NHỮNG ĐIỂM MỚI TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐẢM BẢO SỰ TƯƠNG THÍCH VỚI CÁC CAM KẾT QUỐC TẾ

Võ Thị Hoài[1]

Tóm tắt: *Thời gian qua, Việt Nam đã ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có nhiều điều khoản liên quan đến lĩnh vực lao động. Yêu cầu chuyển hóa các quy định quốc tế vào pháp luật quốc gia là nguyên nhân của nhiều quy phạm pháp luật mới xuất hiện trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019. Điều đó thể hiện thái độ nghiêm túc, tích cực và thiện chí của Việt Nam trong việc thực thi có hiệu quả các cam kết quốc tế đã ký kết trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Trong phạm vi bài viết, tác giả xin được trao đổi những điểm mới trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 đáp ứng các cam kết về lao động trong Hiệp định CPTPP mà Việt Nam đã gia nhập và có hiệu lực vào ngày 14/01/2019.*

Từ khóa*: Lao động trong CPTPP; nội luật hóa về lao động; điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019.*

Nhận bài: 02/3/2020; Hoàn thành biên tập: 06/3/2020, Duyệt đăng: 27/03/2020.

Abstract: *Over the past years, Vietnam has signed many free trade treaties of new generation in which there are many articles relevant to labour field. Requirement of localizing international regulations in to national laws leads to formation of new legal norms in the amended Labour Code in 2019. This expresses serious, active attitude and good-will of Vietnam in enforcement of international commitments signed in international economic integration time. Within this scope, the author discusses new points in the amended Labour Code in 2019 to meet commitments on labour in CPTPP Treaty joined by Vietnam on 14/01/2019.*

Keywords: *Labour in CPTPP, localize laws on labour; new points in the Labour Code in 2019.*

Date of receipt: 02/3/2020; Date of revision: 06/3/2020; Date of Approval: 27/03/2020.

Trước yêu cầu về việc nội luật hóa các cam kết quốc tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế phát triển sâu rộng, là một quốc gia thành viên của Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) Việt Nam bắt buộc phải thể chế hóa nhiều lĩnh vực khác nhau của pháp luật. Riêng các quy định về lao động, chúng ta phải duy trì trong các quy chế và quy định các quyền đã được nêu trong Tuyên bố ILO về các nội dung cơ bản:

a) Tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể,

b) Loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;

c) Bãi bỏ lao động trẻ em, cấm những hình thức lao động trẻ em tệ hại nhất;

d) Không phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp[2].

Thực ra các quyền về lao động này trong Hiệp định không phải là các quy định mới về lao động mà chỉ là yêu cầu các nước thực hiện nghiêm chỉnh các quyền đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Các quyền này được quy định trong 8 công ước cơ bản của ILO với nền tảng cơ bản là tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể (được quy định tại *Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức, 1948* và *Công ước 98 về Áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể,1949)*; loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc

[1] Thạc sỹ, Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Sài Gòn.

[2] Điều 19.3 Chương 19 Hiệp định CPTPP

bắt buộc (được quy định tại *Công ước 105 Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957 và Công ước số 29 về lao động cưỡng bức, 1930*); xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (được quy định tại *Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951* và *Công ước 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958*); bãi bỏ lao động trẻ em, cấm hình thức lao động trẻ em tệ hại (được quy định tại *Công ước số 138 về tuổi lao động tối thiểu, 1973* và *Công ước số 182 nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999*)... Với tư cách là thành viên của tổ chức ILO từ năm 1992, Việt Nam đã gia nhập 5/8 công ước nói trên. Có rất nhiều tiêu chuẩn quốc tế về lao động đã được quy định trong các văn bản pháp luật quốc gia. Tuy nhiên, vẫn còn 3 công ước là Công ước 87, 98 và 105 chúng ta chưa tham gia vào thời điểm chúng ta gia nhập CPTPP. Vì vậy, một số quy định của pháp luật quốc gia chưa tương thích với quy định của quốc tế. Đó là lý do khi sửa đổi BLLĐ năm 2019 chúng ta rất quan tâm đến vấn đề đảm bảo sự tương thích của Bộ luật Lao động với những cam kết quốc tế chúng ta đã ký kết. Rất nhiều quy phạm pháp luật mới đã được ban hành; nhiều quy phạm pháp luật được bổ sung nhằm làm hoàn thiện; nhiều quy phạm pháp luật được giữ nguyên để đảm bảo công việc nội luật hóa được thực hiện một cách nghiêm chỉnh và nhanh chóng. Những điểm mới của BLLĐ năm 2019 đã đáp ứng được yêu cầu về lao động trong Hiệp định CPTPP, bao gồm.

1. Chuyển hóa quyền tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể vào Bộ luật Lao động năm 2019

Đối với quyền tự do liên kết, theo điều ước quốc tế đã ký kết chúng ta phải đảm bảo được quyền của người lao động và người sử dụng lao động:

- Không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó.

- Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình.

- Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó.

- Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động không thể bị hất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ.

Đây được coi là nội dung mới mẻ và khó khăn nhất của pháp luật về lao động và là vấn đề gây nhiều ý kiến tranh luận, góp ý nhất khi xây dựng BLLĐ năm 2019. Bởi trong hơn 90 năm ra đời và phát triển, tổ chức công đoàn luôn giữ vị trí độc tôn với vai trò là tổ chức đại diện cho giai cấp công nhân và nhân dân lao động Việt Nam. Trước áp lực của việc hội nhập quốc tế, lần đầu tiên vấn đề "đa công đoàn" được quy định và áp dụng tại Việt Nam. Khi tham gia CPTPP chúng ta buộc phải công nhận quyền tự do tổ chức và liên kết của NLĐ cũng như NSDLĐ, theo đó, phải tôn trọng và bảo đảm quyền của NLĐ trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của NLĐ tại cơ sở. Họ có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc thành lập tổ chức theo sự lựa chọn. Việc thực thi quy định này 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, đặt ra những thách thức hết sức lớn đối với Công đoàn Việt Nam trong hiện tại và tương lai. BLLĐ năm 2019 đã chuyển hóa các quy định này vào Khoản 3 Điều 3, theo đó giải thích và làm sáng tỏ khái niệm "tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở", xác định rõ "Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và

[3] Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức, 1948.

tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp". Đồng thời Chương XIII theo BLLĐ năm 2012 là chương về công đoàn đã được thay đổi bởi chương về "Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở" trong đó khẳng định quyền của NLĐ có thể tham gia tổ chức công đoàn hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Đồng thời từ Điều 172 đến Điều 178 BLLĐ năm 2019 quy định về việc thành lập, nội dung điều lệ, quy chế hoạt động, quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bảo đảm thực thi 4 nhóm vấn đề về nội dung tự do liên kết của ILO.

Bảo đảm quyền tự do thành lập tổ chức đại diện cho mình nhưng pháp luật Việt Nam cũng khẳng định rõ các tổ chức liên kết này trong tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và hoàn toàn có thể bị thu hồi đăng ký khi vi phạm các quy định. Điều này là hoàn toàn hợp lệ với các quy định của ILO bởi các quy định của ILO không khuyến khích các hành vi vi phạm pháp luật nước sở tại.

Đối với quyền thương lượng tập thể, theo pháp luật quốc tế, chúng ta phải đảm bảo:

- Người lao động và cán bộ công đoàn phải được bảo vệ trước các hành vi của người sử dụng lao động phân biệt đối xử về việc làm.

- Tổ chức công đoàn không bị can thiệp bởi người sử dụng lao động;

- Nhà nước phải có những biện pháp về luật pháp và thiết chế để thúc đẩy cho thương lượng tập thể[4]

Về quy định bảo vệ cán bộ công đoàn và người lao động tham gia tổ chức công đoàn tránh sự phân biệt đối xử của phía người sử dụng lao động (NSDLĐ), BLLĐ năm 2012 đã quy định rõ ràng và đầy đủ tại các Điều 5, Điều 6 về quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ trong việc tham gia tổ chức công đoàn; Điều 190 về hành vi nghiêm cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn; Điều 192 về quy định bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách khi chấm dứt quan hệ lao động. Riêng quy định về tổ chức công đoàn không bị can thiệp bởi NSDLĐ, đã có những quan điểm cho rằng: "*Tại Việt Nam, không hiếm trường hợp lãnh đạo công đoàn cơ sở lại là quản lý cấp cao của doanh nghiệp, điều không thể chấp nhận được tại hầu hết tất cả các quốc gia trên thế giới ngày nay. Quyền công đoàn là quyền của người lao động, và công đoàn là tổ chức của người lao động, không bị giới sử dụng lao động can thiệp*"[5]. Vì vậy để đảm bảo nội dung này, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định "*Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác*"[6].

Về vấn đề thương lượng tập thể, BLLĐ năm 2012 đã quan tâm và quy định rất nhiều nội dung cơ bản. Tuy nhiên, nhằm đảm bảo vấn đề thương lượng tập thể được tiến hành một cách thực chất và có hiệu quả, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm một số nội dung như sau:

Thay đổi quy định về việc tổ chức đối thoại từ định kỳ 03 tháng/1 lần thành ít nhất 01 năm một lần. Tuy số lần tổ chức đối thoại ít hơn so với trước nhưng bổ sung quy định mới về những trường hợp bắt buộc phải tổ chức đối thoại. Đó là: khi người sử dụng lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; khi NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế; khi NSDLĐ xây dựng phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc khi thực hiện hoạt động tổ chức lại doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, khi xây dựng thang bảng lương và định mức lao động; khi xây dựng quy

[4] Công ước 98 về Áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể 1949

[5] https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_626717/lang--vi/index.htm

[6] Điểm 1 Khoản c Điều 174 BLLĐ năm 2019

chế thưởng và trả thưởng; khi xây dựng nội quy lao động; khi tạm đình chỉ công việc của NLĐ. Đây là các trường hợp liên quan trực tiếp đến vấn đề đảm bảo việc làm và các quyền lợi về kinh tế của NLĐ nên việc yêu cầu đối thoại bắt buộc để lắng nghe tâm tư nguyện vọng của hai phía là cần thiết, tránh trường hợp quy định về đối thoại chung chung, mang tính hình thức, tổ chức đối thoại thường xuyên nhưng "ngồi chơi xơi nước" như trước đây.

Bổ sung nhiều nội dung mới trong thương lượng tập thể tại Điều 67, đặc biệt là các nội dung liên quan đến tổ chức đại diện NLĐ và vấn đề bình đẳng giới, bảo vệ lao động nữ, chống bạo lực và quấy rối tình dục là các nội dung liên quan trong 04 nhóm vấn đề về lao động trong CPTPP.

Bổ sung quy định về thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia phù hợp với xu thế chung về lao động của các nước khác trên thế giới.

Giao trách nhiệm về thương lượng tập thể cho UBND cấp tỉnh thay cho trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Quy định này sẽ tạo nên cơ chế 3 bên có hiệu quả trong việc tổ chức thương lượng thay vì hầu như để cho phía đại diện công đoàn và NSDLĐ tự quyết định như trước đây.

Quy định mở rộng về phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, cũng như quy định về quyền gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể.

Quy định về việc thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để hỗ trợ việc thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp nhằm đạt được hiệu quả như mong muốn.

Bổ sung quy định về việc gửi thương lượng lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính trong thời hạn 10 ngày kể từ lúc được ký kết nhằm đảm bảo sự quản lý của nhà nước đến nội dung của các thương lượng.

Quy định thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên NLĐ được tính là thời gian làm việc có hưởng lương để đảm bảo quyền lợi và phát huy vai trò của việc tham gia thương lượng tập thể của đại diện NLĐ.

Qua những điểm mới của BLLĐ năm 2019, có thể nói Nhà nước đã thực sự quan tâm đến vấn đề thương lượng tập thể và cho thấy vấn đề thương lượng tập thể đang được xây dựng theo hướng quy định mang tính thực chất và hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

2. Bổ sung thêm hành vi lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc bị nghiêm cấm

Ngay từ những văn bản đầu tiên đặt nền móng cho luật lao động chúng ta đã có quy định nghiêm cấm lao động cưỡng bức và bắt buộc. Tại Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đã quy định: *"Phàm công việc cưỡng bách thì cấm hẳn, trừ khi có lệnh trưng tập của Chính phủ. Công việc cưỡng bách là những công việc người ta không thuận làm mà bị ép phải làm"*. Vấn đề này tiếp tục được duy trì và khẳng định trong các văn bản quy phạm pháp luật trong suốt quá trình phát triển của pháp luật lao động. BLLĐ năm 2019 tiếp tục ghi nhận nguyên tắc này tại Điều 8. Tuy nhiên, đối chiếu với 11 dấu hiệu về lao động cưỡng bức và bắt buộc của Tổ chức ILO thì pháp luật Việt Nam trước đây vẫn còn thiếu dấu hiệu "lệ thuộc vì nợ" vì vậy BLLĐ năm 2019 đã bổ sung hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng là *"Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động"*[7]

3. Hoàn thiện thêm quy định về bãi bỏ lao động trẻ em, cấm những hình thức lao động trẻ em tệ hại nhất

Các quy định về độ tuổi lao động và các công việc cấm lao động trẻ em đã được xây dựng tương thích với nội dung các công ước của ILO mà Việt Nam đã ký kết. BLLĐ năm 2019 chỉ bổ sung vài nội dung nhỏ nhằm chi tiết hơn các quy định về lao động chưa thành niên như:

NSDLĐ phải có sự đồng ý của cha mẹ, người giám hộ khi sử dụng lao động chưa thành niên.

[7] Xem Khoản 3 Điều 17 BLLĐ năm 2019.

Phải có giấy khám sức khỏe xác nhận lao động chưa thành viên có đủ khả năng đảm nhận công việc đó.

Bổ sung công việc cấm sử dụng NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi "sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác". Cấm sử dụng NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc tại[8] điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử[9].

4. Bổ sung và thay đổi một số nội dung về không phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp

Pháp luật lao động Việt Nam từ thời điểm "sơ khai" đã thể hiện sự bình đẳng giới trong lao động: *"Công nhân đàn bà hay trẻ con mà làm một công việc công nhân đàn ông đều được lĩnh tiền công bằng số tiền công đàn ông"*[9]. Nguyên tắc về sự bình đẳng trong lao động cũng được hoàn thiện dần qua từng giai đoạn. Tuy nhiên, điểm mới của BLLĐ năm 2019 là đã chính thức xây dựng được khái niệm về hành vi phân biệt đối xử trong lao động. Cụ thể: *"Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp"*[10]. Việc xây dựng được khái niệm sẽ giúp cho việc xác định hành vi vi phạm và có chế tài để đảm bảo xử lý nghiêm minh các hành vi phân biệt đối xử. Thay vì trong BLLĐ năm 2012 hành vi phân biệt đối xử chỉ được quy định rải rác ở một số điều khoản với tư cách là các hành vi bị nghiêm cấm mà chưa xác định được khái niệm cụ thể của hành vi đó.

BLLĐ năm 2019 cũng đã thay đổi nhận thức về bình đẳng giới. Trước đây bình đẳng giới với quan điểm là làm sao bảo vệ được lao động nữ trong quan hệ lao động với lao động nam. Vì vậy, rất nhiều quy định trong BLLĐ năm 2012 cũng như văn bản hướng dẫn đưa ra các quy định có lợi cho lao động nữ trong sự đối trọng với lao động nam như sự ưu đãi về thời giờ làm việc của lao động nữ có thai và nuôi con nhỏ; ưu đãi về điều kiện làm việc, về kỷ luật lao động; về danh mục cấm sử dụng lao động nữ... nhằm bảo vệ thiên chức làm mẹ của lao động nữ. Tuy nhiên, hiện nay quan điểm này đã có nhiều sự thay đổi, bên cạnh việc bảo vệ thai sản đối với lao động nữ thì bình đẳng giới là phải đặt cả hai giới trong *"sự bình đẳng về cơ may và về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp để nhằm huy bỏ mọi sự phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội"*[11]. Vì vậy, BLLĐ năm 2019 đã có những nội dung mới mở về bình đẳng giới và quy định về lao động nữ như sau:

Bổ sung thêm nội dung "bảo đảm bình đẳng giới" vào Chương X trong những quy định riêng đối với lao động nữ. Bổ sung trong chính sách của Nhà nước là đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam; khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để cả lao động nam và nữ đều có việc làm thường xuyên, áp dụng thời gian làm việc linh hoạt, làm việc không trọn thời gian thay vì chỉ đảm bảo cho riêng lao động nữ như trước đây. Rất nhiều quy định đối với lao động nữ hiện được thay bằng "người lao động" nói chung.

Xóa bỏ Điều 160 về quy định cấm sử dụng lao động nữ trong hầm mỏ và dưới nước. Nội dung này trước đây đã được quy định tại *Công ước số 45 về sử dụng phụ nữ vào những công việc dưới mặt đất, trong hầm mỏ, 1935*. Tuy nhiên, sau một quá trình phát triển, rất nhiều khuyến nghị đã được đưa ra yêu cầu bãi bỏ quy

[8] Điều 147 BLLĐ năm 2019
[9] Điều thứ 57, Sắc lệnh số 29/1947
[10] Khoản 8 Điều 3 BLLĐ năm 2019.
[11] Công ước 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958

định này bởi cho rằng người lao động cần có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ nếu họ đã được cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó. Có như vậy thì mới tạo cơ hội bình đẳng trong việc tự chủ động lựa chọn nghề nghiệp và phù hợp với nhu cầu, điều kiện làm việc trong từng giai đoạn. Năm 1976 Hội đồng kinh tế Châu Âu (EEC) đã thông qua chỉ thị yêu cầu các nước thành viên xem xét xóa bỏ danh mục các công việc cấm sử dụng lao động nữ. Năm 1987 Ủy ban châu Âu tiếp tục yêu cầu rà soát lại quy định về ban danh mục các công việc cấm sử dụng lao động nữ với quan điểm cần cải tiến điều kiện làm việc, thiết kế nhiều công việc phù hợp với tất cả mọi người. Đồng thời quy định về danh mục công việc cấm lao động nữ sẽ vi phạm sự bình đẳng khi không có danh mục các công việc cấm lao động nam liên quan đến khả năng sinh sản của nam giới. Nhằm tạo sự thống nhất và phù hợp với khuyến nghị xóa bỏ của Hiệp định CPTPP, BLLĐ năm 2019 đã xóa bỏ Điều 160 về công việc cấm lao động nữ làm công việc thường xuyên ngâm mình dưới nước và làm việc trong hầm mỏ. Đồng thời sửa đổi các quy định về làm đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa theo hướng không cấm nếu NLĐ tự nguyện đồng ý. Đối với các công việc, nghề có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con thay vì cấm thì BLLĐ năm 2019 quy định theo hướng để NLĐ tự ý quyết định sau khi họ đã được NSDLĐ cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, yêu cầu của công việc. Những quy định như vậy là hợp lý nhằm đảm bảo cơ hội được lựa chọn việc làm và được làm việc của lao động nữ bởi nếu chúng ta quy định quá nhiều yêu cầu cho lao động nữ thì vô hình chung lại làm cho doanh nghiệp ngại tuyển lao động nữ và thu hẹp lại cơ hội việc làm đối với lao động nữ.

Bổ sung quy định về trường hợp lao động nữ hết hạn hợp đồng lao động đúng thời gian đang có thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới[12]. Quy định này xuất phát từ thực tế những trường hợp lao động nữ rơi vào hoàn cảnh này rất dễ không được phía NSDLĐ ký tiếp hợp đồng dù trước đó họ đã làm việc rất tốt, đồng thời cơ hội tìm việc làm mới của lao động nữ trong trường hợp này cũng rất khó khăn.

Trên đây là những điểm mới cơ bản thể hiện việc nội luật hóa các cam kết quốc tế vào BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, bởi các quy định trong BLLĐ năm 2019 chỉ mới là những quy định cơ bản, sẽ rất cần những văn bản hướng dẫn về các vấn đề còn tồn tại như:

Vấn đề tham gia tổ chức đại diện của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

Sửa đổi Luật Công đoàn cho phù hợp với Bộ luật Lao động;

Xác định rõ hơn về điều kiện, tiêu chí của thoả ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia;

Giải quyết mối quan hệ, mâu thuẫn, tranh chấp sẽ phát sinh trong trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLĐ;

Quy định rõ hơn về chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của Hội đồng thương lượng tập thể;

Rà soát các văn bản về danh mục công việc cấm lao động nữ để đảm bảo thống nhất với quy định mới;

Có thể nói với tư cách là thành viên của tổ chức ILO từ năm 1992, đã phê chuẩn 5/8 Công ước cơ bản của ILO và đang chuẩn bị trình cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn đối với 3 Công ước còn lại, Việt Nam tham gia CPTPP với một thể chu động. Riêng cam kết về liên kết của các tổ chức của người lao động, chúng ta sẽ có thời gian chuẩn bị là 05 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực. Đó là khoảng thời gian cần thiết để chúng ta hoàn thiện các quy định pháp luật về hình thức hoạt động của các tổ chức đại diện NLĐ; cũng là khoảng thời gian cần thiết để tổ chức công đoàn có sự chuyển mình, đổi mới đáp ứng được xu thế và vận hội mới, để phát triển sao cho vẫn là tổ chức bảo vệ, đại diện cho NLĐ, được người lao động tin tưởng lựa chọn trong tương lai./.

[12] Khoản 3 Điều 137 BLLĐ năm 2019