

THỰC HIỆN CÁC CAM KẾT VỀ LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM KHI GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (CPTPP)

NGUYỄN PHÚC THIÊN * - VŨ THỊ THANH LAN **

Tóm tắt: Việt Nam đã phê chuẩn 24 Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế, trong đó có 6/8 Công ước cơ bản về quyền lao động, vẫn còn 2 Công ước đang trong quá trình nghiên cứu và chuẩn bị phê chuẩn. Việc tham gia Hiệp định toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương đã có những tác động về mặt thương mại - kinh tế và ảnh hưởng nhất định tới cơ chế và thực tiễn về lao động ở Việt Nam. Đây là cơ hội nhưng đồng thời là thách thức đối với Việt Nam đối với việc hoàn thiện, sửa đổi pháp luật lao động nhằm thực hiện đúng và tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết.

Từ khóa: Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), cam kết về lao động, pháp luật lao động.

Abstract: Vietnam has ratified 24 Conventions of International Labour Organization, including 6 out of 8 Fundamental Conventions on Labour Rights, two left Conventions are in the process of research and preparation for ratification. Participation in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) has had trade and economic impacts and certain effects on the labour mechanisms and practices in Vietnam. This is not only an opportunity but also a challenge for Vietnam to complete, amend the labour laws in order to properly implement and approach to the international labour standards that Vietnam has committed.

* ThS - Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội; Email: thien6101976@yahoo.com

** ThS - Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng.

Keywords: Comprehensive and progressive agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP), labor commitment, labor laws.

1. Khái quát một số nội dung cơ bản về lao động trong Hiệp định CPTPP

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các hiệp định FTA thế hệ mới nói chung cũng như hiệp định CPTPP nói riêng đều ghi nhận hai nhóm nội dung cơ bản về lao động bao gồm: nhóm quy định trực tiếp về lao động và nhóm quy định về đảm bảo thực thi, cụ thể:

1.1. Nhóm quy định trực tiếp về lao động

Những cam kết trong Tuyên bố năm 1998 của ILO được ghi nhận trong chương về lao động của CPTPP, trong đó phần lớn cam kết nằm ở mức độ tối thiểu thông qua việc dẫn chiếu các nguyên tắc và quyền cơ bản, đặc biệt về tự do công đoàn và quyền người lao động (NLĐ) thương lượng tập thể, hạn chế sử dụng lao động trẻ em và nghiêm cấm sử dụng lao động cưỡng bức. Đây là những quyền trong danh sách

“những nguyên tắc và quyền cơ bản của NLD tại nơi làm việc” (Tuyên bố năm 1998) đã được thông qua bởi ILO.

Trong lĩnh vực lao động, CPTPP không đưa ra các tiêu chuẩn mới về lao động mà nhấn mạnh đến các nguyên tắc đối với quan hệ lao động, quyền lao động. Theo đó, *có bốn nhóm nguyên tắc cụ thể được đặt ra gồm*: 1- đảm bảo quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người sử dụng lao động và NLD; 2- xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; 3- cấm sử dụng lao động trẻ em; 4- xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

Các quyền này được quy định trong 8 Công ước (CU) cơ bản của ILO, với nền tảng là: Tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể (CU số 87 và 98); loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (CU số 29 và 105); xóa bỏ lao động trẻ em (CU ILO số 138 và 182); xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (CU ILO số 100 và 111). Đối với CPTPP, yêu cầu về lao động là những điều kiện ràng buộc chặt chẽ, có phạm vi cam kết rộng nhất, có mức độ cam kết sâu nhất và ràng buộc chặt chẽ nhất trong số các FTA trên thế giới hiện nay. CPTPP dành toàn bộ Chương 19 với 15 điều để quy định về lao động. Các cam kết về lao động trong CPTPP cũng là cam kết về lao động sâu sắc nhất và có mức độ ràng buộc chặt chẽ nhất trong số các FTA mà Việt Nam đã tham gia. Bên cạnh đó, CPTPP có một số yêu cầu cơ bản và chung nhất về quan hệ lao động là: 1- khẳng định nghĩa vụ của một nước thành viên ILO đối với quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; 2- thiết lập một khung khổ luật pháp và thực hiện hiệu quả trong thực tiễn đối với các quy định pháp luật trong việc đảm bảo quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; và 3- không được

trì hoãn hoặc có những hành động nhằm né tránh việc thực thi các cam kết (trong luật pháp và thực tiễn) sau khi hiệp định có hiệu lực, trong đó có một số nội dung cam kết cơ bản về lao động trong CPTPP. Đồng thời, CPTPP làm rõ việc loại bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc bao gồm cả lao động trẻ em khi bị đối tượng khác cưỡng bức hoặc bắt buộc thực hiện công việc.

Liên quan đến điều kiện làm việc, mức lương tối thiểu, giờ làm việc, điều kiện an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, CPTPP cũng yêu cầu các quốc gia tham gia cần quy định trong pháp luật quốc gia như là quyền của của NLD. Lưu ý quy định của CPTPP về việc *những điều kiện làm việc có thể chấp nhận được* ở mức độ như thế nào sẽ phụ thuộc vào từng quốc gia bởi trình độ phát triển kinh tế, đặc thù lao động, chi phí lao động,... là khác nhau.

1.2. Nhóm quy định về đảm bảo thực thi

Bên cạnh các quy định cụ thể về lao động, CPTPP cũng đưa ra những điều khoản đảm bảo quá trình thực thi các quy định về lao động. Các quốc gia đã cam kết không chối bỏ thực thi hiệu quả lao động của mình làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các bên. Bên cạnh đó, CPTPP cũng lưu ý đến trách nhiệm xã hội cho doanh nghiệp để nâng cao, thúc đẩy việc bảo vệ quyền lợi của NLD.

Để quá trình thực thi có hiệu quả, sự hợp tác của các quốc gia tham gia là thật sự cần thiết. Các lĩnh vực hợp tác trong CPTPP gồm 20 lĩnh vực như: tạo công ăn việc làm và đẩy mạnh việc làm năng suất, chất lượng; tạo việc làm năng suất, chất lượng gắn với tăng trưởng bền vững và phát triển kỹ năng nghề trong những ngành công nghiệp mới nổi; nâng cao nhận thức và sự tôn trọng đối với các nguyên tắc và quyền được

nêu trong Tuyên bố của ILO,... dưới 5 hình thức hợp tác, trong đó hình thức đối thoại lao động được đề cao, được tổ chức theo hình thức gặp trực tiếp hoặc bằng bất cứ phương tiện kỹ thuật nào sẵn có đối với các bên để thúc đẩy việc giải quyết nhanh bất kỳ vấn đề lao động giữa các quốc gia thành viên. lập Hội đồng lao động bao gồm các đại diện chính phủ theo chỉ định để xem xét việc thực hiện chương lao động, họp trong vòng một năm kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực. Sau đó, Hội đồng sẽ họp hai năm một lần, trừ khi các bên quyết định khác.

Cơ chế giải quyết tranh chấp được quy định riêng tại Chương 28 về Giải quyết tranh chấp. Cơ chế có giá trị áp dụng cho mọi cam kết được ghi nhận trong hiệp định. Trong CPTPP có 3 cơ chế giải quyết tranh chấp phổ biến, bao gồm:

- Cơ chế giải quyết tranh chấp cấp Nhà nước giữa các nước thành viên CPTPP: Đây là cơ chế giải quyết tranh chấp cấp Nhà nước (tranh chấp phát sinh giữa các nước thành viên CPTPP) trong việc thực hiện các nghĩa vụ theo CPTPP, áp dụng cho hầu hết tất cả các chương của CPTPP.

- Cơ chế giải quyết tranh chấp giữa Nhà nước - nhà đầu tư nước ngoài: Đây là cơ chế giải quyết tranh chấp phát sinh giữa Nhà nước nơi nhận đầu tư và nhà đầu tư nước ngoài đến từ các nước CPTPP khác, áp dụng riêng cho Chương Đầu tư của CPTPP.

- Các nội dung liên quan tới cơ chế giải quyết tranh chấp song phương (ví dụ Chương Lao động, trong Thư song phương giữa Việt Nam và 10 nước đối tác CPTPP, Việt Nam đạt được thỏa thuận bảo lưu riêng về thời hạn sử dụng công cụ giải quyết tranh chấp cũng như cách thức sử dụng biện pháp trừng phạt trong một số tranh chấp lao động cụ thể). Như vậy, chỉ khi tranh chấp

không thể giải quyết được theo quy trình này thì các nước thành viên mới có thể sử dụng tới quy trình giải quyết tranh chấp Nhà nước - Nhà nước chung với các lĩnh vực khác trong hiệp định tại Chương 28.

Nhìn chung, quy trình giải quyết tranh chấp chung theo CPTPP mang tính cưỡng chế, bắt buộc và kèm theo các hình thức xử phạt như đình chỉ ưu đãi thương mại hay trừng phạt thương mại, khá tương đồng với cơ chế giải quyết tranh chấp trong khuôn khổ WTO.

2. Các cam kết về lao động của Việt Nam khi tham gia Hiệp định CPTPP

Việt Nam và tất cả các nước tham gia Hiệp định CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của NLĐ trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của NLĐ tại cơ sở doanh nghiệp, tất cả các tổ chức của NLĐ phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại và theo các tiêu chuẩn của ILO. Việt Nam cam kết thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trong Chương Lao động kể từ ngày CPTPP có hiệu lực với Việt Nam.

Trong CPTPP, Việt Nam được hưởng một số linh hoạt đối với các nghĩa vụ liên quan đến lao động - công đoàn, cụ thể: 1- Các nước không áp dụng trừng phạt thương mại đối với Việt Nam trong 3 năm kể từ khi Hiệp định có hiệu lực cho tất cả các nghĩa vụ của Chương Lao động. 2- Đối với các nghĩa vụ liên quan đến tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể, thời gian không áp dụng trừng phạt thương mại đối với Việt Nam là 5 năm kể từ khi Hiệp định có hiệu lực. 3- Đối với các nghĩa vụ liên quan đến tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể nêu trên, các nước đồng ý tiến hành “xem xét lại” xem có áp dụng trừng phạt thương mại hay

không trong vòng 2 năm sau đó. Việc rà soát này được thực hiện trong khuôn khổ Hội đồng Lao động, hàm ý phải theo đồng thuận chung của tất cả các nước và do vậy không dẫn đến trừng phạt thương mại.

Liên quan tới cơ chế giải quyết tranh chấp trong thực hiện các cam kết về lao động, Chương Lao động của CPTPP và Thư song phương về lao động giữa Việt Nam và các nước CPTPP dự liệu 02 cơ chế xử lý:

1- Cơ chế chung: Theo quy định tại Chương Lao động, cũng giống như các nước CPTPP khác, trường hợp Việt Nam không thực hiện các cam kết của mình trong Chương Lao động, các nước CPTPP có quyền kiện Việt Nam theo thủ tục giải quyết tranh chấp tại Chương Lao động (Hội đồng Lao động của CPTPP) và sau đó là theo thủ tục giải quyết tranh chấp cấp Nhà nước trong CPTPP.

2- Các cam kết đặc thù: Ngoài cam kết về lao động chung trong CPTPP như các nước khác, Việt Nam có cam kết với các đối tác trong CPTPP tại các Thư song phương, trong đó chủ yếu liên quan tới việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp các đối tác này có khiếu kiện với Việt Nam. Các cam kết này chủ yếu là các ngoại lệ liên quan tới việc không sử dụng biện pháp ngừng nhượng bộ (3 năm, 5 năm tùy trường hợp) và chỉ sử dụng Hội đồng Lao động (đối với tranh chấp về quyền tự do liên kết của NLD, trong thời gian từ năm thứ 5 tới năm thứ 7).

Nhìn chung, những yêu cầu đặt ra trong hiệp định CPTPP liên quan đến lao động phần lớn đã tương thích với pháp luật Việt Nam hiện tại. Những quy định pháp luật về lao động đã tiệm cận gần hơn với các cam kết về lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động, lương tối

thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động.

Bên cạnh đó, pháp luật lao động Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện các quy định liên quan đến vấn đề quyền lao động và các vấn đề liên quan để phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng như các thỏa thuận đã cam kết trong CPTPP.

3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong bối cảnh thực thi Hiệp định CPTPP

3.1. Hoàn thiện thiết chế đại diện NLD và người sử dụng lao động

- *Về thiết chế đại diện NLD*: Theo cam kết thi Việt Nam sẽ cho phép thành lập các tổ chức đại diện của NLD không nằm trong hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực tháng 01.2021). Để hoạt động, các tổ chức này chỉ cần đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu không gia nhập hệ thống của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam). Khi được phép hoạt động, các tổ chức này được quyền tự chủ về nhân sự, điều lệ, nội quy, tổ chức công việc hành chính và được quyền đại diện thương lượng, lãnh đạo đình công. Theo một lộ trình nhất định, các tổ chức này có thể liên kết để tiến hành thương lượng, đình công ở cấp liên doanh nghiệp. Do vậy, Việt Nam phải gấp rút ban hành khung khổ luật pháp để các tổ chức này có thể hoạt động hiệu quả và đúng tôn chỉ mục đích. Đồng thời, đối với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần nhanh chóng đổi mới cả về tổ chức và phương thức hoạt động, đặc biệt là khắc phục bệnh hành chính hóa trong hoạt động của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- *Thiết chế đại diện người sử dụng lao động*: Việt Nam không có cam kết trực tiếp nào về tổ chức của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, khi sức ép của tập thể NLD nhiều hơn, các hoạt động của họ được tiến hành bài

bản và khôn ngoan hơn thì buộc phía người sử dụng lao động phải liên kết để thích ứng, nhất là khi có sự liên kết của các tổ chức của NLĐ ở cấp liên doanh nghiệp. Yêu cầu đặt ra là, các tổ chức của người sử dụng lao động sẽ buộc phải có những điều chỉnh theo hai hướng là: 1- linh hoạt và đa dạng hơn trong việc thành lập các tổ chức của người sử dụng lao động nhằm đảm bảo sự cân bằng và công bằng trước sự liên kết của NLĐ và 2- Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam phải đóng vai trò tích cực hơn trong liên kết các tổ chức của người sử dụng lao động, trong đó đặc biệt là thành lập các văn phòng hay hiệp hội giới chủ sử dụng lao động ở cấp địa phương, cấp ngành, cấp nhóm doanh nghiệp.

3.2. Các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động

Việt Nam không cam kết cụ thể về việc xây dựng, điều chỉnh các thiết chế tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, khi xuất hiện các tổ chức của NLĐ thì cần có những thiết chế mới để đáp ứng yêu cầu quản lý và giải quyết tranh chấp lao động, nhất là đình công ở cấp liên doanh nghiệp, trong đó, đặc biệt là thiết chế hòa giải, trọng tài.

Về hòa giải, hiện nay hòa giải viên lao động thực chất là các cá nhân và thiếu chuyên nghiệp (không có cơ quan hòa giải và không có cơ quan quản lý tranh chấp lao động và không thực sự có cơ quan quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động). Do vậy, để đáp ứng tình hình mới, thiết chế này cần điều chỉnh theo hướng tinh gọn và chuyên nghiệp và được tổ chức trong một cơ quan thống nhất ở cấp địa phương và cấp trung ương.

Về trọng tài, Hội đồng Trọng tài Lao động đã tồn tại nhiều thập kỷ và qua nhiều

lần sửa đổi Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, thiết chế này chưa từng hoạt động và cần phải điều chỉnh theo hướng: chuyển từ thiết chế hội đồng ba bên sang cơ quan trọng tài độc lập. Để đảm bảo tính thống nhất, chuyên nghiệp và khả thi thì nên ghép chức năng trọng tài và chức năng hòa giải trong cùng một cơ quan.

Về vai trò của Chủ tịch UBND huyện, chức năng chính là quản lý nhà nước, nếu để Chủ tịch UBND huyện trực tiếp giải quyết tranh chấp lao động thì lẫn lộn về chức năng nên vừa không chuyên nghiệp, vừa không hiệu quả. Trong khi đó, Nhà nước lại can thiệp hành chính quá sâu và trực tiếp vào một cơ chế hai bên đặc thù của thị trường.

Về vai trò của Tòa án Nhân dân, về cơ bản không thay đổi trong việc thực thi các cam kết. Tuy nhiên, thủ tục cụ thể trong việc giải quyết các tranh chấp cần phải thay đổi theo hướng dễ tiếp cận tòa án hơn.

3.3. Hoàn thiện Quy định về tổ chức công đoàn độc lập và quy định về tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam

Bảo đảm sự phù hợp với yêu cầu của Hiệp định CPTPP, Việt Nam cần ban hành các văn bản cho phép thành lập tổ chức công đoàn độc lập đảm bảo các yêu cầu: 1- Quy định địa vị pháp lý của tổ chức công đoàn độc lập, quy định về cơ cấu tổ chức hoạt động của tổ chức công đoàn độc lập; Quy định vai trò của tổ chức công đoàn độc lập; mối quan hệ của tổ chức công đoàn độc lập với người sử dụng lao động; mối quan hệ của tổ chức công đoàn độc lập với tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền; tổ chức công đoàn ngành và các tổ chức công đoàn theo cơ cấu lãnh thổ; 2- Quy định về cơ chế bảo đảm thực thi của tổ chức

công đoàn độc lập; cơ chế kiểm tra giám sát của tổ chức này trên thực tế.

3.4. Hoàn thiện quy định về quyền thương lượng tập thể

Pháp luật hiện hành đã quy định nội dung thương lượng tập thể chung bao gồm cả thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp và cấp ngành. Tuy nhiên, do đặc thù mỗi doanh nghiệp khác nhau, mỗi cấp thương lượng tập thể khác nhau sẽ có những nội dung khác nhau. Chính vì vậy, pháp luật cần quy định rõ nội dung thương lượng tập thể theo phạm vi cấp độ của thương lượng tập thể và quy định các nội dung thương lượng tập thể mang tính chuyên sâu theo từng nhóm lĩnh vực như: các nội dung thương lượng tập thể về lương, về an toàn, vệ sinh lao động, về bảo đảm các điều kiện lao động của doanh nghiệp hay thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi,...

Đồng thời, pháp luật cần sửa đổi các quy định về sự tham gia của NLD trong chính quá trình thương lượng để bảo đảm cho tập thể lao động được thực hiện quyền thương lượng tập thể. Bên cạnh đó, pháp luật cũng cần quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động không được cản trở, gây khó khăn trong quá trình công đoàn làm việc với công nhân trong suốt quá trình thương lượng tập thể.

3.5. Hoàn thiện pháp luật về xóa bỏ lao động cưỡng bức

CU số 29 cho phép các quốc gia thực hiện sự điều chỉnh của luật pháp quốc gia, từ khái niệm cho đến các hình thức nhận diện phù hợp với thực trạng cưỡng bức lao động hiện có trên lãnh thổ của họ. Pháp luật lao động Việt Nam cần phân định giữa lao động cưỡng bức với lao động bắt buộc vì trong điều kiện hoàn cảnh và thực tiễn của Việt Nam, việc dùng cụm từ “cưỡng bức lao động” mà

không đi liền với “cụm từ lao động bắt buộc” là phù hợp. Đối với các ngoại lệ và hình thức lao động cưỡng bức bị cấm, đòi hỏi pháp luật lao động còn phải chỉ ra giới hạn của lao động cưỡng bức và các hình thức lao động cưỡng bức bị cấm. Lao động cưỡng bức năm 2019 đã làm rõ hơn khái niệm cưỡng bức lao động cùng với một số quy định nhằm nội luật hóa CU số 29 và số 25, tuy nhiên vẫn thiếu vắng quy định về các hình thức lao động cưỡng bức bị cấm để nhận diện về hành vi này. Thực tế các hành vi bị cấm đối với người sử dụng lao động trong quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động chính là các hình thức cưỡng bức hoặc bắt buộc lao động. Để thực thi có hiệu quả, cần sửa đổi, bổ sung thêm các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc khác có thể xảy ra trong quan hệ lao động tại Việt Nam trong các văn bản hướng dẫn thi hành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Công ước 87 năm 1948 Quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức, 1948.
- [2] Công ước 98 năm 1949 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949.
- [3] ILO, *Tuyên bố năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động*, 1998.
- [4] ILO, VCCI, *Phòng ngừa lao động cưỡng bức trong chuỗi cung ứng ngành dệt may Việt Nam: Hướng dẫn dành cho người sử dụng lao động*, Hà Nội, 2016.
- [5] Phạm Trọng Nghĩa, *Thực hiện các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2014.
- [6] *CPTPP là cơ hội bảo đảm việc làm bền vững*, <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/cptpp-la-co-hoi-dam-bao-viec-lam-ben-vung-137236.html>; truy cập vào 27/06/2018.
- [7] Nguyễn Thanh Tâm, *Tổng quan về các HĐMTD thế hệ mới*, 2016, trên: <http://giaoducvaxahoi.vn/tin-phap-luat/t-ng-quan-v-cac-fta-th-h-m-i.html>.
- [8] Better Work Viet Nam Annual Report 2017, *An Industry and Compliance Review Vietnam*, 2017.
- [9] ILO, *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements*, 2016.