

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ KHI THỰC HIỆN HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG

● MAI THỊ DIỆU THÚY - BÙI THỊ THUẬN ÁNH - NGUYỄN THỊ NỮ

TÓM TẮT:

Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã được 11 nước ký kết và thông qua ngày 8/3/2018, tại Santiago (Chile). Mặc dù Hiệp định CPTPP không đặt ra những yêu cầu mới, cao hơn những chuẩn mực chung về lao động so với các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nhưng với tư cách là thành viên của ILO và của CPTPP thì việc nghiên cứu, rà soát các qui định về thương lượng tập thể trong CPTPP để điều chỉnh, bổ sung nhằm đảm bảo việc thực thi pháp luật quốc tế là vấn đề quan trọng, cần thiết của Việt Nam. Bài viết nghiên cứu về những khó khăn và thách thức đối với pháp luật Việt Nam về thương lượng tập thể khi thực hiện CPTPP.

Từ khóa: Pháp luật, thương lượng tập thể, pháp luật quốc tế, Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

1. Đặt vấn đề

CPTPP được ký kết bởi 11 quốc gia vào ngày 8/3/2018, trong đó, quyền về lao động là một trong những vấn đề chính trong vòng đàm phán cuối cùng của CPTPP trước khi ký kết. Các nước tham gia đàm phán CPTPP bao trùm thị trường rộng lớn với 500 triệu dân, chiếm 13,5% nền kinh tế thế giới và 15% thương mại toàn cầu là các đối tác thương mại và đầu tư lớn ở Việt Nam. Hiệp định này khi được kí kết sẽ tạo ra thị trường xuất khẩu rộng lớn cho hàng hóa Việt Nam. Cụ thể là: mức thuế dẫn về 0% trong thời gian rất ngắn cho khoảng 90% các loại thuế¹. Điều này sẽ tác động toàn diện tới tất cả các ngành, các hoạt động kinh tế, đặc biệt là sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp và sẽ tác động trực tiếp tới vấn đề việc làm, thu nhập và đời sống của người lao động.

Về cơ bản, Hiệp định này đặt ra yêu cầu phải thực thi các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc theo tuyên bố năm 1998 của ILO là: (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể; (2) Quyền tự do không bị cưỡng bức hay bắt buộc lao động; (3) Quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm; (4) Xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em². Tại điểm a Chương 19.1 của Hiệp định CPTPP³; và cả EU-Việt Nam FTA đã qui định: “Tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể”⁴ yêu cầu Việt Nam tôn trọng, thúc đẩy và tăng cường thực thi có hiệu quả Tuyên bố năm 1998 của ILO về quyền thương lượng tập thể.

2. Một số vấn đề về thương lượng tập thể
Thương lượng tập thể là vấn đề mới được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012, có hiệu lực

thi hành từ ngày 01/5/2013. Mà theo đó, Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể; giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”⁴. Như vậy, thương lượng tập thể là việc tập thể thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể, giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động. Theo đó, tư cách chủ thể của hoạt động thương lượng tập thể, bao gồm:

Về phía người lao động, pháp luật hiện hành đề cập đến tổ chức Công đoàn (CD) với tư cách là người đại diện tập thể lao động ở các cấp. Cụ thể, Ban chấp hành CD cơ sở (thuộc phạm vi doanh nghiệp) hoặc Ban chấp hành CD ngành (thuộc phạm vi ngành). CD là đại diện cho người lao động phải là người đại diện “thực chất” có nghĩa là, thực sự bảo vệ quyền lợi cho người lao động, thực sự thương lượng vì lợi ích của người lao động. Thương lượng tập thể sẽ mất đi vai trò nếu đại diện người lao động không tham gia thương lượng tập thể vì chính quyền lợi của tập thể lao động mà mình đại diện.

Bên cạnh đó, với tư cách là chủ thể thay mặt tập thể người lao động tiến hành hoạt động thương lượng tập thể, đòi hỏi CD phải mang đầy đủ các tính chất: tính đại diện, tính chính danh, tính độc lập. Tính đại diện thể hiện ở chỗ: CD là yếu tố giúp người lao động tiến hành thương lượng thuận lợi hơn, còn về mặt ý chí, nguyện vọng thì hoàn toàn thuộc về người lao động. Tính chính danh được hiểu là CD phải thực chất là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho các CD viên, hoạt động vì lợi ích của CD viên, bởi CD do chính người lao động thành lập xuất phát từ nhu cầu và sự lựa chọn của chính họ, không chịu bất kỳ sự ảnh hưởng nào từ bên ngoài, chẳng hạn như sự ảnh hưởng nào từ phía người sử dụng lao động. Tính độc lập: khi CD đã là đại diện chính danh của người lao động, thì phải hoạt động và tiến hành thương lượng theo ý chí của người lao động dựa trên pháp luật, không chịu sự

can thiệp, tác động của bất kỳ cá nhân hay tổ chức nào. Tính độc lập, đại diện và chính danh của CD thông thường được bảo đảm thông qua hệ thống các quy định về thành lập, đăng ký và công nhận tổ chức CD; cũng như các bảo đảm pháp lý để ngăn chặn hành vi phân biệt đối xử hoặc can thiệp, chi phối, thao túng CD từ phía người sử dụng lao động, làm hạn chế sự bình đẳng giữa CD và người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể.

Về phía người sử dụng lao động, thông thường trong một doanh nghiệp có quy mô nhỏ, người sử dụng lao động sẽ là chủ thể thương lượng trực tiếp với đại diện tập thể người lao động. Song ở các doanh nghiệp có quy mô lớn, người sử dụng lao động lại thường cử đại diện của mình thường là các thành viên cấp cao trong ban giám đốc tham gia quá trình thương lượng tập thể. Ở cấp cao hơn như thương lượng tập thể cấp ngành thì chủ sử dụng lao động của các doanh nghiệp thành viên sẽ ủy quyền toàn bộ cho đại diện người sử dụng lao động của ngành đó tiến hành thương lượng tập thể với CD ngành.

3. Những vướng mắc trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về thương lượng tập thể

Nhằm đáp ứng công cuộc hội nhập quốc tế sâu rộng thực hiện cam kết ở CPTPP, trong những năm qua, hoạt động của CD Việt Nam đã có những điều chỉnh về chức năng và vai trò đại diện cho tiếng nói của người lao động thông qua thương lượng tập thể. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế thể hiện ở chỗ từ giữa những năm 1990 tới nay, đã có hơn 6 000 cuộc đình công diễn ra và tất cả đều là đình công tự phát và không do CD lãnh đạo⁵. Đây là dấu hiệu rõ ràng cho thấy các quy định của pháp luật chưa làm cho người lao động cảm thấy những yêu cầu và quyền của họ được giải quyết và quy trình giải quyết vấn đề không vận hành hiệu quả.

Thứ nhất, vấn đề công nhận CD cơ sở cũng chưa có những quy định rõ ràng. Luật CD năm 2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2013. Chưa có những quy định cụ thể về điều kiện công nhận tổ chức CD cơ sở của CD cấp trên, điều này dễ dàng dẫn đến tình trạng có sự can thiệp của người sử dụng lao động vào việc công nhận một tổ chức CD cơ sở.

Thứ hai, về phía người sử dụng lao động, theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 69 Bộ luật Lao

đồng 2012: “*Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành*”⁶. Như vậy, việc xác định tổ chức đại diện người sử dụng lao động là vấn đề quan trọng. Tuy nhiên, trong hệ thống pháp luật lao động hiện hành của nước ta, về tổ chức đại diện người sử dụng lao động có Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 của Chính phủ, quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động; Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 123/2003/QĐ-TTg ngày 12/6/2003, về việc phê chuẩn điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Quyết định số 75/2005/QĐ-TTg ngày 11/4/2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc công nhận Điều lệ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Các văn bản này mới chỉ dừng lại ở mức xác định rằng đại diện của người sử dụng lao động nêu tại Nghị định số 145/2003/NĐ-CP là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, mà hoàn toàn chưa có quy định cụ thể nào về đề cập đến nguyên tắc, tiêu chí, điều kiện, cách thức xác định một tổ chức là tổ chức đại diện của người sử dụng lao động; cũng như chức năng, tổ chức hoạt động, quyền và nghĩa vụ của tổ chức này. Trong khi đó, hệ thống pháp luật quy định liên quan đến tổ chức CĐ thì gần như đầy đủ, hoàn chỉnh. Đây là vướng mắc lớn trong khâu xác định tư cách của đại diện giới người sử dụng lao động trong quan hệ “3 bên”, phần nào dẫn đến nhiều bất cập trong quá trình hoạt động của cơ chế này.

Thứ ba, theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 69 Bộ luật Lao động 2012: “*Số lượng người tham gia phiên họp thương lượng tập thể của mỗi bên người lao động và người sử dụng lao động do hai bên thỏa thuận*”⁷. Bên cạnh đó, CĐ cấp trên trực tiếp cũng có thể tham gia phiên họp nếu có yêu cầu của một trong hai bên. Tuy nhiên, hoạt động thương lượng tập thể ở nước ta cho đến nay vẫn chưa đạt đến sự hoàn thiện, cũng như chưa đảm bảo được bản chất thương lượng tập thể trong các hoạt động. Trong đó, chức năng của các bên đại diện trong thương lượng tập thể chưa được phát

huy hiệu quả, thể hiện qua những vướng mắc trong quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện thương lượng tập thể.

Thứ tư, tính độc lập, đại diện và chính danh của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, đặc biệt là CĐ cơ sở chưa được pháp luật quy định một cách thống nhất và đầy đủ. Điều này dẫn đến hậu quả là CĐ được thành lập thường bị can thiệp hoặc thao túng bởi người sử dụng lao động. Người lao động không thực chất tham gia vào quá trình thành lập CĐ, nên họ không thấy đây là tổ chức của chính họ, do họ và vì họ.

Thứ năm, cán bộ CĐ cơ sở là chủ thể quan trọng thực hiện chức năng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong thương lượng tập thể. Do vậy, rất cần tăng cường hoàn thiện công tác quy hoạch, bồi dưỡng, đào tạo nhằm nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ. Tuy nhiên, trên thực tế, công tác quy hoạch cán bộ CĐ chưa thật sự chú trọng, thậm chí quy hoạch không đúng đối tượng, tiêu chuẩn còn chung chung, chưa gắn quy hoạch với đề bạt, sử dụng cán bộ. Chất lượng công tác đào tạo còn thấp, việc lựa chọn cán bộ để đào tạo dài hạn chưa được quan tâm đúng mức, còn coi trọng tiêu chuẩn bằng cấp, ít chú ý đến chất lượng cán bộ được cử đi đào tạo. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng thiếu tính thực tiễn, chưa chú trọng đúng mức đến việc nâng cao các kỹ năng đàm phán, thương lượng tập thể,... Không những thế, cán bộ CĐ cơ sở thực chất chỉ là những người hoạt động kiêm nhiệm, bởi ngoài nhiệm vụ cán bộ CĐ, họ vẫn tham gia quan hệ lao động với tư cách là người lao động. Chính tính chất không tách bạch này của các cán bộ CĐ cơ sở đã khiến họ bị phụ thuộc vào người sử dụng lao động, hạn chế khả năng hoạt động với tư cách đại diện người lao động ở cấp cơ sở. Người sử dụng lao động, với lợi thế về mặt kinh tế có thể tác động vào lợi ích cá nhân của các cán bộ CĐ cơ sở, khiến họ không thể làm nhiệm vụ đại diện cho người lao động một cách độc lập, công tâm. Những hệ quả này ảnh hưởng nghiêm trọng tới tính độc lập, đại diện của CĐ. Hơn nữa, thực tế cho thấy, phần lớn CĐ tại các doanh nghiệp của Việt Nam mới chỉ dừng lại ở chỗ tổ chức các hoạt động văn hóa tinh thần, chia một số phúc lợi và làm trung gian hòa giải.

Thứ sáu, khoản 1 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012 qui định: “*Người sử dụng lao động tạo điều*

kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động CĐ" và khoản 2 Điều 192 "Người sử dụng lao động phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho CĐ cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐ cơ sở, bố trí cán bộ CĐ chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức". Chính nội dung qui định này vô hình chung tạo điều kiện thuận lợi cho người sử dụng lao động tiếp tục có thể can thiệp, thao túng, làm mất đi tính độc lập của CĐ. Mặt khác, Luật cũng chưa quy định vai trò của CĐ cấp trên cơ sở và cơ quan lao động trong việc hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong quá trình thương lượng. Các quy định về chế tài xử phạt đối với việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể cũng chưa đủ mạnh để bắt buộc các doanh nghiệp phải thực hiện các quy định đã có về thương lượng, ký kết và đăng ký thỏa ước lao động tập thể, nên trong thực tế có rất nhiều doanh nghiệp lợi dụng để né tránh, thậm chí không thương lượng, ký kết và đăng ký thỏa ước lao động tập thể.

Thứ bảy, mặc dù theo quy định của Điều lệ CĐ Việt Nam, Ban chấp hành CĐ cơ sở do đoàn viên bầu ra, tuy nhiên, trên thực tế, sự ảnh hưởng của người sử dụng lao động trong việc hình thành ra ban lãnh đạo, đặc biệt là Chủ tịch CĐ cơ sở là rất lớn. Kết quả là rất nhiều cán bộ CĐ cơ sở lại là những người giữ các chức vụ quản lý trong doanh nghiệp.

4. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể và nâng cao hiệu quả áp dụng trong thực tiễn phù hợp với yêu cầu của CPTPP

Trước yêu cầu của Hiệp định CPTPP và cả EU-Việt Nam FTA, Việt Nam cần tôn trọng và thúc đẩy Tuyên bố năm 1998 của ILO về quyền thương lượng tập thể để có thể phát triển và hoàn thiện thị trường lao động ở nước ta. Việc hạn chế những vướng mắc nêu trên, sớm hoàn thiện pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của thương lượng tập thể là hết sức cần thiết, cụ thể:

Một là, trong điều kiện hiện nay, dù muốn hay không, với xu thế hội nhập, Việt Nam sẽ tiếp tục tham gia vào nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Điều đó đòi hỏi tổ chức CĐ Việt Nam phải chú trọng nâng cao chất lượng hoạt động, tăng cường đối thoại thiện chí, bảo đảm thương lượng tập thể thực chất và thực hiện sự đồng tác hiệu quả cơ chế ba bên: CĐ, doanh nghiệp và Nhà nước. Quy định cụ thể hơn nữa về trình tự, thủ tục

thành lập CĐ và bầu ra ban chấp hành CĐ cơ sở để bảo đảm tuyệt đối quyền thành lập CĐ thuộc về người lao động.

Hai là, tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của CĐ khi tham gia thương lượng tập thể. Cần sớm sửa đổi quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức CĐ, cũng như chế tài xử lý các hành vi cản trở quá trình thành lập CĐ cơ sở tại doanh nghiệp. Nhất là việc người sử dụng lao động không được có hành vi cản trở hoạt động tiếp cận doanh nghiệp và người lao động của CĐ cấp trên. Hoặc, nên có những quy định về điều kiện tham gia bầu chọn cán bộ CĐ rõ ràng, đầy đủ nhằm ngăn chặn tình trạng nặng về cơ cấu hoặc đã có sắp xếp sẵn cho phù hợp với ê kíp của lãnh đạo doanh nghiệp, làm hạn chế việc phát huy tính dân chủ trong lựa chọn cán bộ CĐ. Đồng thời, bổ sung các quy định pháp luật nhằm chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống CĐ của người sử dụng lao động, cụ thể là thông qua cơ chế khiếu nại, tố cáo. Cơ chế này bao gồm hệ thống các quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, biện pháp xử lý.

Ba là, đảm bảo sự tham gia của người lao động vào các hoạt động của CĐ để phản ánh đúng và đầy ý chí cũng như nguyện vọng của người lao động, tăng vị thế của người lao động cũng như CĐ trong quan hệ với người sử dụng lao động. Để thực hiện được điều này, pháp luật có thể quy định việc CĐ lấy ý kiến của người lao động trước khi tham gia không chỉ thương lượng tập thể mà còn các quá trình đối thoại xã hội khác.

Bốn là, sớm ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong đó xác định rõ tư cách của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Cụ thể, cần tập trung bổ sung các quy định về nguyên tắc hoạt động, tiêu chí thành lập, điều kiện cũng như cách thức xác định một tổ chức là tổ chức đại diện của người sử dụng lao động cũng như chức năng, tổ chức hoạt động, quyền và nghĩa vụ của tổ chức này.

Năm là, để nâng cao năng lực của CĐ trong hoạt động thương lượng tập thể trong thực tiễn, cần bảo đảm sự thống nhất khi quy định về quyền và nghĩa vụ của cán bộ CĐ các cấp giữa Bộ luật Lao động và Luật CĐ. Đồng thời, các cán bộ CĐ cần phải được tạo điều kiện để hoạt động một cách có hiệu quả. Trước hết, ngay từ cấp trên, cần bộ CD cần phải nâng cao năng lực thương lượng tập thể.

tiếp đó, cần có sự phối kết hợp giữa CĐ các cấp trong một số hoạt động sau: đào tạo kỹ năng thương lượng tập thể cho đoàn viên của mình ở CĐ cơ sở; xây dựng hệ thống các văn phòng tư vấn pháp luật cho các CĐ, tổ chức các buổi giao lưu, trao đổi kinh nghiệm giữa cán bộ liên đoàn lao động cấp trên với cán bộ CĐ cơ sở; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động thương lượng tập thể của các CĐ cơ sở, nhanh chóng phát hiện những hạn chế trong khả năng của CĐ, để từ đó kịp thời có biện pháp cải thiện.

Bên cạnh đó, năng lực thương lượng tập thể của người sử dụng lao động hoặc hiệp hội doanh nghiệp cũng cần phải được tăng cường. Thương lượng tập thể là cơ chế có đi có lại, do vậy, đảm bảo quyền lợi cho người lao động không có nghĩa là hạn chế lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động. Vì thế, phía người sử dụng lao động cũng cần có các kỹ năng để tham gia thương lượng tập thể, từ đó mới tạo ra những thỏa ước lao động tập thể bình đẳng, các bên cùng có lợi, giảm thiểu những rủi ro có thể phát sinh trong quan hệ lao động.

Sáu là, cơ quan quản lý nhà nước về lao động phải chủ trì và phối hợp với tổ chức CĐ, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã thực hiện tốt công tác tuyên truyền,

phổ biến, giáo dục pháp luật lao động về việc thương lượng tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể, xây dựng và đăng ký thang lương, bảng lương, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; hướng dẫn công tác hòa giải lao động; kịp thời giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền theo đúng quy định của pháp luật; định hướng hoạt động dạy nghề, gắn liền với giáo dục pháp luật và ý thức, tác phong lao động công nghiệp cho người lao động; củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động thanh tra lao động, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật lao động; tham mưu thành lập Ủy ban Quan hệ lao động; xây dựng cơ chế phối hợp hoạt động “3 bên” giữa đại diện người lao động, đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Nói tóm lại, CPTPP tạo nhiều cơ hội và cả thách thức đối với vấn đề bảo vệ lợi ích của người lao động nhất là ảnh hưởng trực tiếp tới bảo đảm các vấn đề xã hội của người lao động. Do đó, sự thay đổi những qui định của Bộ luật Lao động hiện hành và các văn bản pháp luật có liên quan là yếu tố rất cần thiết để nâng cao hiệu quả thực thi các thương lượng tập thể gắn với bảo vệ quyền lợi của người lao động theo yêu cầu của CPTPP ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Hiệp định TPP - CPTPP/WTO và các vấn đề về hội nhập kinh tế quốc tế, www.trungtamwto.vn/chuyen-de/tpp

²WTO và các vấn đề về hội nhập kinh tế quốc tế, www.trungtamwto.vn/chuyen-de/van-kien-hiep-dinh-cptpp

³WTO và các vấn đề về hội nhập kinh tế quốc tế, www.trungtamwto.vn/chuyen-de/van-kien-hiep-dinh-cptpp

⁴Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, Bộ Luật lao động năm 2012, NXB Chính trị Quốc gia, 2013

⁵Bộ Công Thương, Tham gia CPTPP là cơ hội của tổ chức công đoàn Việt Nam, congdoancongthuong.org.vn/.../tham-gia-cptpp-la-co-hoi-cua-to-chuc-cong-doan-viet-nam

⁶Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, Bộ Luật Lao động năm 2012, NXB Chính trị Quốc gia, 2013

⁷Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, Bộ Luật Lao động năm 2012, NXB Chính trị Quốc gia, 2013

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam, Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 của Chính phủ, quy định chi tiết thi hành Bộ luật Lao động về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

2. *Hồ Hương, Hiệp định CPTPP đã tác động đến 43 điều trong Bộ luật Lao động hiện hành, <https://thuvienphapluat.vn/...dinh-CPTPP/.../hiep-dinh-cptpp-da-tac-dong-den-43-dieu-trong-bo-luat-lao-dong-hien-hanh>*

3. *Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 123/2003/QĐ-TTg ngày 12/6/2003, về việc phê chuẩn điều lệ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.*

4. *Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 75/2005/QĐ-TTg ngày 11/4/2005 về việc công nhận Điều lệ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.*

Ngày nhận bài: 16/3/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 26/3/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 4/4/2019

Thông tin tác giả:

ThS. MAI THỊ DIỆU THÚY

ThS. BUI THỊ THUAN ANH

ThS. NGUYỄN THỊ NỮ

Đại học Luật, Đại học Huế

**VIETNAMESE LAWS ON COLLECTIVE BARGAINING
IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE
COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE
TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP AGREEMENT**

● Master. **MAI THI DIEU THUY**

● Master. **BUI THI THUAN ANH**

● Master. **NGUYEN THI NU**

University of Law, Hue University

ABSTRACT:

The Comprehensive and Progressive Trans-Pacific Partnership Agreement (CPTPP) was signed by 11 countries on March 8, 2018 in Santiago (Chile). The CPTPP agreement does not impose new labour requirements compared to the general labour of the International Labor Organization (ILO). However, as a member of the ILO and the CPTPP agreement it is necessary for Vietnam to study and review regulations on collective bargaining according to the CPTPP agreement in order to comply with international laws. This paper focuses on the difficulties and challenges of Vietnam's legal system related to the collective bargaining issue when the country implements the CPTPP agreement.

Keywords: Law, collective bargaining, international law, the Comprehensive and Progressive Trans-Pacific Partnership Agreement.