo đó, có thể tham khảo theo hướng dẫn của ILO gồm 11 dấu hiệu như: lạm dụng tình trạng khó khăn của NLĐ, lừa gạt, hạn chế đi lại, bị cô lập, bạo lực thân thể và tình dục, dọa nạt, đe dọa, giữ giấy tờ tùy thân, giữ tiền lương, lệ thuộc vì nợ, điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng, làm thêm giờ quá quy định.⁽³³⁾

(33). ILO, *ILO Indicators of Forced Labor*, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf, truy cập 20/12/2019.

- Xem xét quy định cụ thể về lao động chưa thành niên, NLĐ cao tuổi, NLĐ khuyết tật, lao động giúp việc gia đình và một số lao động khác. Theo đó, dựa trên những quy định đã được làm rõ trong pháp luật hiện hành của Việt Nam về lao động, cần quan tâm đến những đối tượng này trên cơ sở quan tâm đến những hiện tượng xã hội mới hình thành hoặc du nhập vào nước ta để có khuôn khổ pháp lý điều chỉnh một cách kịp thời, ví dụ như việc lao động sử dụng công nghệ số, NLĐ Việt Nam làm việc cho NSDLĐ ở nước ngoài trên mạng internet...

- Chú trọng vấn đề bình đẳng giới trong pháp luật về quan hệ lao động, theo đó, nhà nước cần sử dụng công cụ pháp luật để bảo vệ lao động nữ song cũng cần lưu ý đến tính hai mặt của chính sách, bởi khi pháp luật có những quy định nghiêng về phía lao động nữ sẽ đặt NSDLĐ vào trạng thái dè dặt khi tuyển dụng sử dụng lao động nữ và vô hình trung chính sách đó lại làm hạn chế cơ hội có việc làm của phụ nữ. Mặt khác, cũng cần có lộ trình nâng dần tuổi nghỉ hưu của lao động nữ theo hướng tiệm cận và tiến tới bình đẳng với tuổi nghỉ hưu của lao động nam. Đồng bộ với nó là điều chỉnh độ tuổi của lao động nữ trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo.

Thứ hai, một số giải pháp đảm bảo thực thi hiệu quả pháp luật đáp ứng cam kết trong khuôn khổ CPTPP.

Một là cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến cho NSDLĐ, NLĐ, tổ chức

đại diện của NLD, tổ chức đại diện của NSDLĐ, cán bộ làm công tác quản lý, nghiệp vụ trong lĩnh vực lao động về các quy định về lao động của CPTPP. Chỉ khi tất cả các chủ thể liên quan hiểu rõ yêu cầu và hậu quả pháp lý của việc không thực hiện đúng cam kết khi gia nhập thì ý thức pháp luật mới được hình thành một cách đúng đắn, đảm bảo tôn trọng và góp phần thực hiện đúng cam kết của Việt Nam với tư cách là thành viên của CPTPP. Theo đó, cần thực hiện chiến lược truyền thông nâng cao nhận thức về các nội dung của Hiệp định cũng như các vấn đề liên quan đến quyền con người cho cộng đồng doanh nghiệp, đặc biệt là khối tư nhân và các doanh nghiệp vừa và nhỏ, tập huấn xây dựng năng lực, biên soạn cẩm nang chỉ dẫn về các vấn đề liên quan cho những người trực tiếp thực thi Hiệp định cũng như những người trực tiếp và gián tiếp chịu ảnh hưởng của việc thực thi Hiệp định này.

Hai là Việt Nam cần nỗ lực tiếp tục chuẩn bị các điều kiện cần và đủ để phê chuẩn 2 trong 8 công ước cơ bản còn lại (Công ước số 87 và Công ước số 105) và các công ước khác của ILO. Tiếp đó, cần nội luật hoá đầy đủ các quy định của ILO vào hệ thống pháp luật quốc gia và có đầy đủ các biện pháp bảo đảm thực thi trên thực tế. Chỉ khi đó Việt Nam mới có đầy đủ nhất cơ sở pháp lý và cơ sở thực tiễn để thực hiện đúng và đủ các cam kết với tư cách là thành viên của CPTPP, có thể hội nhập quốc tế một cách bền vững hơn.

Ba là về phía doanh nghiệp, doanh nghiệp cần hướng đến việc xây dựng trách nhiệm xã hội bằng việc cam kết thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế, quan tâm đến các vấn đề như đảm bảo các quyền lợi và nguyên tắc thiết yếu tại nơi làm việc; đảm bảo điều kiện làm việc và bảo trợ xã hội; quyền lao động trẻ em, nhóm yếu thế; bảo đảm sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc cho người lao động; hoạt động đào tạo NLD...

Bốn là giải quyết dứt điểm một số vấn đề như vấn đề lao động trẻ em chưa được giám sát một cách thích hợp, đặc biệt là trong khu vực kinh tế phi chính thức; bất bình đẳng giới như vấn đề trả lương công bằng cho người lao động thuộc giới tính khác nhau ở mức công việc tương đương; việc làm thêm giờ không được trả lương, các rủi ro nghề nghiệp và nguy hại cho sức khỏe... Theo đó, cần nâng cao hiệu quả thực thi các cuộc thanh tra lao động, sự sát sao hơn của cấp quản lý.

Năm là trong quá trình thực thi Hiệp định, Chính phủ cũng cần đưa ra các chỉ số rõ ràng để đánh giá, thẩm định những tiến bộ đạt được khi Hiệp định có hiệu lực, có thể là bằng tập trung vào những tiêu chuẩn cụ thể như sự bình đẳng về tiền công, vấn đề lao động trẻ em, việc thông qua các công ước của ILO. Đồng thời, cần có sự tham gia và đối thoại thường xuyên giữa các cơ quan công quyền và các thực thể phi nhà nước ở tất cả các cấp và trong suốt quá trình thực thi, có tính đến những “đặc thù” (specificities) về pháp lý và xã hội ở Việt Nam. Cụ thể, đối

với vấn đề về lao động, có thể tham khảo mô hình thiết lập các cơ chế hợp tác bảo vệ lao động dưới bốn khía cạnh:⁽³⁴⁾ 1) các tiêu chuẩn lao động (phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO và thực thi tốt hơn); 2) làm thế nào để thúc đẩy trách nhiệm giải trình doanh nghiệp tốt hơn; 3) các điều kiện làm việc (an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, tiền công); 4) đối thoại xã hội (thúc đẩy và thực thi các tiêu chuẩn ILO, thỏa ước tập thể v.v.)./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đào Mộng Điệp, “Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLĐ khi thực thi CPTPP”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 5/2019.
2. Tô Đức, “Bàn về nguyên nhân trẻ em rơi vào hoàn cảnh đặc biệt”, *Tạp chí điện tử Lao động và Xã hội*, <http://laodongxahoi.net/ban-ve-nguyen-nhan-tre-em-roi-vao-hoan-canhh-dac-biet-1304370.html>
3. Phạm Thị Thu Lan, *Thực hiện tiêu chuẩn lao động quốc tế ở Việt Nam và những thách thức đặt ra*, [http://www.congdoan.vn/tin-tuc/ngghien-cuu-trao-doi-524/thuc-hien-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam-va-nhung-thach-thuc-dat-ra-\(phan-i\)-377590.tld](http://www.congdoan.vn/tin-tuc/ngghien-cuu-trao-doi-524/thuc-hien-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-o-viet-nam-va-nhung-thach-thuc-dat-ra-(phan-i)-377590.tld)
4. Hà Thị Hoa Phượng, Trần Thị Thuý Lâm, “Các công ti đa quốc gia trong hoạt động đầu tư quốc tế và trách nhiệm xã hội trong lao động”, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học Vai trò của các công ti đa quốc gia trong lĩnh vực đầu tư quốc tế và những thách thức đặt ra đối với Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2017.
5. Nguyễn Khánh Phương, “Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chống lao động cưỡng bức, thực hiện cam kết của Việt Nam trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 18/2016.
6. ILO, *Toàn cầu hoá công bằng: Tạo cơ hội cho tất cả mọi người*, Báo cáo của Ủy ban thế giới về khía cạnh xã hội của toàn cầu hoá, Gionevơ, 2004.
7. ILO, Ratifications of fundamental Conventions by country, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10011:223212044283:::P10011_DISPLAY_BY:1
8. ILO, *Eradication of Forced Labor*, Geneva, 2007, tr. 20 - 22, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_089199.pdf
9. ILO, *ILO Indicators of Forced Labor*, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf
10. *Summary Paper: Trade, Sustainable Development and Human Rights in EU-Vietnam Relations*. Roundtable with EU stakeholders, 2015, https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/july/tradoc_153624.pdf

(34). *Summary Paper: Trade, Sustainable Development and Human Rights in EU-Vietnam Relations*. Roundtable with EU stakeholders, 2015, https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/july/tradoc_153624.pdf, truy cập 20/12/2019.