

THỰC THI CÁC CAM KẾT VỀ LAO ĐỘNG, CÔNG ĐOÀN TRONG CPTPP VÀ EVFTA: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● TRẦN THỊ BẢO KHANH

TÓM TẮT:

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động, nhưng đưa ra yêu cầu về lao động là phải áp dụng theo các tiêu chuẩn về lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO. Đây là 2 hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới dành nhiều ưu đãi cho hàng xuất khẩu Việt Nam, nhưng chúng ta phải thực thi các cam kết về lao động, công đoàn. Quá trình thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA của Việt Nam đạt được một số kết quả bước đầu như hệ thống văn bản pháp quy của nước ta đáp ứng với các yêu cầu thực thi các cam kết trong 2 Hiệp định, đáp ứng quyền tự do thành lập, tham gia tổ chức đại diện cho người lao động, thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể,... Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA vẫn còn một số hạn chế như vẫn tồn tại khoảng cách giữa luật pháp lao động quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế, những quy định trong pháp luật lao động Việt Nam về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động vẫn còn một số điểm chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, cam kết trong 2 Hiệp định,... Bài viết này sẽ đi sâu phân tích thực trạng thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA, chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân, trên cơ sở đó đưa ra giải pháp đảm bảo thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong 2 Hiệp định.

Từ khóa: cam kết lao động, công đoàn, hiệp định thương mại tự do, CPTPP, EVFTA.

1. Đặt vấn đề

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA) là 2 hiệp định thế hệ mới Việt Nam tham gia và mới đi vào hiệu lực. Các nền kinh tế thành viên chủ yếu là những đối tác kinh tế quan trọng, là những thị trường lớn, còn nhiều tiềm năng cho hàng hóa xuất khẩu của Việt Nam. Việc khai thác hiệu quả những thị trường

này trong những năm tới sẽ góp phần thúc đẩy mạnh mẽ xuất khẩu của Việt Nam, giúp nền kinh tế Việt Nam tiếp tục có thêm động lực phát triển, hướng tới công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, để hiện thực hóa tiềm năng và những cơ hội lớn về mở rộng thị trường, đặc biệt là thị trường thành viên các hiệp định FTA thế hệ mới như CPTPP và EVFTA, đòi hỏi Việt Nam phải tiếp tục nỗ lực hoàn thiện thể chế và đảm bảo việc thực thi

ng nghiêm túc, hiệu quả những cam kết của mình, trong đó có các cam kết về lao động và công đoàn.

2. Các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA

CPTPP được ký kết vào ngày 8/3/2018, có giá trị hiệu lực kể từ ngày 14/01/2019 đối với Việt Nam, gồm 11 nước thành viên. Cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP được quy định tại Chương 19 - Lao động. Điều 19.2 Tuyên bố về cam kết chung “Các Bên khẳng định những nghĩa vụ của mình với tư cách là thành viên ILO, trong đó có những nghĩa vụ được nêu trong Tuyên bố của ILO về quyền lao động trong lãnh thổ của họ...”. Điều 19.3. Quyền lao động, quy định “Mỗi Bên sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định cũng như trong thực hiện các đạo luật và quy định đó ở nước mình, những quyền sau đây như được nêu trong Tuyên bố của ILO về Quyền và Nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo (1998), gồm 4 quyền cơ bản: (a) tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; (c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em và, nhằm mục đích của Hiệp định này, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; và (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp... Mỗi Bên sẽ thông qua và duy trì các đạo luật và quy định cũng như việc thực hiện những đạo luật và quy định đó, điều chỉnh những điều kiện làm việc có thể chấp nhận được về lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp”.

EVFTA được ký kết vào ngày 30/6/2019, có giá trị hiệu lực từ ngày 01/8/2020, gồm 28 nước thành viên. Cam kết về lao động, công đoàn trong EVFTA được quy định tại Chương 13 - Thương mại và phát triển bền vững. Điều 13.4. Các tiêu chuẩn và thỏa thuận đa phương về lao động, quy định “Mỗi Bên tái khẳng định cam kết của mình, phù hợp với các nghĩa vụ theo ILO và Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo, được thông qua bởi Hội nghị Lao động Quốc tế tại kỳ họp lần thứ 86 năm 1998; sẽ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc, cụ thể là: (a) Tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc

ép buộc; (c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em; và (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp... Mỗi Bên sẽ: (i) Tiếp tục và duy trì các nỗ lực nhằm phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO; (ii) xem xét việc thông qua các công ước khác được ILO phân loại là phù hợp với thời điểm hiện tại, có tính đến các điều kiện trong nước; (iii) trao đổi thông tin với Bên kia về việc phê chuẩn nêu tại điểm (i) và (ii). Mỗi 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 Việt Nam và các nước thành viên Liên minh châu Âu phê chuẩn.

Bên cạnh các quy định về các tiêu chuẩn lao động, CPTPP và EVFTA có một số cam kết khác liên quan tới lao động, trong đó phần lớn là các cam kết mang tính khuyến nghị (không bắt buộc) về việc cải thiện điều kiện lao động, hợp tác giữa các nước CPTPP và EVFTA trong lĩnh vực lao động,... Tuy nhiên, cũng có một số cam kết bắt buộc như thiết lập cơ chế để thực thi Chương về lao động, quy định một quy trình riêng để các nước tham vấn với nhau giải quyết các vướng mắc liên quan đến việc thực thi Chương về lao động,...

Với cách tiếp cận người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên trước hết họ phải được hưởng thành quả của quá trình này, năm 1998, ILO đã ra Tuyên bố về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và đến năm 2008 tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi của người lao động trong quá trình toàn cầu hóa công bằng. Đây cũng là cách tiếp cận của các FTA thế hệ mới.

CPTPP và EVFTA là 2 FTA thế hệ mới có quy định nội dung về lao động, nhưng không đưa ra tiêu chuẩn riêng mà chỉ áp dụng theo các tiêu chuẩn về lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO, thể hiện trong 8 Công ước cơ bản, bao gồm các nội dung: (i) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98); (ii) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105); (iii) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số

138 và số 182); (iv) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

Cam kết về lao động trong CPTPP, EVFTA yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của ILO. Bộ luật Lao động 2019 đảm bảo các quy định trong pháp luật lao động của Việt Nam thực sự tương thích với các cam kết quốc tế. Đây là nội dung mới, được sửa đổi, bổ sung nhằm nội luật hóa tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực hiện các cam kết về lao động trong các FTA thế hệ mới mà Việt Nam tham gia.

3. Thực trạng thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA

3.1. Kết quả đạt được

Thực thi cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA đạt được những kết quả sau:

Thứ nhất, hệ thống văn bản pháp quy của Việt Nam đáp ứng với các yêu cầu thực thi các cam kết trong CPTPP và EVFTA

Các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA về cơ bản đã được nội luật hóa vào Hệ thống pháp luật về lao động của Việt Nam. Bộ luật Lao động phù hợp với 8 Công ước cơ bản của ILO và tuân thủ 4 tiêu chuẩn cơ bản về lao động trong Tuyên bố của ILO về Quyền và nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo (1998).

Luật Công đoàn sửa đổi đã được thông qua và có hiệu lực từ năm 2013 và Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành từ năm 2021 đánh dấu một bước mới trong quá trình hiện đại hóa quản trị hệ thống thị trường lao động tại Việt Nam, thể hiện nỗ lực của Chính phủ trong xây dựng một môi trường pháp lý thuận lợi cho phát triển doanh nghiệp và kinh tế bền vững.

Các văn bản luật pháp mới có những quy định bảo vệ tốt hơn các quyền và nguyên tắc cơ bản trong lao động, bao gồm cả không phân biệt đối xử và bình đẳng giới, xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, thỏa ước tập thể và quyền tự do hiệp hội.

Thứ hai, đáp ứng quyền tự do thành lập, tham gia tổ chức đại diện cho người lao động, thực hiện có hiệu quả quyền thương lượng tập thể.

Một vấn đề rất quan trọng của CPTPP và EVFTA chính là tuân thủ và bảo đảm thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việt Nam cam kết cho phép người lao động được quyền thành lập tổ chức đại diện tại doanh nghiệp. Tổ chức này sau khi tự thành lập có 2 sự lựa chọn, một là tự nguyện tham gia vào Hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; hai là đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để được phép hoạt động độc lập.

Quyền tự do lập hội đã được ghi nhận trong các Hiến pháp của Việt Nam kể từ khi lập quốc đến nay. Gần nhất, ở Hiến pháp năm 2013, tự do lập hội cũng được nhìn nhận là quyền cơ bản của công dân được ghi nhận tại Điều 25. Và cũng đã có hầu như gần đủ các loại hình văn bản pháp lý để triển khai quyền tự do liên kết với các Luật, Pháp lệnh, Thông tư, Nghị định, Quy chế, Quy định, Chỉ thị và Thỏa ước lao động tập thể; tương ứng với đó là những quy định về quyền, trách nhiệm của các bên liên quan đến việc thực thi quyền Công đoàn.

Bộ luật Lao động 2019 đã cải thiện cơ bản một số vấn đề liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động. Trong đó có việc nghiêm cấm sự can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động của tổ chức đại diện lao động. Bên cạnh đó, lần đầu tiên luật hóa vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác; mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động; người sử dụng lao động được quyền ký kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn đối với lao động cao tuổi và lao động là người nước ngoài; về tiền lương, Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp, tiền lương được thực hiện trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa các bên; doanh nghiệp chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;...

Một trong những điểm mới của Bộ luật Lao động là quy định việc thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không thuộc tổ chức Công đoàn Việt Nam nhằm thúc đẩy và nâng cao hiệu quả đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người

lao động trong quan hệ lao động. Đây cũng là một bước tiến của Nhà nước trong việc thực thi nghĩa vụ theo Công ước của ILO (Công ước 98), Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966) và các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA.

Bộ luật Lao động quy định nhiều điểm mới về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể liên quan đến người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động.

Các doanh nghiệp Việt Nam đang thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA, cho phép người lao động tự do thành lập, tham gia tổ chức đại diện cho người lao động, thực hiện quyền thương lượng tập thể.

Thứ ba, đáp ứng việc xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc

Việt Nam đã gia nhập Công ước 98 nhằm thể hiện quyết tâm chính trị, phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động và công đoàn. Công ước 98 về chống phân biệt đối xử, chống can thiệp và thao túng đối với công đoàn và thúc đẩy thương lượng tập thể tự nguyện hiệu quả và thực chất.

Bộ luật Lao động đã mở rộng phạm vi các loại hình công việc mà người lao động được đình công, bổ sung quy định về lao động cưỡng bức và bổ sung các quy định về chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Đây là lần sửa đổi, bổ sung cơ bản, toàn diện, góp phần đưa hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các nguyên tắc của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thích ứng với những phát triển mới rất nhanh chóng của thị trường lao động do tác động của khoa học công nghệ; đưa pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, phục vụ quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Thực thi các cam kết trong CPTPP, EVFTA và tuân thủ các quy định của pháp luật, Việt Nam đang tích cực thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Các doanh nghiệp Việt Nam đang giảm dần việc phân biệt đối xử trong tuyển dụng, việc làm và thu nhập.

Thứ tư, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong môi trường làm việc

Các cấp công đoàn nỗ lực trong việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong môi trường làm việc. Công tác quản lý nhà nước đã có những đổi mới, đặc biệt là sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ đối với người lao động và tổ chức công đoàn. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp đã ý thức được trách nhiệm xã hội trong việc chăm lo đời sống người lao động. Doanh nghiệp đã thực hiện tốt hơn các quyền lợi cho người lao động theo luật định.

Tổ chức công đoàn thực hiện ngày càng tốt hơn công tác bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động tại cơ sở. Khi người lao động có những vướng mắc, tổ chức công đoàn đã tìm hiểu, ghi nhận và đề xuất với doanh nghiệp để cùng giải quyết. Đồng thời, công đoàn các cấp, đặc biệt là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tổ chức các hội nghị định hướng, tập huấn các cách thức để giảm bớt các cuộc ngừng việc, đình công. Khi có các vụ việc, bức xúc còn manh nha, tổ chức công đoàn đã phối hợp với giới chủ để cùng giải quyết, tạo mối quan hệ lao động hài hòa. Để làm được điều này, các cấp công đoàn đã chủ động tăng cường nâng cao nhận thức của người lao động, qua đó giúp người lao động hiểu hơn về quyền, trách nhiệm của mình trong quan hệ lao động. Qua đó, người lao động có thể hạn chế những mâu thuẫn, xung đột không đáng có trong môi trường làm việc. Kết quả, các cuộc ngừng việc, đình công trong cả nước có xu hướng giảm.

Thứ năm, phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) phối hợp tổ chức triển khai Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030 vào ngày 01/12/2021. Chương trình hướng tới mục tiêu giảm nhanh tỷ lệ lao động trẻ em trong thời gian tới, cụ thể: Giảm tỷ lệ lao động trẻ em độ tuổi 5 - 17 tuổi từ dưới 4,9% (năm 2025 xuống còn 4,5% (năm 2030). Việc trẻ em phải lao động sớm đã và đang để lại hậu quả nặng nề, ảnh hưởng đến sự phát triển hài hòa của trẻ em, cản trở việc tiếp cận và thụ hưởng nền giáo dục phù hợp. Điều này làm cản trở việc chuẩn bị một tương lai tốt hơn cho các em, làm mất đi các quyền của trẻ em và tác động

tiêu cực đến phát triển kinh tế - xã hội, nhất là chất lượng của nguồn nhân lực trong tương lai. Việt Nam là nước đầu tiên ở châu Á và nước thứ 2 trên thế giới phê chuẩn Công ước của Liên Hợp Quốc về quyền trẻ em. Việt Nam cũng đã phê chuẩn Công ước số 182 của ILO về việc cấm và những hành động tức thời để loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, Công ước số 138 của ILO về tuổi tối thiểu làm việc.

2.2. Hạn chế và nguyên nhân

Những hạn chế trong đảm bảo thực thi cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA:

Thứ nhất, vẫn tồn tại khoảng cách giữa luật pháp lao động quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Mặc dù các văn bản pháp luật mới có những quy định bảo vệ tốt hơn các quyền và nguyên tắc cơ bản trong lao động, bao gồm cả không phân biệt đối xử và bình đẳng giới, xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, thỏa ước tập thể và quyền tự do hiệp hội, tuy nhiên, vẫn còn tồn tại khoảng cách giữa luật pháp lao động quốc gia và các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Do đó, Chính phủ Việt Nam cũng đã đặt ra một lộ trình cải cách luật pháp lao động trong các năm tới, để không chỉ mở rộng các quyền cho lao động (theo hướng phù hợp hơn với các tiêu chuẩn quốc tế), nhưng cũng giúp người dân được hưởng lợi đầy đủ hơn từ CPTPP và EVFTA, mà trong đó, cải tiến các tiêu chuẩn lao động là một điều kiện tiên quyết cho tiếp cận thị trường.

Thứ hai, những quy định trong pháp luật lao động Việt Nam về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động vẫn còn một số điểm chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, cam kết trong CPTPP, EVFTA.

Hệ thống luật pháp đã áp dụng các chế tài hình sự đối với các hành vi sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp, vi phạm quyền tiếp cận việc làm bình đẳng của phụ nữ, sử dụng lao động trẻ em. Đối với các vấn đề về đảm bảo tiền lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động, luật pháp Việt Nam về cơ bản đã có quy định tương đối đầy đủ và phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO. Tuy nhiên, những quy định trong pháp luật lao động Việt Nam vẫn còn một số điểm chưa phù hợp với

các tiêu chuẩn lao động quốc tế, theo cam kết trong CPTPP, EVFTA và chủ yếu liên quan đến các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động theo Tuyên bố năm 1998 của ILO. Cụ thể:

Thứ ba, hệ thống pháp luật lao động vẫn còn một số quy định chưa đủ linh hoạt theo yêu cầu của nền kinh tế thị trường.

Trong khi nhiều nước phát triển điều chỉnh quan hệ lao động theo hướng tạo ra một thị trường lao động năng động, thông qua đó phân công lao động hợp lý hơn và sử dụng nguồn lực có hiệu quả thì pháp luật lao động Việt Nam vẫn có nhiều quy định để bảo hộ việc làm dài hạn cho người lao động. Điều đó có thể làm cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước ngần ngại (khi đổi mới công nghệ, phát triển nhân lực,...), làm chậm quá trình đổi mới doanh nghiệp nhà nước (khi tinh giản biên chế, cổ phần hóa, đổi mới công nghệ,...) phản tác dụng bảo vệ người lao động (một số trường hợp trái ý, kém về tác phong công nghiệp, vô kỷ luật, nhưng vô hình chung vẫn được bảo hộ về việc làm). Thực tế luật định này chưa đáp ứng được nhu cầu hoàn thiện thể chế cho nền kinh tế thị trường đầy đủ và hiện đại ở Việt Nam.

Thứ tư, hệ thống pháp luật lao động còn khá nhiều quy định chưa rõ ràng, thiếu một số nội dung cần thiết để điều chỉnh quan hệ lao động theo yêu cầu của nền kinh tế thị trường.

Trong quá trình thực thi pháp luật về lao động, còn khá nhiều quy định chưa rõ ràng, gây những tranh chấp không đáng có giữa các bên hoặc tạo ra sự không thống nhất trong quá trình điều chỉnh và thực hiện pháp luật. Hệ thống pháp luật lao động còn thiếu một số nội dung cần thiết để điều chỉnh quan hệ lao động theo yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Chẳng hạn, chưa có các quy định về hợp đồng lao động vô hiệu, quy định về cơ chế 3 bên, về thỏa ước lao động tập thể ngành,...

Thứ năm, công tác phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước vẫn còn những hạn chế nhất định.

Số lượng công đoàn cơ sở thành lập được còn khá khiêm tốn nếu đối chiếu với số lượng doanh nghiệp đang hoạt động chưa thành lập tổ chức công đoàn, phương thức tập hợp người lao động mang nặng tính hành chính, chưa thực sự đảm bảo quyền của người lao động; người lao động chưa

nhận thức được một cách đầy đủ về vai trò, chức năng của tổ chức công đoàn nên không quan tâm đến, không tha thiết tham gia tổ chức công đoàn hoặc tổ chức của người lao động; công tác kiểm tra thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp chưa thường xuyên, vẫn còn tình trạng nhiều doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động, công đoàn, nhưng chưa được cơ quan nhà nước xử lý nghiêm và chưa có chế tài đủ mạnh để xử lý các doanh nghiệp vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, nên việc tuyên truyền phát triển đoàn viên, bảo vệ quyền lợi của người lao động không hiệu quả, làm cho người lao động chưa tha thiết gia nhập tổ chức Công đoàn.

Nguyên nhân dẫn tới những hạn chế

Nguyên nhân dẫn tới những hạn chế trong đảm bảo thực thi cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA:

- Mặc dù hệ thống pháp luật về lao động và công đoàn của Việt Nam ngày càng được hoàn thiện, nhưng thiết chế đại diện trong quan hệ lao động là đại diện và luôn đấu tranh vì lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp vẫn còn hạn chế. Bên cạnh đó, quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn trong một số doanh nghiệp vẫn còn chưa được thực hiện, hoặc có thực hiện nhưng chưa đầy đủ. Quyền tự do gia nhập công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp đã được tôn trọng và gần đây đã có những cải tiến đáng kể, nhưng vẫn chưa thật sự được cải thiện.

- Doanh nghiệp Việt Nam đa phần là doanh nghiệp vừa và nhỏ, hạn chế về tài chính, công nghệ, kinh nghiệm quản lý và kiến thức hội nhập. Các quy định về lao động trong CPTPP và EVFTA là khó thực thi đối với các doanh nghiệp Việt Nam. Vấn đề xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc, xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc trong các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp nhỏ vẫn chưa thực sự đảm bảo tuân thủ tốt các quy định, cam kết trong 2 Hiệp định.

- Doanh nghiệp vẫn vi phạm về các tiêu chuẩn lao động, phổ biến nhất là người lao động làm thêm quá số giờ quy định; doanh nghiệp thực hiện không đúng về nghỉ tuần, nghỉ lễ; vấn đề sử dụng lao động

trẻ em mặc dù không phổ biến nhưng ở các khu vực nông thôn vẫn có hiện tượng này nhất là các lĩnh vực liên quan tới tiểu thủ công nghiệp,...

- Về môi trường làm việc, vệ sinh an toàn lao động đa số các doanh nghiệp không đầu tư và chủ động áp dụng các biện pháp xử lý, phòng ngừa. Doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đến quyền lợi của người lao động, không tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ, chưa hỗ trợ lao động nữ nơi làm việc và nuôi con nhỏ,...

- Người lao động, doanh nghiệp khi tham gia hội nhập sẽ chịu những bất lợi từ việc mở cửa thị trường. Đơn cử như hàng hóa của các nước, nhất là một lượng lớn hàng tiêu dùng chất lượng tốt, mẫu mã đa dạng sẽ nhập khẩu vào Việt Nam cộng với tâm lý sinh hàng ngoại sẽ khiến doanh nghiệp trong nước thêm khó khăn có thể phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động mặc dù số việc làm của một số ngành nghề có thể tăng lên.

- Trong quá trình tham gia CPTPP, EVFTA, Việt Nam còn phải chịu thêm “áp lực” đổi mới hệ thống giáo dục - đào tạo, cải thiện chất lượng lao động do chiến lược khai thác lợi thế giá nhân công rẻ của đầu tư trực tiếp nước ngoài, cải thiện việc làm cho các nhóm lao động dễ bị tổn thương.

- Những năm gần đây, việc làm, thu nhập của người lao động, tình trạng lao động trẻ em,... đã được cải thiện rõ rệt do sự nỗ lực từ phía Chính phủ và doanh nghiệp trong việc hoàn thiện luật pháp về lao động để tương thích với luật pháp quốc tế và thực thi các cam kết quốc tế. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng bất bình đẳng trong tuyển dụng và tại nơi làm việc, lao động trẻ em. Yếu tố chính dẫn tới tình trạng lao động trẻ em ở khu vực nông thôn là thu nhập gia đình thấp, ít lựa chọn thay thế sinh kế, hạn chế tiếp cận giáo dục và đổi mới. Thêm vào đó, dịch Covid-19 đã tác động tiêu cực đến sinh kế của các hộ nông dân sản xuất nhỏ, đặc biệt là ở các vùng nông thôn, làm tăng nguy cơ nhiều trẻ dưới 18 tuổi rơi vào tình trạng lao động trẻ em.

- Lao động trẻ em tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp, đây là những nơi khó can thiệp. Đặc biệt, công tác thanh tra, kiểm tra tình trạng lao động trẻ em còn gặp khó khăn trong hộ gia đình, các cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ lẻ, khu vực phi chính thức và có nguy cơ cao tham gia chuỗi cung ứng.

3. Một số giải pháp chủ yếu đảm bảo thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA

Những năm tới, CPTPP và EVFTA sẽ bước vào giai đoạn giảm thuế sâu. Vì vậy, để tận dụng tốt những ưu đãi nhằm đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa sang thị trường các nước thành viên CPTPP và EVFTA, Việt Nam cần thực hiện một số giải pháp chủ yếu đảm bảo thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong 2 Hiệp định:

(1) Vượt qua các rào cản liên quan đến cam kết về lao động và công đoàn nhằm đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa: Sửa đổi, bổ sung các cơ chế, thiết chế của hệ thống pháp luật quan hệ lao động nhằm thực hiện tốt các cam kết quy định trong CPTPP và EVFTA như hoàn thiện các thiết chế quản lý nhà nước về quan hệ lao động của Việt Nam, hoàn thiện quản lý nhà nước đối với thiết chế đại diện người lao động và người sử dụng lao động, hoàn thiện quản lý nhà nước đối với các thiết chế giải quyết quan hệ lao động; Tăng cường và thúc đẩy hợp tác với ILO trong việc đánh giá tác động và thực thi các Công ước cơ bản của ILO tại Việt Nam.

(2) Hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về lao động và công đoàn: Hoàn thiện pháp luật về lao động, công đoàn phù hợp với tiêu chuẩn, quy định về lao động, công đoàn trong Tuyên bố 1998 và 8 Công ước cơ bản của ILO theo hướng bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động 2019, sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Công đoàn; Hoàn thiện pháp luật trong nước theo từng yêu cầu về lao động trong CPTPP và EVFTA theo các nội dung mà Việt Nam đã phê chuẩn các Công ước quốc tế theo hướng tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, tăng cường vai trò của Hiệp hội doanh nghiệp và sự

tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động của Hiệp hội doanh nghiệp.

(3) Chú trọng phát triển nguồn nhân lực và công đoàn đảm bảo thực thi cam kết về CPTPP và EVFTA: Đổi mới phương thức tập hợp người lao động; Mở rộng đối tượng kết nạp đoàn viên; Tăng cường công tác điều hành, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo hướng chuyên nghiệp.

(4) Tăng cường cung cấp thông tin cho doanh nghiệp và người lao động của Việt Nam: Phổ biến thông tin về tác động toàn diện và cụ thể của việc thực hiện cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA; Tăng cường cập nhật và hỗ trợ thông tin cho doanh nghiệp xuất khẩu của Việt Nam về pháp luật lao động và thực tiễn thực hiện cam kết về lao động và công đoàn.

(5) Chuẩn bị trong trường hợp phải ứng phó và giải quyết tranh chấp và những phát sinh liên quan đến lao động và công đoàn có thể xảy ra: Kiện toàn các tổ chức làm công tác trọng tài, hòa giải và nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức này; Tiếp tục hoàn thiện quy định về tổ chức công đoàn cơ sở và tăng cường hoạt động của tổ chức này.

(6) Tăng cường khả năng cạnh tranh cho sản phẩm và doanh nghiệp nhằm tận dụng cơ hội trong CPTPP và EVFTA: Hoàn thiện thể chế tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp xuất khẩu; Chủ động, tích cực tận dụng các cơ hội từ CPTPP và EVFTA; Tăng cường các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp vượt rào cản kỹ thuật nhằm mở rộng thị trường xuất khẩu.

(7) Các giải pháp khác: Phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em; Tăng cường và thúc đẩy hợp tác với ILO trong việc đánh giá tác động và thực thi các Công ước cơ bản của ILO tại Việt Nam ■

Kết quả nghiên cứu là sản phẩm của Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ năm 2021 - 2022 “Nghiên cứu, đề xuất giải pháp bảo đảm thực thi cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA”, chủ nhiệm đề tài TS. Trần Thị Bảo Khanh

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Thu Cúc (2018), “Thực hiện cam kết về lao động trong CPTPP theo lộ trình”, Báo điện tử Chính phủ, <https://baochinhphu.vn/thuc-hien-cam-ket-ve-lao-dong-trong-cptpp-theo-lo-trinh-102247773.htm>
2. Vũ Đậu (2018), “Phân biệt nam, nữ trong tuyển dụng lao động: Rào cản trong tiến trình bình đẳng giới”, <http://m.laodongxahoi.net/>.

3. Trần Thị Bảo Khanh (2022), *Nghiên cứu, đề xuất giải pháp bảo đảm thực thi cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
4. Lê Huy Khôi (2019), *Nghiên cứu đề xuất giải pháp thúc đẩy xuất khẩu hàng dệt may của Việt Nam trong bối cảnh thực thi cam kết về lao động và công đoàn trong Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Hà Nội.
5. Mai Đăng Lưu (2021); “Pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức”, Tạp chí Công Thương, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phap-luat-viet-nam-ve-xoa-bo-lao-dong-cuong-buc-78817.htm>.
6. Nhà Xuất bản Lao động (2016), *Tuyên bố năm 1998 và 8 công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế*, Hà Nội, năm 2016.
7. Nguyễn Thị Nga (2020), “Giảm thiểu lao động trẻ em: Cần hành động thiết thực”, Tạp chí Xây dựng đảng, http://www.xaydungdang.org.vn/Home/nhan_quyen/2020/13922/Giam-thieu-lao-dong-tre-em-Can-hanh-dong-thiet-thuc.aspx.
8. Quốc hội (2019), *Bộ Luật số 45/2019/QH14 - Bộ luật Lao động*.
9. Quốc hội (2012), *Luật số 12/2012/QH13 - Luật Công đoàn*.

Ngày nhận bài: 12/1/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/2/2022

Thông tin tác giả:

TS. TRẦN THỊ BẢO KHANH

Khoa Quản trị Nhân lực, Trường Đại học Công đoàn

THE IMPLEMENTATION OF COMMITMENTS ON LABOR AND TRADE UNIONS IN THE CPTPP AND THE EVFTA: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

● Ph.D **TRAN THI BAO KHANH**

Faculty of Human Resource Management, Trade Union University

ABSTRACT:

In order to take advantage of market access opportunities under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) and the EU-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA), Vietnam need to fully implement its commitments on labor and trade unions. Besides the significant progress made, there are limitations to the fulfillment of these commitments such as the existing gap between national labor laws, regulations and international labor standards, as well as the commitments in the two agreements. Based on the analysis and assessment of the actual implementation of commitments on labor and trade unions in the CPTPP and the EVFTA, this paper proposes solutions to ensure the full and proper implementation of Vietnam's commitments on labor and trade unions in the two agreements.

Keywords: labor commitment, union, free trade agreement, the CPTPP, the EVFTA.