

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGOẠI THƯƠNG

KHOA LUẬT

-----***-----



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Chuyên ngành: Luật Thương mại Quốc tế

**CÁC QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG MỘT SỐ
HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI
MÀ VIỆT NAM LÀ THÀNH VIÊN**

Họ và tên sinh viên : Trần Thị Giang
Mã sinh viên : 1311610016
Lớp : Anh 2 - Luật TMQT
Khóa : 52
Người hướng dẫn khoa học : TS. Nguyễn Ngọc Hà

Hà Nội, tháng 6 năm 2017

LỜI CẢM ƠN

Trước hết, em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các thầy cô giáo trường Đại học Ngoại thương đã truyền đạt kiến thức cho em trong suốt bốn năm học tập tại trường. Những kiến thức này sẽ là những nền tảng cũng như kinh nghiệm sâu sắc em có được sau khi tốt nghiệp. Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến TS. Nguyễn Ngọc Hà – giảng viên trường Đại học Ngoại thương đã tận tình chỉ bảo em trong quá trình viết khóa luận để em có thể hoàn thành tốt khóa luận của mình.

Do còn nhiều hạn chế về trình độ cũng như thời gian nghiên cứu có hạn, khóa luận sẽ không thể tránh khỏi có những thiếu sót nhất định, em kính mong nhận được những ý kiến đóng góp từ các thầy, các cô và các bạn sinh viên khác để đề tài nghiên cứu được hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, tháng 6 năm 2017

Sinh viên

Trần Thị Giang

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG BIỂU	iv
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	v
LỜI NÓI ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI.....	4
<i>1.1. Khái quát về hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.....</i>	<i>4</i>
1.1.1. Định nghĩa.....	4
1.1.2. Đặc điểm	6
1.1.3. Một số nội dung cơ bản.....	8
1.1.4. Vai trò	13
<i>1.2. Khái quát về các quy định liên quan đến lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới</i>	<i>16</i>
1.2.1. Sự cần thiết của việc đưa các quy định về lao động vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.....	16
1.2.2. Nội dung.....	20
1.2.3. Đặc điểm	26
CHƯƠNG 2: QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG MỘT SỐ HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI MÀ VIỆT NAM LÀ THÀNH VIÊN .	29
<i>2.1. Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương</i>	<i>31</i>
2.1.1. Quy định trực tiếp về lao động	31
2.1.2. Quy định đảm bảo thực thi.....	33
<i>2.2. Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu.....</i>	<i>38</i>
2.2.1. Quy định trực tiếp về lao động	39
2.2.2. Quy định đảm bảo thực thi.....	39
<i>2.3. Các cam kết trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC).....</i>	<i>42</i>
2.3.1. Quy định trực tiếp về lao động	43
2.3.2. Quy định đảm bảo thực thi.....	46
<i>2.4. Nhận xét chung về các yêu cầu liên quan đến lao động được đặt ra trong các hiệp định</i>	<i>48</i>

CHƯƠNG 3: NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG QUÁ TRÌNH THỰC THI CÁC QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG MỘT SỐ HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THỂ HỆ MỚI CỦA VIỆT NAM.....	52
3.1. <i>Thực trạng các quy định về lao động trong pháp luật Việt Nam.....</i>	52
3.1.1. Khung pháp lý.....	52
3.1.2. Thực trạng thi hành pháp luật về lao động tuân thủ cam kết quốc tế tại Việt Nam.....	59
3.1.3. Đánh giá chung.....	67
3.2. <i>Thuận lợi và thách thức trong quá trình thực thi các quy định về lao động trong một số hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.....</i>	68
3.2.1. Thuận lợi.....	68
3.2.2. Thách thức.....	69
3.3. <i>Các giải pháp và kiến nghị.....</i>	73
KẾT LUẬN.....	82
PHỤ LỤC 1: NỘI DUNG CÁC ĐIỀU KHOẢN WTO+ VÀ WTO-X ĐIỀU CHỈNH.....	84
PHỤ LỤC 2: CÁC CAM KẾT VỀ DI CHUYỂN LAO ĐỘNG TRONG AFAS.....	85
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	86

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: So sánh các quy định về lao động trong TPP, EVFTA và các hiệp định trong khuôn khổ AEC	48
--	----

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

AEC	: ASEAN Economic Community <i>Cộng đồng Kinh tế ASEAN</i>
AFAS	: ASEAN Framework Agreement on Services <i>Hiệp định khung về Thương mại Dịch vụ ASEAN</i>
ASEAN	: Association of Southeast Asian Nations <i>Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á</i>
ASEM	: Asia-Europe Meeting <i>Diễn đàn Hợp tác Á Âu</i>
EU	: European Union <i>Liên minh châu Âu</i>
EVFTA	: European Union Vietnam Free Trade Agreement <i>Hiệp định thương mại tự do giữa Liên minh châu Âu và Việt Nam</i>
FTA	: Free Trade Agreement <i>Hiệp định thương mại tự do</i>
GATT	: General Agreement on Tariffs and Trade <i>Hiệp định Chung về Thuế quan và Thương mại</i>
GATS	: General Agreement on Trade in Services <i>Hiệp định chung về Thương mại Dịch vụ</i>
ILO	: International Labour Organization <i>Tổ chức Lao động Thế giới</i>
MNP	: ASEAN Agreement on the Movement of Natural Persons <i>Hiệp định ASEAN về Di chuyển thể nhân</i>
MRA	: Mutual Recognition Arrangement <i>Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau</i>
MUTRAP	: European Trade Policy and Investment Support Project <i>Dự án Hỗ trợ Chính sách Thương mại và Đầu tư của châu Âu</i>
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development <i>Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế</i>
RTA	: Regional Trade Agreement <i>Hiệp định thương mại khu vực</i>
PTA	: Preferential Trade Agreement <i>Hiệp định thương mại ưu đãi</i>
TPP	: Trans-Pacific Partnership Agreement <i>Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương</i>
VCCI	: Vietnam Chamber of Commerce and Industry <i>Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam</i>
WTO	: World Trade Organization <i>Tổ chức Thương mại Thế giới</i>

LỜI NÓI ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng. Trên cơ sở coi 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 là người được hưởng lợi, được chia sẻ thành quả của quá trình này. Nói cách khác, họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Đây là cách tiếp cận của các Hiệp định thương mại thế hệ mới và đang trở thành một xu thế trong những năm gần đây trên thế giới. Vào thời điểm thành lập Tổ chức Thương mại Thế giới (*World Trade Organization – WTO*) năm 1995, nhóm ủng hộ đề xuất đưa các tiêu chuẩn lao động vào trong khuôn khổ WTO, đồng thời sử dụng chế tài thương mại đối với những quốc gia vi phạm các tiêu chuẩn lao động đó dẫn đầu bởi Hoa Kỳ đã thất bại trong việc đàm phán các Thành viên WTO còn lại, vì vậy, đề xuất này đã bị bãi bỏ trong Hội nghị Bộ trưởng WTO năm 1996 tại Singapore¹. Tuy vậy, các nước phát triển đã nỗ lực để đưa các tiêu chuẩn lao động vào trong các thỏa thuận thương mại song phương và khu vực. Nội dung các cam kết về lao động, cơ chế thực thi và giải quyết tranh chấp cũng không ngừng được thúc đẩy và quy định ngày càng cụ thể trong các thỏa thuận với mức độ ngày càng chặt chẽ. Theo thống kê, từ năm 1993 đến nay, số lượng các Hiệp định thương mại tự do có chứa điều khoản về lao động không ngừng tăng lên từ 4 Hiệp định năm 1995 lên 72 Hiệp định vào năm 2015².

Đối với Việt Nam, trong những năm gần đây, Việt Nam cũng đã ký kết³ và tham gia đàm phán⁴ nhiều hiệp định thương mại tự do (*Free Trade Agreement – FTA*). Trong đó, Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (*Trans-Pacific Partnership Agreements – TPP*), và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu

¹ Xem tại: https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/min96_e.htm (ngày truy cập 01/05/2017).

² Nguyễn Mạnh Cường, “Nội dung chủ yếu về lao động trong Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương TPP”, tr. 1, xem tại: http://tpp.moit.gov.vn/App_File/TPP/about/Tai%20lieu%20gioi%20thieu%20oi%20dung%20Lao%20dong%20trong%20TPP.pdf (ngày truy cập 01/05/2017).

³ Đó là các FTA: TPP, FTA Việt Nam – EU, ASEAN-AEC, ASEAN - Ấn Độ, ASEAN – Australia/New Zealand, ASEAN – Hàn Quốc, ASEAN – Nhật Bản, ASEAN – Trung Quốc, Việt Nam – Nhật Bản, Việt Nam – Chile, Việt Nam – Hàn Quốc, Việt Nam – Liên minh kinh tế Á Âu. Thông tin có tại: <http://www.trungtamwto.vn/fta> (ngày truy cập 01/05/2017).

⁴ Đó là các FTA: RCEP (ASEAN+6), ASEAN - Hồng Kông, Việt Nam – EFTA, Việt Nam – Israel. Thông tin có tại: <http://www.trungtamwto.vn/fta> (ngày truy cập 01/05/2017).

(*European Union Vietnam Free Trade Agreement – EVFTA*) là hai hiệp định đầu tiên Việt Nam tham gia có những quy định chặt chẽ nhất về lao động. Cùng khoảng thời gian đó, Cộng đồng Kinh tế ASEAN (*ASEAN Economic Community – AEC*, trong đó ASEAN là *Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á - Association of Southeast Asian Nations*) đã chính thức thành lập ngày 31/12/2015. Tuy không quy định cụ thể về lao động nhưng AEC cũng có những thỏa thuận liên quan đến thị trường lao động của các nước thành viên nói chung và của Việt Nam nói riêng. Vậy nội dung những quy định về lao động các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là gì? Thực trạng quy định trong pháp luật lao động nội địa như thế nào? Việt Nam cần hoàn thiện những gì để đảm bảo thực thi tốt các cam kết đó? Để có thể trả lời cho những câu hỏi nêu trên, tác giả đã lựa chọn đề tài **“Các quy định về lao động trong một số hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên”** làm đề tài nghiên cứu của mình.

2. Mục đích nghiên cứu

- Làm rõ cơ sở lý thuyết của các quy định về lao động trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới;
- Phân tích các quy định về lao động trong một số Hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam là thành viên, từ đó đưa ra đánh giá chung về các yêu cầu đặt ra cho Việt Nam trong các hiệp định;
- Phân tích thực trạng các quy định về lao động hiện nay của Việt Nam trên hai phương diện: khung pháp lý và hoạt động thực thi; từ đó đánh giá các thuận lợi cũng như khó khăn đối với Việt Nam trong thời điểm hiện tại và đề xuất một số giải pháp.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là những quy định về lao động trong một số Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- **Về mặt không gian**: các phân tích tập trung vào các quy định về lao động trong Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương, Hiệp định thương mại tự do Liên

minh châu Âu và Việt Nam, một số Hiệp định trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN.

- **Về mặt thời gian:** các phân tích của đề tài liên quan đến thực trạng các quy định về lao động trong pháp luật hiện nay được giới hạn từ năm 2013, khi Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 chính thức có hiệu lực. Những đề xuất của đề tài về hoàn thiện hệ thống pháp luật sẽ được áp dụng đến năm 2020, sau đó có thể có những sửa đổi, bổ sung để phù hợp hơn với bối cảnh và thực tiễn của Việt Nam.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu được tiếp cận theo phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử - phương pháp luận của khoa học pháp lý nói chung và khoa học luật quốc tế nói riêng. Bên cạnh đó, đề tài cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác như: phương pháp phân tích - tổng hợp, phương pháp so sánh luật học, phương pháp đối chiếu và các phương pháp nghiên cứu truyền thống và hiện đại khác... để làm rõ hơn vấn đề nghiên cứu.

5. Bố cục

Ngoài phần lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của khóa luận được chia thành ba chương sau:

- **Chương 1:** Quy định về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới;

- **Chương 2:** Quy định về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên;

- **Chương 3:** Những vấn đề đặt ra trong quá trình thực thi các quy định về lao động trong một số hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của Việt Nam.

CHƯƠNG 1: QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI

1.1. KHÁI QUÁT VỀ HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI

1.1.1. Định nghĩa

Xuất phát từ ngoại lệ của Hiệp định chung về thuế quan và thương mại (*General Agreement on Tariffs and Trade – GATT*) (Điều XXIV.8⁵), Hiệp định chung về Thương mại Dịch vụ (*General Agreement on Trade in Services – GATS*) (Điều V) và Điều khoản cho phép năm 1979 (Enabling Clause 1979)⁶, các Thành viên WTO được phép hình thành các khu vực mậu dịch tự do (*Free Trade Area*) hoặc các liên minh thuế quan (*Customs Union*). Theo ngoại lệ này, các bên phải loại bỏ thuế quan và các quy định hạn chế thương mại khác đối với một phần đáng kể tất cả thương mại giữa các lãnh thổ hải quan thành viên mà không cần phải đa phương hóa những cam kết đó đối với tất cả các Thành viên WTO khác. Đây chính là cơ sở pháp lý hình thành nên các hiệp định thương mại tự do, từ đó giúp tạo lập các khu vực mậu dịch tự do hoặc các liên minh thuế quan giữa hai hoặc nhiều nền kinh tế khác nhau sau một khoảng thời gian nhất định.

Trong suốt quá trình phát triển, hiệp định thương mại tự do được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Theo WTO, hiệp định thương mại tự do là một dạng của hiệp định thương mại khu vực (*Regional Trade Agreements - RTA*), là những thỏa thuận thương mại có đi có lại giữa hai hoặc nhiều bên⁷. Về bản chất, hiệp định thương mại tự do là một hiệp định có đi có lại trong đó các hàng rào thương mại giữa các quốc gia tham gia hiệp định được xóa bỏ. Song mỗi thành viên của hiệp định có quyền duy trì các hàng rào thương mại riêng đối với các nước không phải thành viên hiệp định⁸.

Tuy nhiên từ thập kỷ 1990 đến nay, khái niệm FTA đã mở rộng hơn về phạm vi và sâu hơn về mức độ cam kết tự do hóa. Đây chính là lý do các học giả thường

⁵ Sau này được giải thích trong văn bản về “Để hiểu các diễn giải Điều khoản XXIV của Hiệp định chung về thuế quan và thương mại năm 1994” quy định việc hình thành và hoạt động của các liên minh thuế quan và hiệp định thương mại tự do về thương mại hàng hóa.

⁶ Là tên gọi tắt của Quyết định về đối xử khác biệt và ưu đãi hơn, có đi có lại và sự tham gia đầy đủ hơn của các nước đang phát triển của Hội đồng GATT vào năm 1979.

⁷ World Trade Organization (a), “Regional trade agreements and preferential trade arrangements”, xem tại: https://www.wto.org/english/tratop_e/region_e/rta_pta_e.htm (ngày truy cập 13/05/2017).

⁸ Fritz Machlup, *A History of Thought on Economic Integration*, Macmillan Press, London, 1977.

gọi các hiệp định thương mại tự do ngày nay là FTA thế hệ mới. Các FTA thế hệ mới không chỉ dừng lại ở phạm vi cam kết giảm thuế quan và hàng rào phi thuế quan, mà hơn thế còn bao gồm nhiều vấn đề rộng hơn các cam kết trong khuôn khổ GATT/WTO cũng như một loạt vấn đề thương mại mới mà WTO chưa có quy định. Điều này cũng có nghĩa khái niệm FTA được sử dụng rộng rãi ngày nay không còn được hiểu trong phạm vi hẹp của những thỏa thuận hội nhập khu vực và song phương có cấp độ liên kết kinh tế “nông” của giai đoạn trước thập kỷ 1980, mà đã được dùng để chỉ các thỏa thuận hội nhập kinh tế “sâu” giữa hai hay một nhóm nước với nhau⁹.

Bên cạnh đó, các học giả ủng hộ tự do hóa thương mại đa phương như Jagdish Bhagwati (1993) hay Bhagwati và Panagariya (1996) lại cho rằng tất cả các hiệp định tự do hóa thương mại khu vực cần được gọi đúng với bản chất “phân biệt đối xử”, do đó phải dùng khái niệm “hiệp định thương mại ưu đãi” (*Preferential Trade Agreement - PTA*) để chỉ các RTA mới thật sự chính xác¹⁰. Ủy ban Kinh tế và Xã hội khu vực Châu Á - Thái Bình Dương của Liên Hợp Quốc (*United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific*) thì đưa ra định nghĩa: “PTA là thuật ngữ khái quát mô tả một quá trình hội nhập thương mại mà trong đó các nước tham gia sẽ trao cho nhau những nhượng bộ thương mại có đi có lại toàn bộ hoặc từng phần. Thuật ngữ “*ưu đãi*” dùng để chỉ các thành viên của các hiệp định này được quyền – theo quy định của Điều XXIV, GATT hay Điều V, GATS – trao cho nhau những ưu đãi mà không phải mở rộng các ưu đãi đó tới các Thành viên WTO khác (theo nguyên tắc Tối huệ quốc). Nhìn lại lịch sử, các PTA thường được ký kết giữa các nước cận kề hoặc cùng vùng địa lý nên PTA cũng chính là RTA”¹¹.

Thực tiễn tại nhiều quốc gia cho thấy có nhiều tên gọi khác nhau cho hiệp định thương mại tự do như: Nhật Bản - Hiệp định Đối tác Kinh tế (*Economic Partnership Agreement*), Trung Quốc - Khu vực Mậu dịch Tự do (*Free Trade Area*) và Hiệp định Đối tác Kinh tế chặt chẽ hơn (*Closer Economic Partnership Agreement*), Ấn Độ - Hiệp định Hợp tác Kinh tế Toàn diện (*Comprehensive Economic Cooperation*

⁹ TS. Bùi Trường Giang, *Hướng tới chiến lược FTA của Việt Nam: Cơ sở lý luận và thực tiễn Đông Á*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2010, tr. 40.

¹⁰ Jagdish Bhagwati, “Regionalism and multilateralism: an overview” trong Jaime De Melo, Arvind Panagariya, *New dimensions in regional intergration*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993, tr. 22-46; Jagdish Bhagwati, Arvind Panagariya, “The Theory of Preferential Trade Agreements: Historical Evolution and Current Trends”, *American Economic Review*, vol. 86, 1996, issue 2, tr. 82-87.

¹¹ TS. Bùi Trường Giang, *tlđđ*, tr. 42.

Agreement), Hàn Quốc và ASEAN - Hiệp định Thương mại Tự do (*Free Trade Agreement*) và Hiệp định Khung về Hợp tác Kinh tế toàn diện (*Framework Agreement on Comprehensive Economic Cooperation*). Tựu trung lại, bản chất của các hiệp định này đều là hiệp định thương mại tự do với mục đích là hình thành một Khu vực Thương mại Tự do giữa các bên ký kết trong tương lai. Chính vì sự tương đồng về bản chất của quá trình liên kết kinh tế bất chấp những khái niệm và tên gọi khác nhau mà khái niệm hiệp định thương mại tự do sẽ được sử dụng xuyên suốt trong đề tài này.

Trong khuôn khổ của đề tài, tác giả sử dụng khái niệm hiệp định thương mại tự do là hiệp định hợp tác kinh tế được ký kết giữa ít nhất hai nước, nhằm cắt giảm hàng rào thương mại, cụ thể là thuế quan, hạn ngạch xuất khẩu, nhập khẩu và các hàng rào phi thuế quan khác, đồng thời thúc đẩy thương mại hàng hóa và thương mại dịch vụ giữa các nước này với nhau. Đối với thuật ngữ “thế hệ mới”, đây là thuật ngữ hoàn toàn mang tính chất tương đối, được sử dụng để nói về các hiệp định thương mại có phạm vi toàn diện, vượt ra khỏi khuôn khổ tự do thương mại hàng hóa¹².

Vì vậy, hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (*New-Generation Free Trade Agreement*) là hiệp định thương mại tự do có phạm vi cam kết rộng hơn, toàn diện hơn phạm vi cam kết trong khuôn khổ của WTO, theo đó, ngoài việc tiếp tục cam kết sâu hơn về việc loại bỏ rào cản thương mại còn điều chỉnh sang các lĩnh vực khác liên quan tới thương mại, thậm chí phi thương mại.

1.1.2. Đặc điểm

Về quá trình phát triển, thực tiễn hội nhập và toàn cầu hóa hoạt động thương mại trên thế giới đã chứng kiến bốn thế hệ hiệp định thương mại tự do. Trong đó, vấn đề về thương mại hàng hóa (cắt giảm thuế quan, loại bỏ hàng rào phi thuế quan) tập trung trong hai thế hệ hiệp định thương mại tự do đầu tiên. Đây vẫn là nội dung mang tính cốt lõi của các thỏa thuận thương mại tự do hiện nay. Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là các hiệp định thương mại tự do thế hệ thứ ba mở rộng phạm vi tự do về dịch vụ, đầu tư, sở hữu trí tuệ và các hiệp định thương mại tự do thế hệ thứ tư, trong đó những vấn đề phi thương mại như lao động, môi trường, phát triển bền vững, quyền con người, cạnh tranh... cũng được đưa vào đàm phán.

¹² TS. Nguyễn Thanh Tâm, “Tổng quan về các FTA thế hệ mới”, 2016, xem tại: <http://giaoducvaxahoi.vn/tin-phap-luat/t-ng-quan-v-cac-fta-th-h-m-i.html> (ngày truy cập 24/03/2017).

Có thể thấy, sự xuất hiện của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, đặc biệt là hiệp định thương mại tự do thế hệ thứ tư là một điều tất yếu bởi vì các nguyên nhân như sau. *Thứ nhất*, phát triển bền vững bao gồm các vấn đề phi thương mại là một trong những mục tiêu hiện nay của WTO¹³, chứng tỏ rằng các Thành viên WTO đều có sự quan tâm nhất định tới vấn đề này. *Thứ hai*, thực tế cho thấy các Thành viên WTO trong thời gian tới chưa thể cùng nhau ngồi lại đàm phán về bất kỳ thỏa thuận đa phương nào mới do sự thất bại liên tục của các Gói đàm phán thuộc Vòng Doha từ năm 2001 đến nay. *Thứ ba*, những vấn đề phi thương mại đều chưa được quy định chi tiết trong khuôn khổ các hiệp định của WTO trong khi đó lại có các tranh chấp thương mại liên quan tới những vấn đề này, ví dụ trong DS246 (*Cộng đồng châu Âu – Thuế quan ưu đãi (EC – Tariff Preferences)*)¹⁴, DS2 (*Hoa Kỳ - Xăng (US – Gasoline)*), DS4 (*Hoa Kỳ - Xăng (US – Gasoline)*), DS58 (*Hoa Kỳ - Tôm (US – Shrimp)*), DS61 (*Hoa Kỳ - Tôm (US – Shrimp)*), DS135 (*Cộng đồng châu Âu – A-miăng (EC – Asbestos)*)¹⁵... Vì vậy, không đợi các vòng đàm phán nằm trong khuôn khổ WTO về các vấn đề WTO đặt ra, các quốc gia đã xúc tiến đàm phán các FTA song phương hoặc khu vực về những vấn đề này để thúc đẩy nhanh hơn tiến trình tự do hóa thương mại.

Về *chủ thể*, cơ sở pháp lý của các hiệp định thương mại tự do nói chung, cũng như các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới nói riêng xuất phát từ ngoại lệ của GATT (Điều XXIV) và GATS (Điều V), vì vậy chủ thể ký kết bất kỳ các hiệp định nào cũng đều là các quốc gia, vùng lãnh thổ hoặc tổ chức quốc tế liên chính phủ.

Về *nội dung*, các cam kết trong hiệp định thương mại tự do thế hệ mới có nội dung vượt ra khỏi phạm vi về giảm thiểu hàng rào thuế quan trong hoạt động thương mại giữa hai hay nhiều quốc gia. Những cam kết bổ sung này được biết đến dưới dạng những điều khoản WTO+ (*WTO plus*) hoặc WTO-X (*WTO-extra*). Tổng quan, những điều khoản WTO+ đưa ra các cam kết mạnh mẽ hơn so với các cam kết tương ứng trong WTO trong khi những điều khoản WTO-X liên quan tới các cam kết nằm ngoài

¹³ Mục tiêu được thông qua tại Chương trình nghị sự phát triển bền vững 2030. Xem thêm tại: https://www.wto.org/english/thewto_e/coher_e/sdgs_e/sdgs_e.htm (ngày truy cập 01/05/2017).

¹⁴ Vấn đề lao động được đề cập gián tiếp trong, Báo cáo của Cơ quan phúc thẩm, *Cộng đồng châu Âu – Những điều kiện để cấp thuế quan ưu đãi cho các quốc gia đang phát triển*, WT/DS246/AB/R, thông qua ngày 07/04/2004, đoạn văn 182.

¹⁵ Các tranh chấp có liên quan đến vấn đề môi trường xem tại: https://www.wto.org/english/tratop_e/envir_e/edis00_e.htm (ngày truy cập 01/05/2017).

phạm vi điều chỉnh của các hiệp định trong khuôn khổ WTO. Cụ thể, WTO+ thường điều chỉnh thuế liên quan tới các sản phẩm công nghiệp và nông nghiệp, sau này điều chỉnh thêm về những tiêu chuẩn hàng rào thương mại, dịch vụ, sở hữu trí tuệ và biện pháp đầu tư liên quan tới thương mại. WTO-X thường quy định những nội dung về chính sách cạnh tranh, đầu tư và di chuyển nguồn vốn cũng như pháp luật môi trường, thị trường lao động và những quy định, biện pháp liên quan tới visa và tị nạn chính trị¹⁶ (chi tiết các lĩnh vực xem tại Phụ lục 1).

1.1.3. Một số nội dung cơ bản

Thương mại hàng hóa, thương mại dịch vụ, hàng rào kỹ thuật trong thương mại và đầu tư vẫn là những nội dung phổ biến trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Bên cạnh đó, trong khoảng thời gian gần đây, những quy định về lao động và môi trường và một số lĩnh vực khác ngày càng được chú ý đến.

1.1.3.1. Thương mại hàng hóa

Là một dạng của hiệp định thương mại tự do nên nội dung về thương mại hàng hóa vẫn là một trong những nội dung quan trọng, nền tảng của hiệp định thương mại tự do thế hệ mới với mục đích giúp các bên tham gia hiện thực hóa mục tiêu mở rộng thị trường, tạo thuận lợi cho hàng xuất khẩu. Các nội dung chính về thương mại hàng hóa thường được thỏa thuận bao gồm:

** Thuế quan*

Mức độ cắt giảm thuế quan theo hiệp định thương mại tự do thế hệ mới thường sâu hơn, tức mức thuế suất lúc này được đưa về 0%, đồng thời cắt giảm nhanh hơn cam kết trong khuôn khổ của WTO¹⁷. Căn cứ vào Điều XXIV.8 của GATT 1994, các bên tham gia hiệp định thương mại tự do nói chung phải cam kết xóa bỏ thuế quan đối với phần lớn thương mại giữa các bên (*substantial all the trade*). Hiện nay, các Thành viên WTO đều chưa đạt được một thỏa thuận chung giải thích thuật ngữ “phần lớn thương mại”¹⁸. Tuy nhiên, theo cách hiểu thông thường (không chính thức) thì hiệp định thương mại tự do cần quy định xóa bỏ thuế quan đối với ít nhất 90% giá trị

¹⁶ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 11.

¹⁷ MUTRAP, *Hiệp định thương mại tự do: Một số khái niệm cơ bản*, Hà Nội, 2012, tr. 11, xem tại: <http://mutrap.org.vn/index.php/vi/explore/finish/50/441> (ngày truy cập 24/03/2017).

¹⁸ World Trade Organization (b), “WTO Analytical Index: GATT 1994”, Phần III, đoạn văn 1030, xem tại https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/analytic_index_e/gatt1994_09_e.htm#article24E6a (ngày truy cập 24/03/2017).

thương mại và số dòng thuế trong vòng 10 năm¹⁹. Các dòng thuế không cam kết hoặc có cam kết nhưng không đưa về 0% thường là các sản phẩm nhạy cảm hoặc đặc biệt nhạy cảm đối với các bên như dược phẩm, xăng dầu, thuốc lá điếu. Các nước kém phát triển nhất hoặc đang phát triển có thể được hưởng linh hoạt về lộ trình hoặc diện cam kết.

Cam kết cắt giảm thuế quan thường chia thành các nhóm: (i) đưa thuế suất về 0% ngay khi hiệp định có hiệu lực; (ii) đưa thuế suất về 0% theo lộ trình (cắt giảm tuyến tính); (iii) cắt giảm thuế quan nhanh trong năm đầu tiên, sau đó cắt giảm từng bước một trong những năm tiếp theo (*frontload*); (iv) không cắt giảm thuế quan trong thời gian đầu, việc cắt giảm được thực hiện vào các năm cuối lộ trình (*backroad*); và (v) không cam kết²⁰.

* *Phi thuế quan*

Bên cạnh thuế quan, các bên tham gia một hiệp định thương mại tự do cũng có thể đưa ra cam kết về hạn ngạch thuế quan, đặc biệt đối với các nông sản nhạy cảm. Thông thường, nhập khẩu trong hạn ngạch từ các đối tác trong cùng hiệp định sẽ được hưởng thuế suất ưu đãi, nhập khẩu ngoài hạn ngạch sẽ phải chịu thuế suất ngoài hạn ngạch (trong nhiều trường hợp là thuế suất ngoài hạn ngạch theo cam kết WTO). Bên cạnh thuế nhập khẩu, trong một số hiệp định, các đối tác có thể thảo luận, cam kết cả thuế xuất khẩu, căn cứ vào mục tiêu chính sách của các bên.

1.1.3.2. Thương mại dịch vụ

Tương tự như thương mại hàng hóa, tại Điều V.1 Hiệp định chung về Thương mại dịch vụ (*General Agreement on Trade in Services – GATS*) đề ra điều kiện về cam kết dịch vụ trong các hiệp định thương mại tự do như sau: (i) hiệp định cần có phạm vi đáng kể, (ii) loại bỏ phần lớn các biện pháp phân biệt đối xử hiện có, (iii) không đưa ra các biện pháp phân biệt đối xử mới.

Trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, các cam kết về dịch vụ thường không chỉ gồm thương mại hàng hóa, mà còn gồm những nội dung khác như đầu tư, sở hữu trí tuệ, thương mại điện tử và chính sách cạnh tranh.

¹⁹ MUTRAP, *tlđđ*, tr. 11.

²⁰ MUTRAP, *tlđđ*, tr. 12.

Bên cạnh thương mại hàng hóa, thương mại dịch vụ cũng là nội dung quan trọng của các hiệp định thương mại tự do. Hầu hết các hiệp định này đều có chương riêng về thương mại dịch vụ. Nội dung thường tập trung vào (i) lời văn về thương mại dịch vụ, chủ yếu tuân thủ và tăng cường các nguyên tắc chính của WTO như nguyên tắc đối xử tối huệ quốc, minh bạch hóa, quy định trong nước, thanh toán và chuyển khoản, tự vệ, trợ cấp... và phụ lục về một số ngành dịch vụ cụ thể (tài chính, viễn thông, di chuyển của tự nhiên nhân...); và (ii) biểu cam kết mở cửa thị trường dịch vụ.

Theo GATS, thương mại dịch vụ được chia thành bốn phương thức cung cấp là (i) cung cấp qua biên giới; (ii) tiêu dùng ngoài lãnh thổ; (iii) hiện diện thương mại; và (iv) hiện diện của thể nhân. Tuy nhiên, trong nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, thương mại dịch vụ chỉ bao gồm hai phương thức cung cấp qua biên giới và tiêu dùng ngoài lãnh thổ, phương thức hiện diện thương mại được đưa vào phần đầu tư, hiện diện của thể nhân được đưa vào một chương riêng về di chuyển thể nhân²¹.

Về cách tiếp cận đối với tự do hóa thương mại dịch vụ, thường có hai cách tiếp cận chính là (i) chọn cho, tức là chỉ tự do hóa những ngành/phân ngành dịch vụ được liệt kê trong biểu cam kết; (ii) chọn bỏ, tức là những ngành/phân ngành nào muốn bảo lưu sẽ được liệt kê trong biểu cam kết, những ngành còn lại sẽ được tự do hóa²². Nhưng dù tiếp cận bằng cách nào đi chăng nữa, trong thời gian gần đây, một phần lớn các hiệp định bao gồm những điều khoản bổ sung về những phân ngành đặc thù, nằm trong các phụ lục đính kèm. Ví dụ như điều khoản thừa nhận những ngành dịch vụ đòi hỏi chuyên môn, dịch vụ chuyên phát nhanh²³, dịch vụ hàng hải²⁴...²⁵

Tuy có những đổi mới về cấu trúc cũng như phương thức mở cửa thị trường, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới có xu hướng giữ lại các nguyên tắc cơ bản liên quan tới thương mại dịch vụ theo GATS, bao gồm: đối xử quốc gia, tiếp cận thị trường, các nghĩa vụ trong nước, ngoại lệ, định nghĩa và phạm vi. Trong một số nội

²¹ MUTRAP, *tlđđ*, tr. 13, 14.

²² MUTRAP, *tlđđ*, tr. 13, 14.

²³ Xuất hiện nhiều trong các Hiệp định có Hoa Kỳ là thành viên.

²⁴ Xuất hiện trong Hiệp định giữa Liên minh châu Âu và Cộng đồng Caribe (CARIFORUM).

²⁵ World Trade Organization (c), *World Trade Report 2011: The WTO and preferential trade agreements: From co-existence to coherence*, WTO Publications, Switzerland, 2011, tr. 134.

dung mang tính nguyên tắc được đàm phán trong GATS như biện pháp tự vệ, trợ cấp và mua sắm chính phủ, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới thường không quy định sâu hơn GATS. Điều này cũng đúng với hầu hết các thỏa thuận liên quan đến pháp luật nội địa về tính minh bạch. Tuy nhiên, cũng có trường hợp ngoại lệ như Hiệp định thương mại tự do giữa Thụy Sĩ và Nhật Bản quy định thêm về kiểm tra các quy định nội địa nếu cần thiết, hoặc các hiệp định có Hoa Kỳ tham gia thường bao gồm vấn đề minh bạch trong một số điều khoản về dịch vụ cụ thể²⁶.

1.1.3.3. Đầu tư

Các quy định về đầu tư trong hiệp định thương mại tự do thế hệ mới được đàm phán nhằm mục đích thúc đẩy dòng chảy đầu tư trực tiếp nước ngoài cũng như chia sẻ sản xuất. Thông thường, mỗi hiệp định bao gồm những nội dung như sau:

Về phạm vi cam kết, phạm vi cam kết của chương đầu tư phụ thuộc vào định nghĩa về đầu tư và các nguyên tắc xác định trong hiệp định. Khái niệm đầu tư có thể được định nghĩa theo nghĩa rộng dựa trên tài sản (bao gồm cả đầu tư trực tiếp nước ngoài và danh mục đầu tư) hoặc theo nghĩa hẹp dựa trên phương pháp tiếp cận của doanh nghiệp (bao gồm việc thành lập hoặc mua lại doanh nghiệp). Các nguyên tắc đầu tư có thể nằm trong cả hai chương đầu tư và dịch vụ trong hiệp định²⁷.

Về nguyên tắc không phân biệt đối xử, đây là cơ chế chính mở ra cơ hội đầu tư áp dụng cho nhà đầu tư nước ngoài. Mức độ mở cửa phụ thuộc vào định nghĩa đầu tư trong hiệp định, tức trong phạm vi của tài sản nào áp dụng nguyên tắc không phân biệt đối xử, dù trong toàn bộ thời gian đầu tư (trước và sau khi thành lập doanh nghiệp) hay trong một số các hạn chế nhất định. Dựa vào cách tiếp cận chọn bỏ hay chọn cho, có thể xác định được mức độ hạn chế trong chương đầu tư của hiệp định, nhìn chung, cách tiếp cận chọn bỏ sẽ mở ra nhiều cơ hội đầu tư hơn.

Về tiêu chuẩn đối xử, đây là những tiêu chuẩn riêng để đối xử với các nhà đầu tư nước ngoài gồm: đối xử công bằng và thỏa đáng theo pháp luật quốc tế, tự do chuyển tài sản của nhà đầu tư ra nước ngoài.

Về bảo vệ nhà đầu tư, những quy định này sẽ giúp các nhà đầu tư được bảo vệ hoặc được bồi thường trong trường hợp nước nhận đầu tư quốc hữu hóa hoặc thu hồi tài sản của nhà đầu tư.

²⁶ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 134.

²⁷ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 138.

Về nhân viên cấp cao, hầu hết các hiệp định cho phép các nhân viên quan trọng hoặc quản lý của nhà đầu tư nước ngoài lưu trú tạm thời. Một số hiệp định cho phép thuê nhân viên quản lý cấp cao mà không cần xét tới yếu tố quốc tịch, trong khi những hiệp định khác yêu cầu nhà đầu tư không được quy định về quốc tịch của hội đồng quản trị.

Về giải quyết tranh chấp, quy định về giải quyết tranh chấp xuất hiện ngày càng xuất hiện nhiều hơn trong các hiệp định, đặc biệt trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới dưới nhiều hình thức khác nhau như hợp tác và đàm phán, thậm chí cho phép nhà đầu tư có thể khởi kiện nhà nước²⁸ thông qua trọng tài quốc tế.

1.1.3.4. Hàng rào kỹ thuật trong thương mại

Trước tình trạng các rào cản thuế quan được gỡ bỏ hàng loạt, vị thế của rào cản phi thuế quan đã trở nên quan trọng hơn, vì vậy các hiệp định thương mại tự do thường thiết lập những quy định về nội dung này với số lượng ngày càng tăng. Hầu hết các quy định (chiếm 58% quy định trong 70 PTA chứa điều khoản về hàng rào kỹ thuật thương mại²⁹) đều thừa nhận lẫn nhau về đánh giá sự phù hợp, hài hòa các quy định kỹ thuật, các quy định về tính minh bạch và các quy định thiết lập các cơ chế tổ chức, chẳng hạn như ủy ban, cơ quan hoặc một mạng lưới giải quyết các vấn đề liên quan đến tiêu chuẩn³⁰.

1.1.3.5. Lao động và môi trường

Lao động và môi trường đã từng được thảo luận trong một số chương trình làm việc của WTO như Hội nghị Bộ trưởng tại Singapore năm 1996, Hội nghị Bộ trưởng tại Seattle năm 1999 nhưng đã bị đưa ra khỏi Chương trình nghị sự thương mại toàn cầu do các nước đang phát triển cho rằng đây là những hàng rào bảo hộ mới³¹.

Nhưng trên thực tế, đối với lĩnh vực lao động, trong bối cảnh toàn cầu hóa, vấn đề bảo đảm quyền lợi của người lao động ngày càng được coi trọng trên cơ sở

²⁸ Ví dụ: Hiệp định thương mại tự do Bắc Mỹ (NAFTA).

²⁹ Theo nghiên cứu của Roberta Piermartini, Michele Budetta, “A mapping of regional rules on technical barriers to trade”, trong Antoni Estevadeordal, Kati Suominen, Robert Teh, *Regional Rules in the Global Trading System*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, tr. 250-315.

³⁰ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 141.

³¹ World Trade Organization (d), “Ministers consider new and revised texts”, xem tại: https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/resum02_e.htm (ngày truy cập 19/04/2017).

coi người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm trong thương mại quốc tế, nên trước hết họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Quan điểm này đã trở thành cách tiếp cận của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và là xu thế đàm phán trong những năm gần đây trên thế giới³². Với vấn đề môi trường, hiện tượng biến đổi khí hậu toàn cầu đang diễn ra ngày càng nghiêm trọng, đòi hỏi cả các nước phát triển và các nước đang phát triển phải cùng nhau nỗ lực thực hiện những “chuẩn mực thương mại mới” trong các hiệp định thương mại³³.

1.1.4. Vai trò

1.1.4.1. Xóa bỏ chính sách thương mại “bản cùng hóa các nước láng giềng”

Hiện tượng “bản cùng hóa các nước láng giềng” được các nhà kinh tế học thừa nhận như một trong những hệ quả của chính sách thương mại. Lý thuyết này dựa trên quan điểm rằng các biện pháp thương mại mang tính bảo hộ tuy mang lại sự thu hút cho quốc gia đó, nhưng lại phá hoại nền thương mại đa phương.

Khi không hợp tác, mỗi quốc gia tự đặt ra chính sách thương mại nhằm cải thiện các cam kết thương mại (nghĩa là giảm chi phí nhập khẩu so với xuất khẩu) và tăng thu nhập quốc dân. Tuy nhiên, kết quả không được khả quan khi các hành động đơn phương tăng cường thương mại của từng quốc gia đều bị hủy bỏ. Ngoài ra, các chính sách thương mại hạn hẹp hơn của các nước vừa có ít ảnh hưởng đến các điều kiện thương mại, vừa dẫn đến sự giảm sút tổng khối lượng thương mại của các nước - như tình trạng song đề tù nhân (*Prisoners' Dilemma*)³⁴.

Các chính sách thương mại đơn phương có thể giúp mở rộng sản xuất trong nước trong một ngành để gây tổn hại cho sản xuất ngoài nước bằng cách thay đổi tỷ giá. Nếu tất cả các chính phủ chọn các chính sách thương mại nhằm thu hút thêm sản

³² Tại thời điểm thành lập WTO, chỉ có 4 FTA có nội dung về lao động, thì đến tháng 01/2015, đã có 72 FTA có nội dung về lao động. Chính phủ, *Báo cáo số 79/BC-CP về kết quả đàm phán và ký kết Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP)*, 18/3/2016, tr. 10.

³³ TS. Nguyễn Thanh Tâm, *tlđd.*

³⁴ Đây là công trình kinh điển về lý thuyết trò chơi do William Poundstone thực hiện. Lý thuyết này được mô tả bằng một câu chuyện: Hai thành viên của băng tội phạm bị bắt giữ nhưng cảnh sát không đủ bằng chứng để kết tội chính và dự định phạt mỗi người 1 năm tù vì tội thấp hơn. Tuy nhiên, họ đồng thời được cảnh sát đề nghị “giao dịch”. Nếu một người làm chứng chống lại đồng phạm thì người đó sẽ được tự do, người còn lại sẽ nhận hình phạt 3 năm tù. Nếu hai người làm chứng chống lại nhau thì họ cùng bị phạt 2 năm tù. Những tù nhân không thể biết được người kia chọn lựa ra sao, và việc duy nhất khả dĩ là họ phải tối thiểu hóa hình phạt của mình. Vấn đề là, họ không biết rằng, nếu cả hai cùng từ chối làm chứng, họ chỉ phải chịu mỗi người 1 năm, trong khi nguy cơ bị làm chứng chống lại nhau rất cao, còn khả năng được thả vô cùng may rủi. Đằng sau lý thuyết này đó là việc cái được ở bên này luôn kéo theo sự mất ở bên kia, đó chính là mâu thuẫn trong cân cân lợi ích. Xem thêm tại: <http://tuoitre.vn/tin/tuoi-tre-cuoi-tuan/van-hoa-nghe-thuat/20140913/the-luong-nan-va-tro-choi-lua-chon/644422.html> (ngày truy cập 14/05/2017).

xuất, thì không có chính phủ thực sự thành công. Hoạt động sản xuất không di chuyển xuyên quốc gia, nhưng thương mại lại giảm để đáp ứng với sự gia tăng các biện pháp hạn chế thương mại. Nói một cách khác, hiện trạng song đề từ nhân lại tiếp tục xuất hiện trong hoạt động tái định cư sản xuất.

Chính vì vậy, hiệp định thương mại là một phương tiện để trung hòa các tác động tiêu cực qua biên giới. Đó không phải hiệp định thương mại đa phương như các Hiệp định trong khuôn WTO do mất quá nhiều thời gian để thống nhất được ý chí chung của số lượng lớn các thành viên³⁵, mà là những thỏa thuận ưu đãi cho phép các quốc gia phối hợp cắt giảm thuế và hỗ trợ tiếp cận thị trường để hạn chế các ảnh hưởng xuyên biên giới liên quan đến chính sách thương mại là một lựa chọn thích hợp.

1.1.4.2. Giúp các quốc gia đạt được sự tín nhiệm ở các chủ thể khác

Bên cạnh việc ngăn chặn được chính sách thương mại bản cùng hóa các nước láng giềng, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới còn có vai trò kéo các chính phủ khỏi chính sách “tự hại mình” (*beggars-thyself policies*). Điều này có nghĩa rằng, một chính phủ có thể lựa chọn tự ràng buộc và đơn phương cam kết mở cửa thông qua các cam kết quốc tế để ngăn chặn sự hủy bỏ chính sách thương mại có thể thuận lợi trong ngắn hạn, nhưng bất lợi trong dài hạn. Nói cách khác, các chính phủ đều nhận thức được rằng một hiệp định có thể giúp ích trong việc hình thành các cam kết về chính sách đáng tin cậy hơn so với những gì có thể thực thi không kèm cam kết³⁶.

Đặc biệt, các chính phủ có thể tham gia hiệp định thương mại để giải quyết vấn đề thiếu nhất quán về thời gian. Các cơ chế khác nhau thông qua chính sách thương mại không có sự nhất quán về thời gian có thể dẫn tới hậu quả không mong muốn³⁷. Ngoài ra khi không có các hiệp định thương mại, chính phủ sẽ dễ sử dụng chính sách thương mại tùy ý để tăng phúc lợi xã hội, ví dụ như cho phép bảo hộ tạm thời nên công nghiệp non trẻ. Nhưng việc sử dụng chính sách thương mại có thể thay

³⁵ ThS. Hoàng Chí Cường, “Từ FTA đến WTO”, *Bản tin Khoa học – Đào tạo*, tr. 7, xem tại: <http://hpu.edu.vn/upload/company/121/142/thom/Tu%20FTA%20den%20WTO.pdf> (ngày truy cập 17/04/2017).

³⁶ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 94.

³⁷ Kiminori Matsuyama, “Perfect equilibria in a trade liberalization game”, *American Economic Review*, 1990, vol 80, issue 3, tr. 480-492, Mohammad Amin, “Time Inconsistency of Trade Policy and Multilateralism”, *International Trade eJournal*, 2003, xem tại: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=491902 (ngày truy cập 17/04/2017), Robert W. Staiger, Guido Tabellini, “Discretionary trade policy and excessive protection”, *American Economic Review*, 1987, vol 77, issue 5, tr. 823- 837.

thể những xử sự thông thường của các nước thành viên trong hoạt động kinh tế, từ đó các doanh nghiệp có thể dự đoán được những thay đổi chính sách và tìm cách để giảm thiểu những tác động của chính sách lên họ. Đồng thời, chính phủ sẽ không thể sử dụng chính sách thương mại tùy ý kể cả trong trường hợp có sự vận động chính trị của nhóm lợi ích trong nước³⁸.

Vậy nên các chính phủ cần thực hiện cam kết ràng buộc về chính sách thương mại liên quan đến những hành vi tương lai của mình. Một hiệp định thương mại ngoài việc tạo thuận lợi trong hợp tác chính sách như nhấn mạnh ở trên có thể có vai trò ghi nhận một cách chính xác vì nó làm giảm hoặc loại bỏ quyền tùy ý của các quốc gia thành viên trong việc thiết lập thuế quan và làm tăng chi phí của việc áp dụng chủ nghĩa bảo hộ thương mại đơn phương. Điều này giúp cải thiện phúc lợi để thực thi các cam kết trong nước đối với chính sách mở cửa thương mại.

1.1.4.3. Tăng trưởng kinh tế

Mở rộng thị trường là một trong những vai trò của các hiệp định thương mại tự do. Nhờ hiệp định, các doanh nghiệp khai thác kinh tế theo quy mô và đạt được những lợi thế tương đối vì giảm được những yếu tố cạnh tranh từ doanh nghiệp nội địa. Thêm vào đó, việc có nhiều thỏa thuận ưu đãi tiếp cận thị trường sẽ giúp các quốc gia thu hút đầu tư trực tiếp từ nước ngoài. Hơn hết, tất cả các quốc gia kể cả khi có nền kinh tế nhỏ cũng có thể đạt được những lợi ích này.

Các hiệp định thương mại tự do giúp các nhà đầu tư tránh được các chính sách thương mại không lường trước được do tính không nhất quán về thời gian cũng như khóa chặt chính sách của quốc gia thành viên khi có thay đổi về bộ máy chính phủ nhằm tránh tình trạng đảo ngược chính sách³⁹.

Cuối cùng, ký kết tham gia hiệp định thương mại tự do thế hệ mới sẽ giúp các quốc gia hội nhập kinh tế sâu hơn so với các biện pháp thương mại truyền thống như thuế quan⁴⁰ đồng thời những yêu cầu về thể chế và mức độ điều phối chính sách có thể dễ dàng đạt được ở cấp độ khu vực hơn cấp độ đa phương.

³⁸ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 95.

³⁹ World Trade Organization (c), *tlđđ*, tr. 95.

⁴⁰ Robert Z. Lawrence, "Rulemaking amidst growing diversity: a club-of-clubs approach to WTO reform and new issue selection", *Journal of International Economic Law*, 2006, vol. 9, issue 4, tr. 823-835.

1.2. KHÁI QUÁT VỀ CÁC QUY ĐỊNH LIÊN QUAN ĐẾN LAO ĐỘNG TRONG CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THỂ HỆ MỚI

1.2.1. Sự cần thiết của việc đưa các quy định về lao động vào các hiệp định thương mại tự do thể hệ mới

Các nhà hoạt động toàn cầu hóa, các nhà hoạt động thương mại và các chính trị gia đã nhấn mạnh những hậu quả xã hội tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa⁴¹. Có rất nhiều câu hỏi được đặt ra như liệu rằng các nước có khuyến khích hạ thấp tiêu chuẩn lao động để tăng giá trị cạnh tranh? Hay việc vi phạm các quyền cơ bản tại nơi làm việc có thể được coi là một lợi thế so sánh không công bằng? Và liệu sự toàn cầu hóa dẫn các nước vào một “cuộc chạy đua xuống đáy” (*race to bottom*) không hiệu quả?

Thật vậy, việc mở cửa thị trường của các nước đang phát triển ngày càng gia tăng nhưng lại không kéo theo việc cải thiện nhanh chóng trong tiêu chuẩn lao động. Các báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (*International Labour Organization - ILO*) và các báo cáo chính thức khác⁴² cho thấy sự tồn tại, thậm chí đang xấu đi của những hình thức bóc lột tồi tệ nhất như trẻ em và lao động cưỡng bức. Theo ILO, hơn 12% trẻ em trên thế giới trong độ tuổi từ 5 đến 9 đang làm việc. Tỷ lệ này tăng lên 23% đối với trẻ em từ 10 đến 14 tuổi, 179 triệu trẻ em phải chịu các hình thức tồi tệ nhất, như công việc nguy hiểm, lao động cưỡng bức và buôn người và mại dâm⁴³.

Đối mặt với thực tiễn trên, yêu cầu liên quan các tiêu chuẩn lao động ở mức độ tối thiểu trong thương mại đã xuất hiện trong các cuộc họp kín trên quy mô quốc tế, khu vực và quốc gia. Tuy không được đưa chính thức vào các văn kiện của WTO, nhưng các quốc gia đã có những động thái nhất định, vấn đề lao động được lồng ghép trong các hiệp định thương mại song phương cũng như khu vực. Tính đến tháng 12 năm 2015, đã có 76 hiệp định thương mại bao trùm 135 nền kinh tế có chứa những

⁴¹ Clotilde Granger, Jean-Marc Siroen, “Core Labor Standards In Trade Agreements From Multilateralism To Bilateralism”, tr. 1, xem tại: <https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/255/2/ECFE995d01.pdf?sequence=2> (ngày truy cập 12/02/2017).

⁴² Xem thêm: International Labour Office (a), *Every Child Counts. New Global Estimates on Child Labour*, Geneva, 2002; International Labour Office (b), *Application of International Labour Standards 2004* (I). Report 92 III (Part 1A), Geneva, 2004; U.S. Department of Labor, *By the Sweat and Toil of Children Volume VI: An Economic Consideration of Child Labor*, 2000; U.S. Department of Labor, *Foreign Labor Trends, The Department of Labor's 2004 Findings on the Worst Forms of Child Labor*, Washington D.C., 2005.

⁴³ Clotilde Granger, Jean-Marc Siroen, *tlđđ*, tr. 1, 2.

quy định về lao động⁴⁴. Kết quả này cho thấy rằng, những quy định về lao động trong các hiệp định thương mại tự do là thực sự cần thiết, mang lại nhiều ảnh hưởng tới cả nhà nước, doanh nghiệp và tầng lớp người lao động.

1.2.1.1. Đối với nhà nước

Trên quy mô quốc gia, những điều khoản về lao động cũng đóng góp vai trò không nhỏ trong quá trình gia tăng lợi ích cả về kinh tế và xã hội.

Có thể khẳng định rằng, bất kỳ một hiệp định thương mại nào cũng giúp thương mại giữa các bên ký kết phát triển, cho dù có hay không các điều khoản về lao động. Tuy nhiên, trung bình một hiệp định thương mại có bao gồm các điều khoản về lao động giúp tăng giá trị thương mại lên tới 28%, trong khi đó tăng trưởng thương mại được đem lại từ một hiệp định không có những điều khoản này chỉ dừng lại ở mức độ 26%⁴⁵.

Bên cạnh đó, nhìn từ bản chất của các điều khoản về lao động, trong đại đa số các trường hợp, các hiệp định thương mại bao gồm các điều khoản về lao động thường dựa trên cam kết không hạ thấp các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Đồng thời, các hiệp định này còn hướng tới đảm bảo pháp luật lao động quốc gia được thực thi hiệu quả và đồng nhất với các tiêu chuẩn đã có sẵn.

Ngoài ra, trong một nền thương mại tự do, giá cả đóng vai trò rất quan trọng trong việc quyết định lợi thế cạnh tranh trên thị trường trong khi đó chi phí lao động luôn chiếm tỷ trọng lớn trong chi phí sản xuất⁴⁶. Vì vậy, dù ở mỗi quốc gia có mức thu nhập và điều kiện sống khác nhau nhưng những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động cần phải được đảm bảo như một chuẩn mực của sự công bằng và cạnh tranh bình đẳng.

Nếu một nước duy trì tiêu chuẩn lao động thấp, tiền lương và các điều kiện lao động không được xác lập trên cơ sở thương lượng thì được cho là sẽ có chi phí sản xuất thấp hơn so với nước thực hiện những tiêu chuẩn lao động cao. Các doanh nghiệp bằng quyền lực kinh tế có thể ép giá nhân công xuống mức thấp nhất, giá thành sản

⁴⁴ International Labour Organization (a), *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, Geneva, 2016, xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_498944.pdf (ngày truy cập 18/03/2017), tr. 1.

⁴⁵ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 4.

⁴⁶ Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động – Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (a), “Những điểm chính của Chương 19 – Nội dung lao động trong TPP”, 2016, xem tại: <http://quanhelaodong.gov.vn/nhung-diem-chinh-cua-chuong-19-noi-dung-lao-dong-trong-tpp/> (ngày truy cập 14/04/2017).

phẩm sẽ rẻ hơn nhiều so với các quốc gia có lương tối thiểu⁴⁷, từ đó phát sinh hiện tượng cạnh tranh không bình đẳng dựa trên “quyền lao động rẻ”. Hay như một ví dụ thực tế, nếu Malaysia tiếp tục dung thứ cho nạn lao động trẻ em, hàng hóa của họ sẽ rẻ hơn vì lao động trẻ em không chỉ rẻ hơn so với lao động người lớn, thậm chí cung cấp hàm lượng lao động nhiều hơn, khiến giá thành của “mặt hàng” này giảm đi. Chính vì thế, nếu Malaysia thắng tay với lao động trẻ em, giá thành hàng hóa của họ sẽ tăng và người được hưởng lợi sẽ là một quốc gia có điều kiện tương tự Malaysia là Việt Nam, nơi có nạn lao động trẻ em không phổ biến⁴⁸.

1.2.1.2. Đối với doanh nghiệp

Việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và cải thiện điều kiện làm việc nhiều khả năng sẽ làm tăng năng suất lao động và tăng cường khả năng cạnh tranh cho các doanh nghiệp. Điều kiện làm việc tốt hơn và môi trường làm việc an toàn, lành mạnh hơn có thể sẽ giúp làm cho người lao động hài lòng hơn và giảm tỷ lệ nghỉ việc. Hơn nữa, tăng cường đối thoại giữa người lao động và người sử dụng lao động có thể sẽ giúp củng cố mối quan hệ hai chiều và giảm nguy cơ xảy ra những bất ổn liên quan đến lao động, ví dụ như đình công. Điều kiện làm việc tốt hơn cũng có thể làm giảm nguy cơ xảy ra tai nạn lao động. Điều này là tín hiệu đáng mừng bởi vì trong trường hợp có tai nạn, các doanh nghiệp còn phải trả những khoản chi phí phát sinh liên quan đến đền bù và nghỉ việc của người lao động⁴⁹.

Trên quy mô quốc tế, những năm gần đây đã chứng kiến lượng lớn quan tâm cộng đồng về vấn đề lao động⁵⁰. Thậm chí, một số doanh nghiệp nổi tiếng đã chứng kiến hình ảnh của mình bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi những cáo buộc về sử dụng lao động cưỡng bức, lao động trẻ em hay phân biệt đối xử trong lao động... trong hoạt động chuỗi cung ứng⁵¹. Các cáo buộc này đã làm cho các doanh nghiệp phải

⁴⁷ Đức Việt, “TPP: Bảo vệ người lao động vì một nền thương mại công bằng – Kỳ 1”, *Luật Khoa Tạp chí*, xem tại: <http://luatkhoa.org/2016/01/tpp-bao-ve-nguoi-lao-dong-vi-mot-nen-thuong-mai-cong-bang-ky-1/> (ngày truy cập 12/04/2017).

⁴⁸ TS. Nguyễn Thanh Tâm, *tlđđ*.

⁴⁹ 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, tr. 10.

⁵⁰ Từ năm 2002, ngày 12/06 hằng năm là ngày thế giới phòng chống lao động về trẻ em nhằm nâng cao nhận thức và hành động để ngăn chặn lao động trẻ em.

⁵¹ Nguyễn Việt Đức, “Tình hình thực hiện một số tiêu chuẩn lao động quốc tế tại doanh nghiệp: lao động trẻ em, không phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức...”, *Tài liệu hội thảo: Đánh giá tác động của các cam kết lao động trong chương phát triển bền vững của hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU*, 14/10/2016, tr. 1.

chịu sự giám sát ngày càng chặt chẽ của quốc tế và áp lực từ các cổ đông và khách hàng. Do đó, các công ty phải chủ động xây dựng và thực hiện những sáng kiến tự nguyện nhằm thúc đẩy việc tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và quyền con người.

Trong bối cảnh đó, việc tôn trọng các quyền lao động và quyền con người cơ bản nên được coi là ưu tiên hàng đầu đối với những doanh nghiệp muốn đáp ứng kỳ vọng của khách hàng quốc tế. Các cáo buộc về điều kiện làm việc không đạt chuẩn và bóc lột lao động có thể dẫn tới nguy cơ bị ngừng hợp đồng, gây ra thất thoát đáng kể về tài chính và ảnh hưởng đến các hợp đồng tiềm năng với các khách hàng khác⁵². Thêm vào đó, những điều khoản về lao động còn giúp các doanh nghiệp thoát khỏi tình trạng bị cạnh tranh không công bằng dựa trên việc “phá giá về mặt xã hội” (*social dumping*)⁵³.

1.2.1.3. Đối với người lao động

Trong những năm gần đây, thương mại quốc tế có nhiều tác động tới chuỗi giá trị toàn cầu, các quốc gia tạo việc làm để tăng thêm giá trị vào sản phẩm hoặc dịch vụ thông qua chuỗi cung ứng, đặc biệt xuất hiện nhiều ở các nước đang phát triển. Vào năm 2015, 453 triệu công việc về thương mại quốc tế liên quan tới chuỗi giá trị toàn cầu, chiếm một phần năm tổng số công việc trên toàn thế giới so với 296 triệu công việc vào năm 1995⁵⁴. Tuy nhiên, sự gia tăng này không tự động chuyển hóa hoàn toàn thành sự tăng về tiền lương cho người lao động bởi vì thương mại có xu hướng tạo nên những lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp⁵⁵. Một phần nguyên nhân đến từ sự bất đối xứng về động lực nắm giữ quyền lực (*power dynamics*) giữa các nhà cung ứng và doanh nghiệp dẫn đầu trong chuỗi cung ứng và một phần đến từ năng lực yếu kém trong thi hành và giám sát thi hành quyền của người lao động⁵⁶.

⁵² Nguyễn Việt Đức, *tlđđ*, tr.1.

⁵³ Một cách hiểu chung nhất, sự phá giá về mặt xã hội là hành động không hợp pháp rút bớt quyền lợi của người lao động vì mục đích tăng lợi thế cạnh tranh trong cả quá trình nhập khẩu và xuất khẩu. Xem tại: Jean-Marc Siroën, Florence Arestoff-Izzo, Rémi Bazillier, Cindy Duc, Clotilde Granger-Sarrazin, Damien Cremaschi, “The Use, Scope and Effectiveness of Labour and Social Provisions and Sustainable Development Aspects in Bilateral and Regional Free Trade Agreements”, 2008, tr. 36, xem tại: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2112> (ngày truy cập 18/03/2017).

⁵⁴ Sanchita Basu Das, Rahul Sen, Sadhana Srivastava, “Labour Provisions in Trade Agreements with Developing Economies: The Case of TPPA and ASEAN Member Countries”, *Economic Working Paper*, 2017, tr. 2, xem tại: https://www.iseas.edu.sg/images/pdf/ISEAS_EWP_2017-01.pdf (ngày truy cập 18/03/2017).

⁵⁵ International Labour Organization (b), *World Employment Social Outlook 2015: Executive Summary*, Gevena, 2016, tr. 7, xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368640.pdf (ngày truy cập 18/03/2017).

⁵⁶ Sanchita Basu Das, Rahul Sen, Sadhana Srivastava, *tlđđ*, tr. 3.

Ngoài ra, chính quá trình hội nhập quốc tế đã tạo ra những áp lực cạnh tranh ngày càng gắt gao đặt các doanh nghiệp vào tình thế phải cắt giảm chi phí để duy trì hoặc tăng lợi nhuận. Áp lực này thúc đẩy sự cải tiến, sáng tạo cùng mức giá thấp hơn để có lợi cho người tiêu dùng. Nhưng bên cạnh đó, trong những trường hợp nhất định, chính lý do này là nguyên nhân dẫn tới việc người sử dụng lao động cắt giảm chi phí bằng cách vi phạm quyền của người lao động⁵⁷.

Chính vì vậy, với mục đích bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản cho những người đã trực tiếp tạo ra sản phẩm trong thương mại quốc tế, những quy định về lao động được cam kết trong quy mô khu vực đã nảy sinh.

Trên thực tế, ngoài giải quyết những vấn đề tiêu cực như đã đề cập, những hiệp định thương mại tự do bao gồm các điều khoản về lao động còn tác động tích cực tới tỷ lệ tham gia của lực lượng lao động (*labour force participation rates*), tăng số lượng nam giới và nữ giới trong độ tuổi lao động tham gia vào lực lượng lao động, đặc biệt, tăng lượng lao động nữ. Điều này có được là do các điều khoản lao động trong những hiệp định thương mại tự do được đảm bảo thi hành bằng những chính sách đối thoại (*dialogue*) và thừa nhận (*awareness*) đã giúp nâng kỳ vọng của người lao động về điều kiện lao động tốt hơn, vì vậy đã gia tăng sự sẵn sàng của họ khi tham gia vào thị trường lao động.

1.2.2. Nội dung

Những quy định về lao động trong các hiệp định thương mại tự do bao gồm các nội dung sau:

1.2.2.1. Quy định trực tiếp về lao động

Các quy định trực tiếp về lao động là các nội dung lao động liên quan tới việc cải thiện, bảo vệ, thực hiện, thúc đẩy quyền cơ bản của người lao động hoặc các tiêu chuẩn lao động cũng như cải thiện điều kiện sống và việc làm của công dân hoặc thực hiện theo định nghĩa của ILO về việc làm thỏa đáng (*decent works*)⁵⁸.

⁵⁷ Jean-Marc Siroën, Florence Arestoff-Izzo, Rémi Bazillier, Cindy Duc, Clotilde Granger-Sarrazin, Damien Cremaschi, *ltd*, tr. 33, xem tại: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2112> (ngày truy cập 18/03/2017).

⁵⁸ Pablo Lazo Grandi, *Trade Agreements and their Relation to Labour Standards: The Current Situation*, International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), Geneva, 2009, tr. 34, xem tại: <http://www.ictsd.org/downloads/2011/12/trade-agreements-and-their-relation-to-labour-standards.pdf> (ngày truy cập 10/04/2017).

Nhìn chung, các cam kết lao động trong tất cả các hiệp định thương mại tự do đều nhắc lại cam kết của ILO, 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 thương lượng tập thể, hạn chế sử dụng lao động trẻ em và nghiêm cấm sử dụng lao động cưỡng bức⁵⁹, có thể bao trùm những quy định về vấn đề không phân biệt đối xử trong lao động dựa trên chủng tộc, giới tính, độ tuổi hoặc các đặc điểm khác⁶⁰. Đây là những quyền trong danh sách “những nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc” (Tuyên bố năm 1998) đã được thông qua bởi ILO⁶¹.

Hiện nay, cam kết trong Tuyên bố năm 1998 của ILO đã trở thành nội dung cố định trong phần lớn các hiệp định được ký kết. Thêm vào đó, rất nhiều hiệp định đã thiết lập thêm nghĩa vụ liên quan tới điều kiện làm việc có thể chấp nhận được về tiền lương tối thiểu, số giờ làm việc, sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, cũng như các nghĩa vụ trong bối cảnh các quyền của người lao động được nhận thức có chủ ý. Một vài hiệp định còn bảo vệ lao động di cư⁶². Ngoài ra, một số hiệp định thương mại tự do còn tiếp cận về lao động dựa trên định nghĩa về việc làm thỏa đáng⁶³, được phát

⁵⁹ Forced labour refers to situations in which persons are coerced to work through the use of violence or intimidation, or by more subtle means such as accumulated debt, retention of identity papers or threats of denunciation to immigration authorities. Xem tại: http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/news/WCMS_237569/lang-en/index.htm (ngày truy cập 10/04/2017).

Tạm dịch: Lao động cưỡng bức là trường hợp cá nhân bị ép buộc làm việc vì bị bạo hành hoặc đe dọa bạo hành, hoặc bằng các phương pháp khác như: tích lũy nợ, giữ giấy tờ tùy thân hay đe dọa tố cáo với cơ quan di trú.

⁶⁰ Sandra Polaski, “Protecting Labor Rights Through Trade Agreements: An Analytical Guide”, *Carnegie Endowment for International Peace*, 07/2004, tr. 16, xem tại: <http://www.ceim.uqam.ca/ggt/IMG/pdf/2004-07-polaski-JILP.pdf> (truy cập ngày 11/04/2017).

⁶¹ Các công ước cơ bản của ILO: công ước 87 và 98 về tự do liên kết và thỏa ước lao động tập thể; công ước 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; công ước 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em; công ước 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Xem thêm chi tiết về quy định các công ước tại http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_143046.pdf (ngày truy cập 13/04/2017).

⁶² Pablo Lazo Grandi, *tlđđ*, tr. 34.

⁶³ Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men. Xem tại: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm> (ngày truy cập 10/04/2017).

Tạm dịch: Việc làm thỏa đáng bao tổng hòa những khát vọng của con người trong cuộc đời làm việc của họ. Nó bao gồm các cơ hội có được những việc làm sinh lợi, đem lại thu nhập xứng đáng, an toàn tại nơi làm việc, bảo trợ xã hội cho gia đình, những triển vọng tốt đẹp cho phát triển cá nhân và hội nhập xã hội, tự do bày tỏ những mối quan tâm của mình, tổ chức và tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ, bình đẳng trong cơ hội và đối xử đối với cả nam giới và nữ giới.

triển bởi ILO. Gần đây, một số lượng nhất định các hiệp định thương mại tự do bao gồm những cam kết bao hàm toàn bộ lĩnh vực lao động⁶⁴.

1.2.2.2. Quy định đảm bảo thực thi

Để đảm bảo những quy định trực tiếp về lao động được thi hành một cách hiệu quả trong thực tiễn, các hiệp định cũng có những quy định về nội dung này. Các điều khoản đảm bảo quá trình thực thi các quy định về lao động được chia thành ba nhóm: (i) nhóm những điều khoản thực thi mang tính chất điều kiện (*conditional labour provisions*), (ii) nhóm những điều khoản thực thi mang tính chất khuyến khích (*promotional labour provisions*), (iii) cơ chế giải quyết tranh chấp. Cụ thể:

a. Quy định thực thi mang tính chất điều kiện

Những quy định này thường bao gồm những yêu cầu về tiêu chuẩn lao động liên quan tới những hệ quả về kinh tế dưới hình thức trừng phạt (*sanctions*) hoặc ưu đãi (*incentives*), trong một số trường hợp có thể bao gồm cả những lợi ích khác như việc hợp tác kỹ thuật⁶⁵. Điều này có nghĩa rằng thông qua những điều khoản đó, các hiệp định thương mại tự do cho phép các quốc gia thành viên hưởng những ưu đãi nhất định để tuân thủ những tiêu chuẩn lao động chẳng hạn dưới hình thức nhượng bộ thương mại bổ sung (*additional trade concessions*) hoặc ngược lại, nếu xảy ra vi phạm những quy định về lao động có thể dẫn tới việc các bên thu hồi những lợi ích thương mại có được từ các hiệp định như ưu đãi thuế quan⁶⁶, hoặc phải sử dụng đến những cơ chế trừng phạt phi thương mại (phạt tiền hoặc giảm bớt hỗ trợ kỹ thuật)⁶⁷.

Thứ nhất, đối với những quy định khuyến khích về kinh tế

Những quy định lao động mang nội dung khuyến khích về kinh tế thường đánh thẳng vào lợi ích hay giá trị kinh tế của mỗi quốc gia trong trường hợp quốc gia đó

⁶⁴ Pablo Lazo Grandi, *lđđ*, tr. 34.

⁶⁵ International Labour Organization (c), *Social dimension of free trade agreement*, Geneva, 2015, tr. 21, xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_228965.pdf (ngày truy cập 18/03/2017).

⁶⁶ Thông qua một số hiệp định thương mại, các thành viên được hưởng miễn trừ một số nghĩa vụ liên quan tới lao động. Tuy nhiên, những điều khoản này hoàn toàn khác biệt bởi vì chúng không hàm chứa những yêu cầu về lao động mà một quốc gia phải tuân thủ, mà là những ngoại lệ của nghĩa vụ theo Hiệp định đó. Vì vậy, những điều khoản này không được xem là quy định lao động trong phạm vi bài nghiên cứu. Thực tế, số lượng những điều khoản lao động như vậy cũng rất hạn chế, và chỉ liên quan tới “lao động tù nhân” ngoại trừ duy nhất ngoại lệ về lao động trẻ em trong Hiệp định về Cộng đồng và Thị trường chung khu vực Caribbean năm 1997).

⁶⁷ Franz Christian Ebert, Anne Posthuma, *Labour provisions in trade arrangements: current trends and perspectives*, ILS Publications, Geneva, 2011, tr. 3, xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_192807.pdf (truy cập ngày 22/03/2017).

tuân thủ những biện pháp đã được ghi nhận trong hiệp định điển hình như: tăng hạn ngạch xuất khẩu. Những quy định này đều có thể thực thi ở cả hai cấp độ là quốc gia và doanh nghiệp, đồng thời nên kết hợp thi hành cùng cơ chế giám sát⁶⁸.

Thứ hai, đối với những quy định không khuyến khích về kinh tế

Sau quá trình giải quyết tranh chấp hoặc trong một số trường hợp khác, nếu thiết chế giải quyết tranh chấp xác định có vi phạm và không khắc phục được theo các điều khoản đã thoả thuận, một khoản tiền (dưới hình thức đóng góp vào quỹ lao động) có vai trò như một biện pháp trừng phạt thương mại thông thường có thể được áp dụng đối với quốc gia không tuân thủ.

Khoản phạt sau đó sẽ được chi tiêu trong lãnh thổ của bên vi phạm, dưới sự giám sát của hội đồng hoặc các thành viên tham gia hiệp định để khắc phục sự thiếu bảo vệ quyền lao động và trong một số trường hợp khoản tiền phạt được góp vào một quỹ để hỗ trợ các hoạt động tăng cường quyền lao động ở nước có liên quan. Nếu một bên vi phạm từ chối thanh toán, bên khiếu nại có thể tái áp dụng mức thuế tương ứng với số tiền cần thiết để thu hồi tiền phạt.

Thông thường, biện pháp này được áp dụng khi vi phạm các quy định liên quan tới lao động trẻ em, mức lương tối thiểu, an toàn và vệ sinh lao động. Trong khi đó, những nội dung như tự do hiệp hội, không phân biệt, lao động cưỡng bức, quyền của người lao động di cư và các quyền khác không thể được thực thi tương tự. Tuy nhiên, không phải tất cả các hiệp định thương mại tự do đều có quy định về vấn đề này và có những trường hợp, việc tuân thủ cam kết về lao động tuy cũng được xem xét bởi một Ủy ban độc lập ở cấp khu vực hoặc đa phương⁶⁹ nhưng không quy định những hành động trừng phạt thương mại dưới bất kỳ hình thức nào⁷⁰.

b. Quy định thực thi mang tính chất khuyến khích

Những quy định thực thi mang tính chất khuyến khích đều được ghi nhận trong gần như tất cả các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, và chiếm khoảng 60% tổng số quy định về lao động trong những hiệp định đó⁷¹. Khác với những điều khoản thực

⁶⁸ International Labour Organization (b), *tlđđ*, tr. 73.

⁶⁹ Ví dụ: Hiệp định thương mại Khối Thị trường chung Nam Mỹ (*Mercado Común del Sur - MERCOSUR*) quy định các vấn đề về lao động được xem xét bởi Ủy ban về Các vấn đề Xã hội và Lao động ở cấp khu vực.

⁷⁰ Sandra Polaski, *tlđđ*, tr. 18.

⁷¹ International Labour Organization (c), *tlđđ*, tr. 69.

thi mang tính chất điều kiện, những điều khoản này không đặt ra vấn đề trừng phạt hoặc ưu đãi về mặt kinh tế như một cơ chế thực thi, mà thay vào đó thực thi dựa trên những cam kết về khuôn khổ thể chế để thực hiện hoạt động hợp tác, phối hợp, cũng như những cơ chế giám sát và đối thoại có sự tham gia của các chủ thể phi nhà nước nhằm mục đích nâng cao năng lực quốc gia⁷². Trong nhóm điều khoản này, bên cạnh những quy định không ràng buộc, có những quy định bao gồm những nghĩa vụ pháp lý bắt buộc, trong đó có thể có nghĩa vụ dễ thấy trước được là việc đảm bảo thực thi thông qua một khuôn khổ thể chế và thủ tục pháp lý toàn diện⁷³. Cụ thể,

Về điều khoản không vi phạm, đây là những quy định khẳng định các nước thành viên sẽ không loại bỏ, từ chối hay phớt lờ các quy định hoặc quy chế bảo vệ lao động được thừa nhận trong phần lớn các hiệp định; thường được biết dưới tên điều khoản không vi phạm (*non-derogation clause*).

Về hoạt động hợp tác, hoạt động hợp tác về lao động được hình thành dưới nhiều hình thức khác nhau, như việc hỗ trợ tăng cường năng lực quốc gia, đối thoại và trao đổi thông tin giữa các chính phủ. Tuy nhiên xu hướng chung rõ rệt nhất hiện nay là việc hoạt động hợp tác tập trung vào việc thi hành pháp luật nội địa, đặc biệt trong việc nâng cao thiết chế lao động trong nước. Về vấn đề này, hoạt động hợp tác kỹ thuật thường bao gồm tất cả những hoạt động cung cấp hỗ trợ kỹ thuật và nguồn tài chính cho nước đối tác để thực thi cam kết quốc tế. Thông qua nội dung này, tất cả các bên liên quan thậm chí các chủ thể tư cũng được hưởng lợi, chẳng hạn như hoạt động đào tạo của các nhà quản lý được nâng cao và việc tuân thủ của người lao động ngày càng chặt chẽ hay thể chế phục vụ cho hoạt động đối thoại và thương lượng tập thể cũng được tăng cường⁷⁴.

Về hoạt động giám sát, hoạt động giám sát là quá trình đánh giá một cách có hệ thống về tiến độ các chính sách trong một khoảng thời gian nhất định nhằm mục đích tăng cường minh bạch và thông tin cho các bên về tình hình thực tế của những vấn đề liên quan đến lao động. Giám sát có thể dưới hình thức báo cáo tiến độ của nhà nước với sự tham gia của các bên liên quan, ví dụ như thông qua việc nộp đơn kiến nghị có thể dẫn tới việc khởi động quá trình giải quyết tranh chấp, hoặc hợp tác

⁷² International Labour Organization (c), *tlđđ*, tr. 71.

⁷³ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 21.

⁷⁴ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 72.

nhà nước - tư nhân (ví dụ như giám sát ở mức độ doanh nghiệp trong chương trình Better Work⁷⁵ hợp tác giữa ILO và Tổ chức Tài chính quốc tế (*International Finance Corporation*)⁷⁶).

Để thể hiện tầm quan trọng của các cam kết trên, các hiệp định thương mại thường thiết lập các điểm liên lạc (*point of contact*), họp thường xuyên với các quan chức cao cấp và sắp xếp những cơ hội hợp tác về các vấn đề phổ biến nhất, bao gồm việc làm, an sinh xã hội hoặc di cư lao động. Trong các trường hợp khác, thiết chế bổ sung có thể được thiết lập, chẳng hạn như Ủy ban chuyên gia⁷⁷ với vai trò tương tự với thiết chế trọng tài trong trường hợp có thành viên không tuân thủ cam kết⁷⁸.

c. Cơ chế giải quyết tranh chấp

Cơ chế giải quyết tranh chấp trao quyền cho một quốc gia tham gia hiệp định khiếu nại một quốc gia thành viên không tuân thủ việc bảo vệ quyền lao động của công dân. Những khiếu nại này được giải quyết bằng cách tham vấn giữa các chính phủ hoặc đưa vấn đề đến một hội đồng giải quyết tranh chấp quốc tế trung lập⁷⁹, xác định xem có xảy ra vi phạm hay không, thậm chí có thể xác định một số doanh nghiệp vi phạm để đưa ra những hành động cần thiết ở cấp độ doanh nghiệp. Mặc dù cơ chế này chỉ áp dụng đối với các tranh chấp giữa các quốc gia nhưng hầu hết các quy định cũng quy định cơ chế khiếu nại mà theo đó các bên thứ ba như cá nhân, công đoàn và các tổ chức phi chính phủ có thể đưa ra các khiếu nại đối với các trạm liên lạc quốc gia liên quan đến việc các quốc gia khác không tuân thủ các quy định về lao động, tham gia vào quá trình điều tra cũng như có thể triệu tập các phiên điều trần công khai về vấn đề khiếu nại⁸⁰.

Nếu hội đồng xác định có tồn tại sự không tuân thủ, bên khiếu nại có thể rút lại lợi ích thương mại từ phía bên vi phạm hoặc thực hiện các biện pháp thích hợp

⁷⁵ Chương trình Better Work tại Việt Nam có mục tiêu nâng cao điều kiện làm việc và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong ngành may. Chương trình đã giúp cải thiện điều kiện lao động của gần 150,000 công nhân trong hai năm đầu tiên và sẽ giúp 700,000 công nhân trong vòng năm năm hoạt động. Tìm hiểu thêm về chương trình tại: http://betterwork.org/vietnam/?page_id=255&lang=vi (ngày truy cập 23/03/2017).

⁷⁶ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 73.

⁷⁷ Tùy vào từng Hiệp định có những tên gọi khác nhau như Ủy ban chuyên gia, Ban Hội thẩm, Hội đồng chuyên gia.

⁷⁸ Pablo Lazo Grandi, *tlđđ*, tr. 34.

⁷⁹ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 73.

⁸⁰ International Labour Organization (c), *tlđđ*, tr. 32.

khác cho đến khi bên vi phạm tuân thủ cam kết về lao động, thông thường bằng cách cải thiện việc thi hành luật lao động như đã được trình bày tại phần 1.2.2.b⁸¹.

1.2.3. Đặc điểm

Thứ nhất, có những hiệp định đặt ra điều kiện thực thi bằng cách yêu cầu một số hoạt động trước khi phê chuẩn

Trong một số trường hợp, trước khi phê chuẩn một hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, có những nước thành viên phải cải cách thể chế và pháp luật để phù hợp với những yêu cầu nhất định⁸², thông thường là yêu cầu về phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế để cải thiện quyền của người lao động hoặc thông qua các biện pháp bảo vệ người lao động mới trong đó nhấn mạnh quyền tự do hiệp hội⁸³. Chính nhờ những điều kiện phê chuẩn này mà pháp luật lao động nội địa đã có những thay đổi đáng kể.

Thứ hai, hiệu quả của các quy định về lao động phụ thuộc vào việc tham gia của các chủ thể phi nhà nước

Việc tìm kiếm và đàm phán các hiệp định thương mại là một công việc mang tính truyền thống của các chính phủ. Tuy nhiên, để đảm bảo sự tuân thủ các quyền lao động đòi hỏi phải có sự chung tay của cả chính phủ và các chủ thể phi nhà nước, đặc biệt là những người sử dụng lao động khu vực tư nhân bởi vì họ chính là yếu tố quyết định xem liệu quyền lao động có được thực tế hóa tại nơi làm việc.

Chính vì vậy, nhiều quốc gia cũng đã có những quy định nội địa nhất định để tăng cường sự tham gia của các chủ thể phi nhà nước. Trong giai đoạn đàm phán, các quốc gia có thể thiết lập cấu trúc tham vấn thường trực với thành viên cố định và cơ chế bao gồm cả sự tham gia rộng hơn của các nhân tố như tổ chức xã hội và cộng đồng. Trong giai đoạn thực thi, nhiều quốc gia thường tạo cơ hội tham vấn hoặc thành lập một nhóm tư vấn đến từ các chủ thể tư dựa trên cơ sở tự nguyện⁸⁴ hoặc quy định bắt buộc các bên phải tham vấn cơ quan tư vấn, có cơ chế thể chế rõ ràng nhằm gia tăng cơ hội đối thoại giữa các tổ chức xã hội với các quốc gia đối tác^{85,86}.

⁸¹ Chỉ những lợi ích thương mại được cấp theo hiệp định mới có thể bị thu hồi, phân biệt với với những lợi ích thương mại được cấp theo các cơ chế khác ví dụ như WTO.

⁸² International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 72.

⁸³ International Labour Organization (c), *tlđđ*, tr. 29.

⁸⁴ Trong các hiệp định thương mại có sự tham gia của Hoa Kỳ hoặc Canada.

⁸⁵ Trong các hiệp định thương mại có sự tham gia của Liên minh châu Âu.

⁸⁶ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 7.

Ngoài ra, sự tham gia của các chủ thể phi nhà nước, đặc biệt là cộng đồng doanh nghiệp có thể giúp tối ưu hóa những ưu đãi hoặc chia sẻ gánh nặng của các khoản phạt vi phạm, từ đó điều chỉnh lợi ích kinh tế giữa chính phủ và doanh nghiệp với quyền lợi của người lao động⁸⁷.

Trong trường hợp có các khuyến khích về kinh tế, quyền lợi của các nhóm chủ thể doanh nghiệp được nhìn nhận khá rõ ràng. Ví dụ như khi khuyến khích về kinh tế bằng cách cấp hạn ngạch, tức hạn ngạch xuất khẩu đến nước nhận sẽ tăng nếu nước xuất khẩu cải thiện việc thực thi pháp luật lao động nội địa và bảo vệ quyền của người lao động được công nhận trên bình diện quốc tế. Do được hưởng lợi từ việc tăng hạn ngạch xuất khẩu nên các doanh nghiệp sẽ có xu hướng tuân thủ tự nguyện pháp luật lao động và chấp thuận các quyền lợi của người lao động. Hơn thế nữa, cấp hạn ngạch phụ thuộc vào hành động của toàn bộ ngành công nghiệp cho nên khi có những doanh nghiệp đơn lẻ không tuân thủ các quy định đã đề ra sẽ kéo theo rủi ro cho toàn bộ các doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực ngành nghề. Từ đó, các doanh nghiệp không tuân thủ sẽ đối mặt với áp lực từ toàn bộ ngành công nghiệp bên cạnh chính phủ và người lao động bắt buộc họ phải thực hiện đúng các quy định về lao động. Vô hình trung, các doanh nghiệp trong một ngành đã cùng giúp nhau tạo động lực cải thiện việc tuân thủ các cam kết quốc tế.

Trong trường hợp một chính phủ phải gánh chịu một khoản phạt do vi phạm các quy định về lao động. Chính phủ có thể tạo dựng một cơ chế từ đó chỉ các doanh nghiệp không tuân thủ sẽ phải gánh chịu một phần trách nhiệm hoặc thu hồi lợi ích mà chính phủ đã trao cho các doanh nghiệp không tuân thủ bằng cách điều chỉnh mức thuế hoặc thu hồi trợ cấp⁸⁸.

Thứ ba, các điều khoản lao động có mối liên hệ chặt chẽ với quyền điều chỉnh (right to regulate) cũng như các tiêu chuẩn của ILO

Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới có thể tương đối phức tạp, vì vậy, những nguyên tắc được đề cập gây nên sự thiếu mạch lạc nhất định. Có ba lý do chính cho vấn đề này. *Thứ nhất*, có thể có nhiều sự khác nhau giữa những nội dung mang tính quy phạm của các hiệp định thương mại khác nhau, cũng như giữa cơ chế thực

⁸⁷ Sandra Polaski, *tlđđ*, tr. 23.

⁸⁸ Sandra Polaski, *tlđđ*, tr. 24.

thi được sử dụng bởi các chính phủ khác nhau. Vì vậy, cần kiểm tra và hiểu rõ những cách tiếp cận khác nhau để đảm bảo rằng mục tiêu chung là nâng cao tiêu chuẩn lao động thông qua các hiệp định thương mại có thể đạt được. *Thứ hai*, yếu tố phi lao động của các hiệp định như những quy định về bảo hộ đầu tư, có thể giới hạn năng lực của các chính phủ trong việc thực thi chính sách bền vững trong nhiều lĩnh vực khác, chẳng hạn như lĩnh vực lao động. Về thuật ngữ “quyền điều chỉnh” (*right to regulate*) hoặc “không gian chính sách” (*policy space*) thường nằm trong các hiệp định, để cân bằng một mặt là nhu cầu của các nhà đầu tư, một mặt là khả năng của nhà nước trong việc đạt được mục tiêu chính trị. *Thứ ba*, để nâng cao phạm vi các văn kiện của ILO được viện dẫn rõ ràng trong các hiệp định thương mại, nhấn mạnh khả năng xuất hiện xung đột trong áp dụng thỏa thuận trong mức độ quốc gia và quốc tế⁸⁹.

⁸⁹ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 8, 9.

CHƯƠNG 2:

QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG MỘT SỐ HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI MÀ VIỆT NAM LÀ THÀNH VIÊN

Để thiết lập mối quan hệ thương mại với nhiều quốc gia trên thế giới và hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền thương mại khu vực cũng như toàn cầu, tính đến thời điểm hiện tại, Việt Nam đã ký kết và đàm phán 16 hiệp định thương mại tự do⁹⁰, trong đó đã có những hiệp định chứa đựng những nội dung điều chỉnh lĩnh vực lao động. Bởi vì giới hạn về thời gian, điều kiện nghiên cứu cũng như dung lượng của đề tài, tác giả lựa chọn nghiên cứu Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương, Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu và các hiệp định liên quan tới lao động trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN.

Trong đó, TPP là hiệp định đầu tiên trong lịch sử giành một chương riêng biệt quy định về vấn đề lao động. Ngay từ khi đàm phán, chương 19 của TPP về Lao động đã nhận được sự quan tâm đặc biệt hơn so với các nội dung khác của TPP bởi vì nội dung của chương đã đụng chạm tới những vấn đề mang tính “nhạy cảm” liên quan tới quyền của người lao động. Đại diện Thương mại Hoa Kỳ Michael Froman còn cho rằng TPP là một “thời khắc lịch sử” cho những quốc gia như Việt Nam vì nếu được thi hành trọn vẹn, các quốc gia thành viên sẽ phải có những “thay đổi rõ rệt” trong hệ thống của họ⁹¹. Tuy nhiên, vào ngày 24/01/2017, Tổng thống đương nhiệm của Hoa Kỳ Donal J. Trump đã ban hành lệnh hành pháp rút Hoa Kỳ khỏi TPP⁹², điều này đồng nghĩa với việc TPP đứng trước khả năng bị khai tử do hiệp định này chỉ có hiệu lực được ít nhất 6 nước phê chuẩn trước tháng 2/2018 và các nước này phải đóng góp ít nhất 85% GDP trong khối (tức không thể thiếu Hoa Kỳ hoặc Nhật Bản). Nhưng hiện nay một số thành viên khác của TPP đang thảo luận về khả năng làm cho TPP

⁹⁰ Các FTA đã ký kết: TPP, ASEAN-AEC, ASEAN - Ấn Độ , ASEAN – Australia/New Zealand, ASEAN – Hàn Quốc, ASEAN – Nhật Bản, ASEAN – Trung Quốc, Việt Nam – Nhật Bản, Việt Nam – Chile, Việt Nam – Hàn Quốc, Việt Nam – Liên minh kinh tế Á Âu, Việt Nam – EU. Thông tin có tại: <http://www.trungtamwto.vn/fta> (ngày truy cập 29/04/2017).

Các FTA đang đàm phán: RCEP (ASEAN+6), ASEAN - Hồng Kông, Việt Nam – EFTA, Việt Nam – Israel. Thông tin có tại: <http://www.trungtamwto.vn/fta> (ngày truy cập 29/04/2017).

⁹¹ Vox, “Why Obama says TPP is historic for workers - and why US labor unions hate it”, 12/11/2015, xem tại: <https://www.vox.com/2015/11/12/9716400/tpp-labor-vietnam> (ngày truy cập 29/04/2017).

⁹² The Guardian, “Trump withdraws from Trans-Pacific Partnership amid flurry of orders”, 23/01/2017, xem tại: <https://www.theguardian.com/us-news/2017/jan/23/donald-trump-first-orders-trans-pacific-partnership-tpp> (ngày truy cập 14/05/2017).

có hiệu lực mà bỏ qua sự tham gia của Hoa Kỳ⁹³, đặc biệt, tính tới thời điểm hiện tại tại Nhật Bản và New Zealand đã thông qua TPP lần lượt vào ngày 20/01/2017⁹⁴ và 11/05/2017⁹⁵ nhằm mục đích thúc đẩy các thành viên khác tiếp tục thông qua hiệp định này. Thậm chí, các Bộ trưởng và Thứ trưởng 11 Thành viên còn lại đã nhóm họp vào ngày 21/05/2017, nhấn mạnh về khả năng mở rộng TPP cho các nền kinh tế khác tham gia nếu họ có thể chấp nhận các tiêu chuẩn cao của Hiệp định⁹⁶. Hơn thế nữa, kể cả trong trường hợp TPP chịu chung số phận với Hiến chương La Havana⁹⁷, đối với Việt Nam việc nghiên cứu, đánh giá về các vấn đề lao động trong TPP vẫn cần thiết bởi vì TPP là một hiệp định khuôn mẫu của thế kỷ 21⁹⁸. Nói cách khác, không trước thì sau, trong tiến trình hội nhập, Việt Nam sẽ phải đối mặt với những vấn đề được đặt ra trong hiệp định này.

Còn đối với EVFTA, đây là hiệp định thương mại tự do thế hệ thứ tư⁹⁹ của Liên minh châu Âu bao gồm chương phát triển bền vững – một khuôn khổ mới để lồng ghép các quy định về lao động vào các hiệp định thương mại với mục tiêu bảo vệ được quyền lợi người lao động đạt mức cao nhất có thể. Bên cạnh đó, các hiệp định trong khuôn khổ AEC có cách tiếp cận khác, khi điều chỉnh vấn đề lao động thông qua việc tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động di chuyển thể nhân trong khu vực các nước ASEAN.

Vì vậy, dù TPP với một tương lai khó đoán trước, hay EVFTA chuẩn bị có hiệu lực, cũng như những hiệp định trong khuôn khổ AEC đang được áp dụng đều là những cơ hội cận kề để Việt Nam có thể xem xét lại hệ thống pháp luật trong nước

⁹³ Trung tâm WTO và Hội nhập (a), “New Zealand chính thức thông qua TPP”, xem tại: <http://trungtamwto.vn/tin-tuc/new-zealand-chinh-thuc-thong-qua-tpp> (ngày truy cập 14/05/2017).

⁹⁴ Thời báo Tài chính, “Nội các Nhật Bản thông qua TPP”, xem tại: <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/quoc-te/2017-01-20/noi-cac-nhat-ban-thong-qua-tpp-40150.aspx> (ngày truy cập 14/05/2017).

⁹⁵ Trung tâm WTO và Hội nhập (a), *tlđđ*.

⁹⁶ Dân trí, “Khả năng mở rộng TPP cho các nền kinh tế khác sau khi Mỹ rút”, 21/05/2017, xem tại: <http://dantri.com.vn/the-gioi/kha-nang-mo-rong-tpp-cho-cac-nen-kinh-te-khac-sau-khi-my-rut-20170521104619637.htm> (ngày truy cập 21/05/2017).

⁹⁷ Hiến chương thành lập Tổ chức Thương mại Quốc tế (ITO) tuy nhiên vì Quốc hội Hoa Kỳ không phê chuẩn Hiến chương đã làm chính phủ nhiều nước ký kết hoàn việc đệ trình bản Hiến chương này cho quốc hội nước mình, vì vậy ITO đã không được hình thành đồng nghĩa với việc Hiến chương Habana cũng không được thông qua. GS. TS. Nguyễn Thị Mơ, *Giáo trình pháp luật thương mại quốc tế*, NXB Lao động, Hà Nội, 2011, tr. 93.

⁹⁸ New Zealand Foreign Affairs of Trade, “Summary of the Trans-Pacific Partnership Agreement”, tr. 1, xem tại: <https://www.mfat.govt.nz/assets/securedfiles/Trans-Pacific-Partnership/TPP12-summary-of-the-Agreement.pdf> (ngày truy cập 14/04/2017).

⁹⁹ International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 41.

cũng như quá trình thực thi chúng để chuẩn bị đón đầu những thách thức khi tham gia vào quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng.

2.1. HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG

Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương là một hiệp định ký kết bởi 12 nước thành viên chiếm 40% tổng GDP toàn thế giới¹⁰⁰. Bắt đầu đàm phán từ năm 2010 và kết thúc đàm phán vào tháng 10 năm 2015, hiệp định này được ký kết vào ngày 04/02/2016 nhưng hiện tại chưa có hiệu lực do các thành viên đang trong quá trình thực hiện phê chuẩn trong nước. Được coi là hiệp định của thế kỷ 21, TPP đã đặt ra những tiêu chuẩn mới cho nền thương mại toàn cầu trong khi còn điều chỉnh đến những vấn đề chưa được đề cập trong khuôn khổ của WTO. Đặc biệt, những quy định về lao động tại chương 19 là chưa từng có tiền lệ, nhất là đối với các quốc gia Đông Nam Á như Malaysia, Brunei và Việt Nam. Đối với vấn đề này, hiệp định vừa đặt ra những cam kết về nghĩa vụ phải tuân thủ khá nghiêm ngặt, vừa có những sự linh hoạt nhất định trong quá trình thực thi cho các quốc gia thành viên¹⁰¹. Ngoài ra, riêng với lĩnh vực lao động, nhằm mục đích thi hành các biện pháp lao động cũng như hướng quyền của người lao động tới các tiêu chuẩn quốc tế, Đại diện Thương mại Hoa Kỳ đã tiến hành đàm phán các kế hoạch song phương với từng quốc gia: Việt Nam, Malaysia và Brunei. Kế hoạch này vạch ra những thay đổi mà mỗi quốc gia liên quan cần thực hiện trước khi hiệp định thương mại có hiệu lực, bao gồm việc cải cách luật, quy định, thể chế và thực tiễn, đồng thời, cũng đảm bảo sự tham gia thường xuyên, theo dõi và báo cáo tiến độ tuân thủ các cam kết lao động.

2.1.1. Quy định trực tiếp về lao động

Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương là hiệp định bảo vệ quyền lợi của người lao động mạnh mẽ nhất trong lịch sử¹⁰². Tuy vậy, TPP lại không đưa ra bất kỳ tiêu chuẩn mới nào về lao động. Cụ thể, căn cứ theo chương 19, các nước thành viên có nghĩa vụ đảm bảo trong pháp luật nội địa và thực tiễn thực thi những nguyên tắc về quyền lao động thuộc hai nhóm sau:

¹⁰⁰ Trung tâm WTO và Hội nhập (b), “Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương: Cơ hội thành “trái ngọt”, 14/04/2016, xem tại: <http://www.trungtamwto.vn/tin-tuc/hiiep-dinh-doi-tac-xuyen-thai-binh-duong-co-hoi-thanh-trai-ngot> (truy cập ngày 29/04/2017).

¹⁰¹ Sanchita Basu Das, *Labour Provisions of the Trans-Pacific Partnership (TPP) and how they may Affect Southeast Asian Countries*, No 37, 2016, tr. 2, xem tại: https://www.iseas.edu.sg/images/pdf/ISEAS_Perspective_2016_37.pdf (ngày truy cập 14/04/2017).

¹⁰² Office of United States Trade Representative, “*TPP, Labour*”, tr. 1 xem tại: <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Chapter-Summary-Labour-1.pdf> (ngày truy cập 15/04/2017).

2.1.1.1. Nhóm những nguyên tắc trong Tuyên bố của ILO năm 1998

Giống như xu hướng của những hiệp định thương mại tự do trong thời gian gần đây, TPP đặt ra những nguyên tắc về quyền lao động thông qua việc dẫn chiếu Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998 tương ứng với 4 cặp Công ước của ILO, bao gồm: (1) tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể (theo Công ước số 87 và số 98)¹⁰³; (2) loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105); (3) bãi bỏ lao động trẻ em, cấm những hình thức lao động trẻ em tệ hại nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182); (4) không phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

Bên cạnh đó, TPP 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. Thêm vào đó, để nhấn mạnh vào vấn đề lao động cưỡng bức, TPP là hiệp định thương mại đầu tiên¹⁰⁴ trực tiếp quy định bằng lời văn về việc không khuyến khích các bên tham gia nhập khẩu hàng hoá được sản xuất hoặc chứa thành phần được sản xuất bởi lao động cưỡng bức bất kể có nguồn gốc từ các nước thành viên của TPP hay không thông qua các sáng kiến phù hợp với các nghĩa vụ của WTO¹⁰⁵.

2.1.1.2. Nhóm các nguyên tắc về điều kiện lao động “chấp nhận được”

Tương tự các tiếp cận về việc làm thỏa đáng, TPP đặt ra yêu cầu tất cả các thành viên đều có cam kết thêm về mức lương tối thiểu, giờ làm việc, các vấn đề về an toàn và sức khỏe của người lao động trong các quy chế và quy định nội địa¹⁰⁶. Đây là lần đầu tiên¹⁰⁷ những quy định này được ghi nhận rõ ràng trong một hiệp định thương mại tự do như là một quyền của người lao động. Tuy nhiên, TPP không quy định về tiêu chuẩn cơ sở cho những vấn đề này, bởi vì chúng phải phụ thuộc vào chi phí lao động (*labour costs*) và những thay đổi cần thiết tùy thuộc đặc điểm cũng như

¹⁰³ Quyền tự do liên kết được đề cập đến trong hai công ước này chỉ bao gồm quyền của người lao động cũng như của người sử dụng lao động được thành lập, gia nhập tổ chức đại diện cho mình nhằm mục đích tương tác trong quan hệ lao động. Hai công ước này không điều chỉnh các hiệp hội cũng như các hoạt động không thuộc về quan hệ lao động.

¹⁰⁴ Office of United States Trade Representative, *tlđđ*, tr. 4.

¹⁰⁵ Điều 19.6 Hiệp định TPP.

¹⁰⁶ Điều 19.3.2 Hiệp định TPP.

¹⁰⁷ Quy định về điều kiện lao động chấp nhận được trước đây thường xuất hiện trong các Hiệp định thương mại tự do có sự tham gia của Hoa Kỳ nhưng khái niệm này chỉ được định nghĩa trong pháp luật lao động trong nước.

trình độ phát triển của từng quốc gia¹⁰⁸, trong khi đó các nước thành viên TPP có cách biệt đáng kể về nhiều mặt, đặc biệt giữa các quốc gia đứng đầu như Hoa Kỳ, Nhật Bản với các nước đang phát triển như Việt Nam, Malaysia. Chính vì vậy, các nước thành viên không bị ràng buộc về cách thức cũng như mức độ thực hiện quy định này.

Tuy nhiên, để tránh vướng mắc trong quá trình thực thi, “điều kiện lao động chấp nhận được” cần được làm rõ một cách chi tiết hơn. Ví dụ, đối với mức lương chi trả cho người lao động, thậm chí Hoa Kỳ không đưa ra được cách hiểu đồng nhất về mức lương tối thiểu phù hợp. Hơn thế nữa, chỉ ba thành viên TPP (Australia, Chile, Nhật Bản) đã gia nhập Công ước về ấn định lương tối thiểu của ILO (*ILO Minimum Wage Fixing Convention*). Phần lớn các quốc gia tham gia TPP đã quy định mức lương tối thiểu, trừ Brunei và Singapore và giới hạn giờ làm việc trong pháp luật nội địa¹⁰⁹.

2.1.2. Quy định đảm bảo thực thi

2.1.2.1. Quy định thực thi mang tính chất điều kiện

Trong TPP bao gồm cả Kế hoạch song phương giữa Việt Nam và Hoa Kỳ, chỉ có biện pháp trừng phạt thương mại là kết quả của hành vi vi phạm cam kết của một thành viên trong khuôn khổ giải quyết tranh chấp. Nếu bên vi phạm không có ý định chấm dứt hành vi vi phạm hoặc sau khi kết thúc khoảng thời gian hợp lý mà hai bên vẫn không thống nhất được ý kiến chung, các biện pháp này có thể thực hiện dưới dạng yêu cầu bồi thường hoặc tạm ngừng ưu đãi cùng lĩnh vực hoặc khác lĩnh vực trong trường hợp nghiêm trọng (hai hình thức này gần tương tự với trả đũa song hành và trả đũa chéo trong trình tự giải quyết tranh chấp của WTO). Tuy nhiên, TPP cũng lưu ý các bên rằng việc bồi thường hay tạm ngừng ưu đãi chỉ là các biện pháp tạm thời để nhằm hướng tới việc yêu cầu bên bị kiện phải thực thi đúng theo quyết định cuối cùng của cơ quan giải quyết tranh chấp.

2.1.2.2. Quy định thực thi mang tính chất khuyến khích

Về cam kết không vi phạm, các quốc gia đã cam kết không từ bỏ hoặc không được làm suy yếu hoặc suy giảm sự tuân thủ với các tiêu chuẩn lao động trong 08 Công ước cơ bản của ILO cũng như về các điều kiện lao động có thể chấp nhận được

¹⁰⁸ Cathleen Cimino-Isaacs, “Labor Standards in the TPP” trong Cathleen Cimino-Isaacs, Jeffrey Schott, *Trans-Pacific Partnership: An Assessment*, Peterson Institute for International Economic, 2016, tr. 269, xem tại: https://piie.com/publications/chapters_preview/7137/15iie7137.pdf (ngày truy cập: 24/04/2017).

¹⁰⁹ Cathleen Cimino-Isaacs, *ltd*, tr. 269, 270.

đối với mức lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn và vệ sinh lao động nhằm mục đích thương mại hay thu hút đầu tư. Đặc biệt, TPP nhấn mạnh đến phạm vi cam kết mở rộng ra cả khu vực hải quan đặc biệt như khu chế xuất, khu ngoại thương – nơi gây ra nhiều vấn đề quan ngại trong lao động. Bên cạnh đó, TPP cũng lưu ý đến trách nhiệm xã hội cho doanh nghiệp để nâng cao, thúc đẩy việc bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Về hoạt động hợp tác, như trong các thoả thuận trước đây của nhiều bên tham gia TPP, hợp tác được khẳng định là một khía cạnh quan trọng. Tuy nhiên, TPP đã mở rộng nội dung hợp tác bằng cách thiết lập các nguyên tắc hướng dẫn cho các hoạt động này, bao gồm: sự phù hợp về năng lực và các hoạt động xây dựng năng lực; việc tạo ra thành quả lao động đo lường được, tích cực và có ý nghĩa; bổ sung với các sáng kiến khu vực và đa phương hiện hữu để giải quyết các vấn đề về lao động; sự minh bạch và tính minh bạch và sự tham gia công khai¹¹⁰ (bao gồm sự hợp tác với các đối tác xã hội và các tổ chức khác như ILO). Đây là một sự bước tiến quan trọng so với các thoả thuận trước đó để làm cho hoạt động hợp tác hiệu quả hơn¹¹¹.

Ngoài ra, hiệp định xác định rõ 20 lĩnh vực các bên sẽ tiến hành hợp tác¹¹², chẳng hạn như vấn đề tạo việc làm và thúc đẩy tinh thần kinh doanh; thúc đẩy năng suất, bao gồm cả các doanh nghiệp nhỏ và vừa; nhận thức và tôn trọng các quyền lao động cơ bản của ILO; loại bỏ phân biệt đối xử, bao gồm cả lao động di cư, phụ nữ và những người lao động khác; và các lĩnh vực khác¹¹³ thông qua 4 hình thức hợp tác¹¹⁴, trong đó nhấn mạnh hình thức đối thoại lao động.

¹¹⁰ Điều 19.10.2 Hiệp định TPP. Bản dịch tiếng Việt tại: <https://thuvienphapluat.vn/tintuc/vn/hiiep-dinh-TPP/11921/ban-tieng-viet-cua-hiiep-dinh-tpb-chuong-19-lao-dong> (ngày truy cập 21/04/2017).

¹¹¹ Các tiếp cận của TPP về lao động tương tự như cách tiếp cận trong những Hiệp định thương mại tự do Hoa Kỳ tham gia, trong đó có Hiệp định thương mại tự do Cộng hòa Dominican – Trung Mỹ – Hoa Kỳ (*Dominican Republic–Central America Free Trade Agreement CAFTA-DR*). Theo Hiệp định này, hoạt động phối hợp và nâng cao năng lực đã giúp thu hẹp được giữa văn bản pháp luật và trên thực tế. International Labour Organization (a), *tlđđ*, tr. 89-91.

¹¹² Điều 19.10.6 Hiệp định TPP.

¹¹³ Office of United States Trade Representative, *tlđđ*, tr. 3.

¹¹⁴ Điều 19.10.7 Hiệp định TPP. Các Bên có thể tiến hành các hoạt động trong các lĩnh vực hợp tác trong khoản 6 thông qua:

(a) các hội thảo chuyên đề, đối thoại và các diễn đàn khác để chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và những hoạt động tốt nhất bao gồm các diễn đàn trực tuyến và diễn đàn chia sẻ kiến thức khác;

(b) các chuyến tham quan, nghiên cứu, học hỏi để ghi chép và nghiên cứu các chính sách và phương pháp;

(c) hợp tác nghiên cứu và phát triển liên quan đến những thực hành tốt nhất về những chủ đề lợi ích đôi bên;

(d) các buổi giao lưu cụ thể về kiến thức chuyên sâu và trợ giúp kỹ thuật nếu phù hợp; và

(e) các hình thức khác khi các Bên có thể quyết định.

Cụ thể, cơ chế đối thoại được thiết lập để thúc đẩy việc giải quyết nhanh bất kỳ vấn đề lao động giữa các quốc gia thành viên, chẳng hạn như thông qua kế hoạch hành động, các chương trình hợp tác hoặc xây dựng năng lực, thậm chí để giải quyết tranh chấp phát sinh. Để sử dụng cơ chế, một bên có thể đặt ra yêu cầu đối thoại với một bên khác về bất cứ vấn đề gì phát sinh vào bất cứ thời điểm nào bằng cách gửi một yêu cầu đến đầu mối liên lạc mà bên kia đã chỉ định (bằng con người hoặc thông qua các phương tiện công nghệ). Các bên khi giải quyết các vấn đề phải lập hồ sơ về kết quả kể cả, nếu phù hợp, những bước thực hiện cụ thể và thời gian họ đã thống nhất kèm theo kiểm chứng độc lập về sự tuân thủ hoặc thực hiện bởi các cá nhân hoặc tổ chức, như ILO¹¹⁵.

Về hoạt động giám sát, TPP không có nhiều quy định về vấn đề này và tập trung vào mục đích tăng cường minh bạch trong quá trình thực thi cam kết. Các thành viên phải đảm bảo tiếp cận các thủ tục hành chính và xét xử công bằng, minh bạch; và cung cấp các biện pháp khắc phục hậu quả đối với các vi phạm luật lao động của các nước thành viên TPP. Ngoài ra, TPP cho phép sự tham gia của công chúng (*public participation*) trong quá trình thực hiện, đồng hành cùng quốc gia của mình xây dựng các cơ chế để thu thập ý kiến của công chúng và để đáp ứng yêu cầu cung cấp thông tin¹¹⁶.

Bên cạnh đó, mỗi bên sẽ chỉ định một điểm liên lạc trong bộ phận trách nhiệm vực lao động hoặc cơ quan tương đương để giải quyết các vấn đề có liên quan đến nội dung lao động trong TPP đồng thời nhận, thụ lý và trả lời đơn thư của công chúng từ tất cả các quốc gia trong TPP. Ngoài ra, TPP thành lập Hội đồng lao động bao gồm các đại diện chính phủ theo chỉ định để xem xét việc thực hiện chương lao động¹¹⁷ và nhóm họp hai năm một lần.

Riêng về Kế hoạch hành động mà Việt Nam cam kết song phương với Hoa Kỳ, kế hoạch này không đặt ra các nghĩa vụ mới cho Việt Nam nhưng nêu rõ các yêu cầu, mục tiêu cụ thể mà Việt Nam phải thực hiện để tuân thủ từng cam kết bắt buộc về lao động trong TPP. Kế hoạch đặc biệt tập trung vào cam kết về quyền tự do hiệp hội của người lao động và cải cách pháp luật, cải cách thể chế cũng như nâng cao năng lực

¹¹⁵ Điều 19.11 Hiệp định TPP.

¹¹⁶ Office of United States Trade Representative, *tlđđ*, tr. 3.

¹¹⁷ Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động – Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (a), *tlđđ*.

quốc gia để thực thi một cách có hiệu quả quyền này. Đồng thời, một số biện pháp mang tính cưỡng chế trong trường hợp Việt Nam không tuân thủ các cam kết cũng đã được Hoa Kỳ đưa vào một cách thành công, từ đó, buộc Việt Nam phải thực thi tốt các nghĩa vụ của mình.

2.1.2.3. Cơ chế giải quyết tranh chấp

Bên cạnh cơ chế đối thoại có thể sử dụng trong bất kỳ thời điểm nào, các quốc gia thành viên của TPP có thể sử dụng cơ chế giải quyết tranh chấp để giải quyết những mâu thuẫn, tranh chấp phát sinh trong quá trình thực thi các quy định về lao động. Liên quan đến vấn đề này, TPP có hai cơ chế xử lý khác nhau quy định tại Chương 28: Giải quyết tranh chấp và Kế hoạch tăng cường thương mại và quan hệ lao động của Việt Nam và Hoa Kỳ.

Thứ nhất, về cơ chế giải quyết tranh chấp được quy định riêng tại Chương 28: Giải quyết tranh chấp của Hiệp định

Cơ chế có giá trị áp dụng cho mọi cam kết được ghi nhận trong hiệp định. Tuy nhiên, riêng lĩnh vực lao động, cơ chế giải quyết tranh chấp này được bổ sung một số tính năng đặc biệt, ví dụ như trong trường hợp đệ trình công khai, người đệ trình phải nhận được phản hồi kịp thời kể cả bằng văn bản nếu phù hợp¹¹⁸.

Thêm vào đó, riêng đối với lĩnh vực lao động, TPP quy định 01 quy trình riêng để các thành viên tham vấn bí mật với nhau ở cấp độ bộ trưởng bằng cách gặp trực tiếp hoặc bằng bất cứ phương tiện kỹ thuật nào sẵn có và giải quyết vướng mắc liên quan tới việc thực thi Chương Lao động trong khuôn khổ Hội đồng lao động của TPP; chỉ khi tranh chấp không thể giải quyết được theo quy trình này thì các nước TPP 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 28¹¹⁹. Tổng quan, quy trình giải quyết tranh chấp chung theo TPP mang tính cưỡng chế, bắt buộc và kèm theo xử phạt, khá tương đồng với cơ chế giải quyết tranh chấp trong khuôn khổ WTO.

Thứ hai, về cơ chế xử lý trong trường hợp không thực thi đầy đủ cam kết trong Kế hoạch tăng cường thương mại và quan hệ lao động của Việt Nam và Hoa Kỳ

Ngoài cam kết về lao động chung trong TPP như các thành viên khác, Việt Nam có cam kết riêng với Hoa Kỳ về Kế hoạch tăng cường thương mại và quan hệ

¹¹⁸ Điều 19.9.3 Hiệp định TPP.

¹¹⁹ Điều 19.15.13 Hiệp định TPP.

lao động, bao gồm một cơ chế xử phạt riêng nếu Việt Nam không tuân thủ nghĩa vụ về quyền tự do liên kết của người lao động. Cụ thể, đối với nghĩa vụ của Việt Nam liên quan tới quyền tự do hiệp hội của người lao động, sau 05 năm kể từ ngày TPP có hiệu lực, Hoa Kỳ được quyền đơn phương rà soát lại xem Việt Nam đã thực hiện đúng cam kết trong Kế hoạch hay chưa.

Trong trường hợp Hoa Kỳ xác định Việt Nam chưa thực hiện đúng cam kết thì trong vòng 2 năm sau đó, Hoa Kỳ có quyền dừng thực hiện các cam kết của nước này về thuế quan sau thời điểm đó đối với Việt Nam chỉ với điều kiện thông báo cho Việt Nam về ý định này và đã thảo luận với Việt Nam về điều này. Đây là biện pháp đơn phương mà Hoa Kỳ có thể sử dụng mà không cần tuân thủ quy trình giải quyết tranh chấp chung của TPP.

Bên cạnh đó, Việt Nam có quyền được kiện Hoa Kỳ theo Cơ chế giải quyết tranh chấp cấp Nhà nước trong TPP về việc áp dụng biện pháp trừng phạt đơn phương nói trên, và nếu kết quả khẳng định Việt Nam đã thực thi đúng và đủ nghĩa vụ về tự do công đoàn của mình thì Hoa Kỳ sẽ phải tiếp tục thực hiện cam kết về thuế quan.

Tuy nhiên, Hoa Kỳ cũng cần cân nhắc về các biện pháp trừng phạt thương mại đơn phương có thể sử dụng. Bởi vì ngoài TPP, Hoa Kỳ và Việt Nam còn bị ràng buộc bởi một cơ chế giải quyết tranh chấp đa phương trong khuôn khổ của WTO. Trong WTO, mọi biện pháp trừng phạt thương mại chỉ được thực thi sau khi trải qua quá trình giải quyết tranh chấp này (Điều 22, Điều 23 Hiệp định về Quy tắc và Thủ tục Giải quyết Tranh chấp trong khuôn khổ WTO). Điều này có nghĩa rằng nếu hành động đơn phương của Hoa Kỳ chấm dứt những nhượng bộ thương mại trong TPP mà đồng thời thuộc phạm vi điều chỉnh của bất kỳ hiệp định liên quan nào WTO sẽ vi phạm pháp luật WTO, tức Việt Nam có thể khởi kiện Hoa Kỳ ra Cơ quan giải quyết tranh chấp (*Dispute Settlement Body*) về vấn đề này. Tuy nhiên, khả năng xảy ra trên thực tế khá thấp do những nhượng bộ thương mại trong TPP cao hơn rất nhiều so với nhượng bộ trong khuôn khổ WTO - những nhượng bộ sần, áp dụng chung cho toàn bộ các Thành viên WTO. Do vậy, rất ít khả năng Hoa Kỳ sẽ trừng phạt Việt Nam bằng “*cái tát yêu*” ít lực trong WTO, mà cần phải dùng đến “*cú đấm thép*” được trang bị từ TPP.

Nhìn chung, những tín hiệu mà chương 19 của TPP đem lại là rất đáng lạc quan cho vấn đề lao động tại Việt Nam, đặc biệt trong vấn đề quyền của người lao

động. Tuy nhiên, việc đánh giá hiệu quả trên thực tế của những cam kết này vẫn còn nhiều điểm cần xem xét. Có thể TPP sẽ không đem lại hiệu quả trên thực tế như kỳ vọng bởi vì thiếu vắng một cơ chế thực thi, khiếu nại hữu hiệu cũng như quy định thực thi có điều kiện thực sự hữu ích khi vi phạm các tiêu chuẩn lao động.

Đối với cơ chế giải quyết tranh chấp chung theo Chương 28, vì là cơ chế giải quyết giữa các chính phủ nên sẽ rất phức tạp, thường bị chính trị hóa và cân đo đong đếm giữa nhiều lợi ích. Còn cơ chế giải quyết tranh chấp song phương giữa Việt Nam và Hoa Kỳ lại đặt ra nhiều nghi vấn trong quá trình thực thi. Bài học kinh nghiệm từ Hiệp định thương mại tự do Bắc Mỹ (NAFTA), Hiệp định thương mại tự do Trung Mỹ (CAFTA) cho thấy Hoa Kỳ vẫn còn thụ động trong việc giải quyết những khiếu nại lao động theo những bản Kế hoạch hành động song phương. Ví dụ, với bản Kế hoạch hành động giữa Hoa Kỳ và Guatemala, đơn khiếu nại từ 6 tổ chức công đoàn từ Guatemala từ năm 2008 đến nay vẫn chưa được giải quyết¹²⁰.

Hơn thế nữa, trong trường hợp, Chính phủ Hoa Kỳ chấp nhận theo đuổi các khiếu nại thì TPP cũng đề ngỏ khả năng cho việc thỏa hiệp chính trị. Biện pháp tái áp đặt các rào cản thuế quan nếu Việt Nam không thực hiện các cam kết về tiêu chuẩn lao động trong TPP tuy có giá trị nhưng có thể bị thay đổi tùy thuộc vào quan điểm chính trị và ngoại giao của chính quyền Mỹ tại thời điểm xảy ra vi phạm. Cũng không chắc chắn rằng Hoa Kỳ sẽ không chọn thỏa hiệp với Việt Nam vì một lợi ích kinh tế nào đó để bỏ qua việc thực thi trừng phạt này.

Tuy nhiên, cần phải nhắc lại, vì Hoa Kỳ đã rút khỏi TPP nên Kế hoạch hành động mang tính chất song phương sẽ không còn có hiệu lực đối với Việt Nam. Vậy nên, trong nhiều năm tới, Việt Nam vẫn chưa phải chịu áp lực quốc tế quá lớn về nghĩa vụ đảm bảo quyền lợi của người lao động, đặc biệt là quyền công đoàn (cam kết quan trọng nhất trong Bản Kế hoạch hành động song phương).

2.2. HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO VIỆT NAM – LIÊN MINH CHÂU ÂU

Khác với TPP, những quy định về lao động trong Hiệp định thương mại tự do giữa Liên minh châu Âu và Việt Nam¹²¹ không nằm trong một chương riêng biệt, mà là một nội dung trong chương Thương mại và Phát triển bền vững. Hai mục tiêu chính

¹²⁰ Sen. Elizabeth Warren, “Broken promises: Decades of Failure to Enforce Labor Standards in Free Trade Agreement”, 2015, xem tại: <https://www.warren.senate.gov/files/documents/BrokenPromises.pdf> (ngày truy cập 01/05/2017).

¹²¹ Hiệp định đã kết thúc đàm phán vào ngày 02/12/2015. Hiện tại, Liên minh châu Âu và Việt Nam đang tiến hành thủ tục rà soát pháp lý. Xem tại: <http://portal.moit.gov.vn/fta/> (ngày truy cập 22/04/2017).

của chương này bao gồm: thúc đẩy sự hỗ trợ lẫn nhau về thương mại, đầu tư và chính sách lao động và đảm bảo rằng thương mại và đầu tư tăng trưởng sẽ không làm giảm việc bảo vệ người lao động¹²².

2.2.1. Quy định trực tiếp về lao động

Nhìn chung, không riêng hiệp định thương mại tự do với Việt Nam, mà còn với nhiều đối tác ở Đông Nam Á khác, hiệp định thương mại song phương trong đó một bên là EU không đặt ra những tiêu chuẩn hay biện pháp mới mà chỉ tái khẳng định lại những cam kết quốc tế tương ứng trước đó¹²³. Thông qua EVFTA, EU và Việt Nam cùng thừa nhận những tiêu chuẩn và thỏa thuận quốc tế về lao động, bao gồm những tiêu chuẩn lao động đặt ra bởi ILO. Những tiêu chuẩn đó nằm trong Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998, và những văn kiện liên quan, cụ thể gồm: (1) tự do hiệp hội và công nhận của quyền thương lượng tập thể, (2) loại bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, (3) bãi bỏ lao động trẻ em, (4) không phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Bên cạnh đó, EU và Việt Nam cam kết sẽ xem xét việc phê chuẩn các công ước khác của ILO phù hợp với hoàn cảnh hai bên¹²⁴.

2.2.2. Quy định đảm bảo thực thi

Về các quy định đảm bảo thực thi, EU có phần “nhẹ tay” với Việt Nam khi không đặt ra bất kỳ quy định nào mang tính chất điều kiện, thay vào đó, tập trung vào các quy định thực thi mang tính chất khuyến khích và cơ chế giải quyết tranh chấp.

2.2.2.1. Quy định thực thi mang tính chất khuyến khích

Trong EVFTA, không có bất kỳ cam kết nào cho phép một bên được hưởng những ưu đãi khi tuân thủ các quy định trực tiếp về lao động cũng như bị trừng phạt thương mại khi vi phạm các quy định này. Thay vào đó, các quy định đảm bảo thực thi EVFTA đều là các quy định mang tính chất khuyến khích.

Về quy định không vi phạm, chương Thương mại và Phát triển bền vững trong EVFTA ghi nhận các nguyên tắc cụ thể để tránh “cuộc đua đến đáy” trong lĩnh vực lao động. Những nguyên tắc này ràng buộc mỗi bên không được vi phạm hoặc vô

¹²² European Commission, “Human Rights and Sustainable Development in the EU-Vietnam Relations with specific regard to the EU-Vietnam Free Trade Agreement”, 2016, tr. 8, xem tại: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/january/tradoc_154189.pdf (truy cập ngày 14/04/2017).

¹²³ Sanchita Basu Das, *tlđđ*, tr. 5, 6.

¹²⁴ Điều 3 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

hiệu pháp luật lao động trong nước để thu hút thương mại và đầu tư¹²⁵. Đồng thời, mỗi bên có quyền xây dựng những quy định trong lĩnh vực lao động và thiết lập những mức độ bảo vệ vượt ra ngoài nhưng không thể thấp hơn tiêu chuẩn của ILO¹²⁶.

Mở rộng hơn nữa, hoạt động thương mại và đầu tư không những không được vi phạm mà còn được chú trọng đặc biệt để thúc đẩy phát triển bền vững gồm thương mại công bằng và các chương trình đảm bảo bền vững khác như trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, được tham chiếu tới các nguyên tắc quốc tế và hướng dẫn của Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (*Organization for Economic Co-operation and Development – OECD*) về hành vi kinh doanh có trách nhiệm¹²⁷.

Về hoạt động hợp tác, EU và Việt Nam cam kết hợp tác trong ít nhất 5 lĩnh vực liên quan tới lao động bao gồm: (1) thương mại và phát triển bền vững tại các diễn đàn quốc tế bao gồm cả ILO và Diễn đàn hợp tác Á Âu (*Asia-Europe Meeting*), (2) trao đổi thông tin và kinh nghiệm liên quan đến các phương pháp và các chỉ tiêu đánh giá tác động bền vững thương mại, (3) tác động thương mại của nội quy lao động, định mức, tiêu chuẩn, cũng như tác động về lao động của thương mại và các quy tắc đầu tư bao gồm sự phát triển của các chiến lược và chính sách phát triển bền vững, (4) chia sẻ kinh nghiệm về việc thúc đẩy việc phê chuẩn và thực hiện các Công ước cơ bản và các công ước khác trong khuôn khổ ILO trong bối cảnh thương mại, (5) các khía cạnh liên quan tới thương mại của chương trình Nghị sự Việc làm thỏa đáng của ILO, đặc biệt là về các sự liên quan giữa thương mại và việc làm đầy đủ và hiệu quả cho tất cả các đối tượng, bao gồm thanh niên, phụ nữ và người khuyết tật, điều chỉnh thị trường lao động, tiêu chuẩn lao động và tiêu chuẩn lao động quốc tế khác; thống kê lao động, phát triển nguồn nhân lực và học tập suốt đời, bảo trợ xã hội (kể cả đối với các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương và khó khăn như lao động nhập cư, phụ nữ, người khuyết tật) và hòa nhập xã hội, đối thoại xã hội và bình đẳng giới¹²⁸. Bên cạnh đó, EVFTA cũng quy định cách thức tiến hành hoạt động hợp tác trên bao gồm hội thảo, chuyên đề, đào tạo và các cuộc đối thoại để chia sẻ kiến thức, kinh

¹²⁵ Điều 9 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹²⁶ Điều 2 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹²⁷ Delegation of the European Union to Vietnam, “Guide to the EU-Vietnam Free Trade Agreement”, tr. 60, xem tại: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/evfta_guide_final.pdf (ngày truy cập: 24/04/2017).

¹²⁸ Điều 14.1. a, b, c, d, e Chương 15 Hiệp định EVFTA.

nghiệm và thực hành tốt nhất; các nghiên cứu; hỗ trợ kỹ thuật và xây dựng năng lực cho phù hợp¹²⁹.

Về hoạt động giám sát, hoạt động giám sát thiết lập trong EVFTA chủ yếu dựa trên vấn đề về đánh giá tác động bền vững. Quá trình đánh giá có thể diễn ra độc lập hoặc hai bên cũng nhau tham gia, dựa trên các chính sách, thông lệ, quy trình và thể chế tương ứng¹³⁰.

Với mục đích đảm bảo các cam kết được thực hiện và giám sát đầy đủ, các cấu trúc thể chế chuyên môn được thiết lập thông qua hai kênh: (1) cơ quan chính phủ, (2) tổ chức dân sự tham gia độc lập, bao gồm các đối tác xã hội (*social partners*) tại EU và Việt Nam tham gia độc lập và cùng nhau¹³¹.

Cụ thể, Ủy ban chuyên về thương mại và phát triển bền vững bao gồm cơ quan đầu mối của EU và Việt Nam được thành lập và hoạt động ngay sau khi hiệp định này có hiệu lực. Đặc biệt, EVFTA cũng đặt ra cấu trúc chuyên ngành đón nhận sự tham gia tích cực của các tổ chức xã hội từ cả hai phía dưới hình thức lấy ý kiến của các nhóm tư vấn trong nước. Các nhóm tư vấn này phải bao gồm tổ chức đại diện độc lập để đảm bảo sự cân bằng giữa kinh tế và xã hội, trong đó nhấn mạnh tới tổ chức của người lao động cũng như các nhóm đại diện cho doanh nghiệp.

Ở cấp độ song phương, EVFTA thiết lập một diễn đàn chung có nhiệm vụ là nơi trao đổi thường xuyên (mỗi năm một lần) giữa các tổ chức xã hội của EU và Việt Nam (thông qua các nhóm tư vấn) về mọi khía cạnh của phát triển bền vững trong mối quan hệ thương mại song phương¹³².

2.2.2.2. Giải quyết tranh chấp

Giải quyết tranh chấp về lao động trong EVFTA không áp dụng quy định tại Chương Giải quyết tranh chấp, trừ Phụ lục I về Thủ tục giải quyết tranh chấp trong trường hợp chưa xây dựng được thủ tục giải quyết tranh chấp riêng cho lĩnh vực lao động. Quá trình này được tiến hành thông qua việc tham vấn và gây áp lực chính trị mà không đưa ra bất kỳ biện pháp trừng phạt hoặc đình chỉ lợi ích thương mại cho đối phương. Cụ thể,

¹²⁹ Điều 14.3 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹³⁰ Điều 13 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹³¹ Điều 15 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹³² Điều 15 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

Tham vấn là bước đầu tiên để giải quyết các tranh chấp và bắt đầu ngay sau khi một bên gửi yêu cầu tham vấn. Trong quá trình này, các bên có thể xem xét các văn kiện có liên quan như các Công ước của ILO hoặc các thỏa thuận chung giữa hai bên, đồng thời xem xét ý kiến từ những đối tượng thích hợp, thậm chí có thể yêu cầu Ủy ban chuyên về thương mại và phát triển bền vững hợp và xem xét vấn đề gây ra tranh chấp.

Trong trường hợp tham vấn thất bại, các bên có thể yêu cầu Hội đồng chuyên gia tiếp tục giải quyết độc lập. Hội đồng chuyên gia thường bao gồm 3 người được chọn trong danh sách có sẵn bao gồm ít nhất 15 thành viên. Để giải quyết tranh chấp, Hội đồng có thể tham khảo ý kiến của các tổ chức liên quan, chẳng hạn như ILO và ý kiến của các bên để lập báo cáo về kết luận và kiến nghị cho các bên. Sau đó, các bên sẽ thảo luận các hành động hoặc biện pháp thích hợp để thực thi kiến nghị trong vòng 90 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo cuối cùng của Hội đồng chuyên gia¹³³.

Trong quá trình giải quyết tranh chấp, tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của các bên được đề cao, thông qua việc công bố kết quả tham vấn chính phủ, cơ chế tham gia tổ chức dân sự, xã hội¹³⁴.

2.3. CÁC CAM KẾT TRONG KHUÔN KHỔ CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN (AEC)

Cộng đồng Kinh tế ASEAN được thành lập nhằm mục tiêu tạo ra một thị trường chung duy nhất và cơ sở sản xuất thống nhất, trong đó có sự lưu chuyển tự do của hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, vốn và lao động có tay nghề; từ đó nâng cao tính cạnh tranh và thúc đẩy sự thịnh vượng chung cho cả khu vực; tạo sự hấp dẫn với đầu tư – kinh doanh từ bên ngoài¹³⁵. Chính vì vậy, các nước ASEAN đã ký kết nhiều hiệp định, thỏa thuận, tuyên bố bước đầu tạo nên khung pháp lý cho tự do hóa lao động trong khu vực.

Những quy định tự do hóa lao động của ASEAN được hiện diện dưới dạng các cam kết về phương thức 4 trong 4 phương thức cung cấp dịch vụ, đó là di chuyển thể nhân¹³⁶. Di chuyển thể nhân là sự di chuyển của cá nhân từ nước này qua nước

¹³³ Điều 17 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹³⁴ Điều 16 và Điều 17 Chương 15 Hiệp định EVFTA.

¹³⁵ Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, “Hiệp Hội Các Quốc Gia Đông Nam Á (ASEAN)”, xem tại: <http://chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/NuocCHXHCNVietNam/ChiTietVeToChucQuocTe?diplomacyOrgId=124> (ngày truy cập 24/04/2017).

¹³⁶ Thương mại dịch vụ được thực hiện thông 4 Mode (phương thức) gồm: Mode 1 (Cung cấp dịch vụ qua biên giới); Mode 2 (Tiêu dùng ngoài nước); Mode 3 (Hiện diện thương mại) và Mode 4 (Hiện diện thể

khác để cung cấp một dịch vụ trong một khoảng thời gian nhất định. Tại ASEAN, phương thức cung cấp dịch vụ này ban đầu được đàm phán trong khuôn khổ Hiệp định khung về Thương mại Dịch vụ ASEAN (*ASEAN Framework Agreement on Services – AFAS*), nhưng sau đó được tách riêng để đàm phán tại Hiệp định ASEAN về di chuyển thể nhân (*ASEAN Agreement on the Movement of Natural Persons – MNP*) năm 2012. Ngoài ra, để tạo thuận lợi hơn cho sự di chuyển của lao động có tay nghề giữa các nước ASEAN, các nước đã ký kết các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (*Mutual Recognition Arrangements – MRA*) trong một số lĩnh vực ngành nghề, nhằm công nhận lẫn nhau về bằng cấp, trình độ của lao động có kỹ năng trong khu vực. Bên cạnh đó, Kế hoạch tổng thể xây dựng Cộng đồng kinh tế ASEAN (*AEC Blueprint*) năm 2007 cụ thể hóa mục tiêu tự do di chuyển lao động có tay nghề trên cả 03 trụ cột chính gồm chính trị - an ninh, kinh tế và văn hóa – xã hội. Bên cạnh đó, các khía cạnh liên quan đến quyền của người lao động di trú cũng được ASEAN nhắc đến trong Tuyên bố lãnh đạo ASEAN năm 2007.

2.3.1. Quy định trực tiếp về lao động

AFAS và MNP là khung pháp lý tạo điều kiện cho lao động có tay nghề di chuyển trong khu vực ASEAN. Các cam kết tự do hóa lao động của 04 quốc gia ASEAN tiêu biểu về nhận lao động nước ngoài (Malaysia, Singapore) và gửi lao động ra nước ngoài (Indonesia, Việt Nam) trong hai hiệp định này không có sự khác biệt, trừ trường hợp của Malaysia về số lượng chuyên gia cho phép nhập cảnh. Điều này không khó đoán trước bởi vì từ khi thông qua Gói cam kết dịch vụ thứ 8 trong khuôn khổ AFAS đến khi ký kết MNP chỉ 02 năm nên các quốc gia khó có thể thay đổi đáng kể trong chính sách.

Dịch chuyển lao động trong khu vực ASEAN không vượt quá quy định nghĩa vụ chung của phương thức thứ tư theo Hiệp định GATS. Và phương thức này được các quốc gia ASEAN đưa vào trong Biểu cam kết về dịch vụ¹³⁷ trong AFAS cũng

nhân). Trong Mode 1, dịch vụ được cung cấp từ lãnh thổ của một thành viên này sang lãnh thổ của một thành viên khác. Cả người cung cấp dịch vụ lẫn người tiêu dùng dịch vụ đều không di chuyển ra khỏi lãnh thổ nước mình, chỉ có dịch vụ được di chuyển, cung cấp và tiêu thụ "qua biên giới". Trong Mode 2, người tiêu dùng của một nước di chuyển sang lãnh thổ của một nước khác để tiêu dùng dịch vụ. Theo Mode 3, một quốc gia sẽ cho phép các nhà cung cấp dịch vụ của một nước khác thiết lập các hình thức hiện diện như công ty 100% vốn nước ngoài, công ty liên doanh, chi nhánh, văn phòng đại diện... trên lãnh thổ nước mình để cung cấp dịch vụ. Mode 4 chỉ áp dụng với các nhà cung cấp dịch vụ là các thể nhân, theo đó một quốc gia cho phép các thể nhân cung cấp dịch vụ của một nước khác di chuyển sang lãnh thổ của nước mình để cung cấp dịch vụ.

¹³⁷ Biểu cam kết của các quốc gia ASEAN, xem tại đây: <http://www.trungtamwto.vn/cachiepdingkhac/hiiep-dinh-asean-ve-di-chuyen-nhan-va-cac-thoa-thuan-thua-nhan-lan-nhau> (ngày truy cập 28/04/2017).

như trong MNP chỉ ở mức độ rất hạn chế. Chi tiết về các cam kết trong Gói cam kết thứ 8 năm 2010 nằm trong AFAS về phương thức thứ tư của 04 nước ASEAN kể trên trong phạm vi những ngành, nghề quy định cụ thể trong Biểu cam kết về dịch vụ được trình bày tại Phụ lục 2.

Đánh giá chung, các cam kết chủ yếu liên quan đến hoạt động đầu tư, thương mại và chỉ tạo điều kiện tự do lao động cho nhóm lao động có tay nghề cao như quản lý, điều hành, chuyên gia. Nhóm khách kinh doanh được phép lưu trú nhưng trong thời hạn ngắn. Riêng Việt Nam có những cam kết sâu hơn các quốc gia khác đối với các nhóm có tay nghề thấp hơn như người cung cấp dịch vụ theo hợp đồng, người bán hàng dịch vụ, người chịu trách nhiệm thiết lập hiện diện thương mại. Tuy nhiên, những cam kết này chỉ nhằm thu hút đầu tư và kinh doanh, chưa mở rộng ra các nhóm ngành nghề khác.

Như đã trình bày, quy định lao động trong AFAS và MNP chỉ là những nguyên tắc chung và biểu cam kết của các nước chưa có quy định cụ thể về hài hòa các tiêu chuẩn, điều kiện và thủ tục cho phép lao động nước ngoài làm việc trong khu vực ASEAN. Do vậy, các quốc gia ASEAN đã ký kết các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau nhằm công nhận thẩm quyền, văn bằng, chứng chỉ của lao động có tay nghề trong khu vực.

Hiện tại, có 08 Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau đã được ký kết thuộc về 8 lĩnh vực dịch vụ bao gồm: kiến trúc, tư vấn kỹ thuật, điều dưỡng, hành nghề y, nha sỹ, du lịch, kế toán kiểm toán và khảo sát nhằm mục đích tạo thuận lợi cho sự di chuyển của nhóm đối tượng có tay nghề trong khu vực. Tính tới tháng 04/2017, thỏa thuận về dịch vụ du lịch¹³⁸ và khảo sát¹³⁹ vẫn chưa có hiệu lực do chưa được toàn bộ thành viên ASEAN ký kết.

Điều kiện của nhóm nhân lực chất lượng cao (chuyên gia, thợ lành nghề) trước tiên là phải được đào tạo chuyên môn hoặc có trình độ từ đại học trở lên. Để đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, người lao động muốn tự do làm việc tại khu vực ASEAN cần phải có chứng chỉ nghề hoặc bằng cấp được công nhận trong phạm vi giữa các quốc gia là nơi làm việc. Ví dụ, trong dịch vụ du lịch, người lao động phải được đào tạo và có chứng nhận trình độ du lịch còn hiệu lực và đáp ứng Tiêu chuẩn

¹³⁸ Hiện tại, chỉ có 6/11 thành viên bao gồm Indonesia, Malaysia, Myanmar, Phillipines, Singapore, Thái Lan đã hoàn thành các thủ tục và quy trình trong nước để thực hiện.

¹³⁹ Hiện tại, chưa có thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau song phương hoặc đa phương về lĩnh vực này.

trình độ chung ASEAN về du lịch (*ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professionals*) và được cấp bởi một Hội đồng chứng nhận nghề du lịch tại nước mình¹⁴⁰. Thêm vào đó, họ cần thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh¹⁴¹.

Ngoài ra, các khía cạnh về tự do hóa lao động được nêu trong cả ba lĩnh vực trụ cột của ASEAN trong AEC Blueprint năm 2007. Cụ thể, về an ninh - chính trị, AEC đặt mục tiêu tăng cường tư pháp hình sự trong việc ứng phó với nạn buôn người, bảo vệ nạn nhân của nạn buôn người¹⁴². Về kinh tế, AEC sẽ tạo thuận lợi cho việc di chuyển lao động có tay nghề, công nhận văn bằng, thực hiện thúc đẩy các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau, nâng cao năng lực trong các ngành dịch vụ ưu tiên¹⁴³... Về văn hóa - xã hội, AEC quan tâm phát triển nguồn nhân lực, thúc đẩy việc làm bền vững, bảo vệ và thúc đẩy quyền của lao động di cư¹⁴⁴. Tuy nhiên, AEC Blueprint không có giá trị ràng buộc pháp lý¹⁴⁵.

Bên cạnh đó, những quy định liên quan tới quyền cơ bản của người lao động ít được nhắc lại trong AEC bởi vì vấn đề này đã được thảo luận rộng rãi trong khuôn khổ Cộng đồng Văn hoá - Xã hội ASEAN (*ASEAN Socio - Cultural Community*) song hành cùng AEC để tạo nên hai trong ba trụ cột đầy mạnh mẽ lực thực hiện mục tiêu xây dựng Cộng đồng chung ASEAN¹⁴⁶. Một trong nhiều chiến lược của trụ cột này là sử dụng các tiêu chuẩn lao động thế giới, đặc biệt là các Công ước của ILO ràng buộc các thành viên ILO đảm bảo quyền lợi và điều kiện làm việc tối thiểu cho người lao động. Tuy nhiên, với những công ước của ILO được dẫn chiếu nhưng chưa được phê chuẩn tại quốc gia thành viên thì nước đó không bị ràng buộc thực hiện những quy định lao động liên quan.

Về vấn đề lao động di trú, các thành viên ASEAN đã thông qua Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của người lao động di trú vào tháng 01/2007, trong đó thừa nhận trách nhiệm của các nước nhận và nước gốc cũng như của Hiệp

¹⁴⁰ Điều 3: Công nhận và đủ tư cách chuyên môn dịch vụ du lịch nước ngoài (*Recognition and eligibility of foreign tourism professionals*), Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về hành nghề Du lịch (9/11/2013).

¹⁴¹ Trần Thị Ngọc Quyên, “Cam kết trong lĩnh vực lao động và di chuyển lao động hướng đến Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) và một số vấn đề đặt ra cho Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, số 77, 11/2015, tr. 66.

¹⁴² Flavia Jurje, Sandra Lavenex, “ASEAN Economic Community: what model for labor mobility?”, *NCCR Working Paper*, No 2015/2, 01/2015, tr. 6.

¹⁴³ AEC Blueprint, đoạn 33-34.

¹⁴⁴ Flavia Jurje & Sandra Lavenex, *tlđđ*, tr. 7.

¹⁴⁵ AEC Blueprint, đoạn 72.

¹⁴⁶ Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *tlđđ*.

hội ASEAN trong việc bảo vệ và thúc đẩy các quyền của người lao động di trú bao gồm: (i) bảo vệ người lao động không bị lạm dụng, phân biệt đối xử hay bạo hành, (ii) quản lý lao động di cư, (iii) chống lại nạn buôn bán người. Tuyên bố cũng kêu gọi các quốc gia tăng cường hợp tác trong những vấn đề liên quan đến bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư bao gồm cả các thành viên trong gia đình của họ¹⁴⁷. Tuy nhiên, như các văn bản trước, Tuyên bố này cũng không phải là một văn kiện có tính ràng buộc về nghĩa vụ pháp lý¹⁴⁸.

2.3.2. Quy định đảm bảo thực thi

Trong khuôn khổ AEC, các thành viên không trực tiếp đặt ra quy định thực thi có điều kiện về lao động. Tuy nhiên, 08 Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau đều sử dụng và dẫn chiếu đến cơ chế giải quyết tranh chấp thương mại quốc tế tại ASEAN. Vì vậy, trong trường hợp không thực thi phán quyết của cơ quan giải quyết tranh chấp, bên thua kiện phải chịu đình chỉ ưu đãi, đình chỉ thực hiện nghĩa vụ hoặc trả đũa chéo được thực hiện bởi bên thắng kiện dưới sự cho phép của Hội nghị Bộ trưởng Kinh tế. Có thể thấy, những biện pháp trừng phạt thương mại này tương tự với biện pháp trong khuôn khổ của WTO. Bên cạnh đó, việc vi phạm các Công ước của ILO đã phê chuẩn trong khuôn khổ Cộng đồng Văn hóa – Xã hội ASEAN chỉ dừng lại tại việc khiển trách ở mức độ quốc tế thông qua các biện pháp đạo đức (*moral sanction*)¹⁴⁹.

Nhìn chung, để thực thi các cam kết liên quan tới các nhóm lao động trên, các quốc gia ASEAN cần đảm bảo những quy định pháp luật nội địa phù hợp với những điều ước quốc tế được dẫn chiếu, ví dụ như liên quan tới lao động di trú, đặt ra vấn đề hài hòa hóa pháp luật lao động của các nước trong khu vực với Tuyên bố năm 1998 của ILO¹⁵⁰ cũng như với mục đích tạo thuận lợi liên quan đến nhiều nội dung như thủ tục visa, chứng nhận nghề nghiệp, tuyển dụng và đảm bảo quyền lợi lao động của các đối tượng này khi làm việc tại các nước thành viên¹⁵¹. Bên cạnh đó, lĩnh vực khảo sát vẫn chưa có cam kết thực thi cụ thể, nhưng đối với 7 lĩnh vực còn lại, những cam kết thực thi mang tính chất khuyến khích được quy định chi tiết như sau:

¹⁴⁷ Ngô Thị Trang, “Khung pháp lý về tự do hóa lao động trong Cộng đồng kinh tế Hiệp hội các nước Đông Nam Á – Một số hạn chế và khuyến nghị”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 343, 11/2016, tr. 83.

¹⁴⁸ Vũ Công Giao, Lê Khánh Tùng, “Bảo vệ người lao động di trú ở khu vực Đông Nam Á”, trong Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu quyền con người – quyền công dân, *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội, 2011, tr. 61.

¹⁴⁹ ASEAN Service Employees Trade Union Council, “Labour”, tr. 5.

¹⁵⁰ Điều 22, Tuyên bố ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy các quyền của người lao động di trú năm 2007.

¹⁵¹ Trần Thị Ngọc Quyên, *tlđđ*, tr. 66.

Đối với dịch vụ tư vấn kỹ thuật, kiến trúc, kế toán, từng thành viên ASEAN đã thành lập Ủy ban Điều phối (đối với dịch vụ tư vấn kỹ thuật, kế toán), Ủy ban Giám sát (đối với dịch vụ kiến trúc) tại nước mình để điều phối việc thực hiện các thỏa thuận, đặc biệt thực hiện hoạt động đánh giá và đăng ký cấp phép cho lao động có tay nghề. Việc cấp phép trong các lĩnh vực đều dựa vào một quy trình chung:

- Bước 1: Lao động đủ điều kiện về trình độ và kinh nghiệm theo quy định nộp hồ sơ lên Ủy ban có thẩm quyền tại nước mình;

- Bước 2: Ủy ban xem xét đơn và lập bản đánh giá sau đó gửi đến Hội đồng tương ứng tại ASEAN để quyết định việc cấp phép;

- Bước 3: Đăng ký với Cơ quan quản lý ngành nghề của nước khác;

- Bước 4: Hành nghề tại nước ngoài nhưng phải phối hợp với người lao động chuyên nghiệp trong ngành nghề tương ứng tại nước đó.

Đối với dịch vụ điều dưỡng, hành nghề y, nha khoa, thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau không hướng đến việc thiết lập một cơ chế đăng ký hành nghề chung ASEAN mà chủ yếu tập trung vào trao đổi thông tin và tăng cường hợp tác về công nhận lẫn nhau, thúc đẩy áp dụng các thực tiễn tốt nhất về các tiêu chuẩn và trình độ, cung cấp cơ hội xây dựng năng lực và đào tạo¹⁵².

Đối với dịch vụ du lịch, người lao động phải có chứng nhận trình độ du lịch đáp ứng được tiêu chuẩn trình độ chung ASEAN về du lịch. Chứng chỉ này được cấp bởi Hội đồng chứng nhận nghề du lịch trong nước và người lao động phải tuân thủ các quy định pháp luật và quy định hiện hành tại nước sở tại.

Nhìn chung, những cam kết về di chuyển trong AEC có phạm vi áp dụng còn hẹp, chỉ áp dụng cho nhóm lao động có tay nghề mà chưa điều chỉnh tới nhóm lao động phổ thông, và chỉ tập trung vào các lĩnh vực liên quan đến thương mại đầu tư. Bên cạnh đó, nhiều văn bản không có giá trị pháp lý ràng buộc và chỉ mang tính chất khuyến nghị và chưa có cơ chế cưỡng chế thi hành trong trường hợp vi phạm. Ngoài ra, cơ chế công nhận và cho phép lao động làm việc tự do còn nhiều bước và phức tạp, chưa khuyến khích được lao động tham gia vào thị trường ASEAN.

¹⁵² Trung tâm WTO và Hội nhập (c), *Cẩm nang tóm lược: Cộng đồng Kinh tế ASEAN*, Hà Nội, 2016, tr. 34.

2.4. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÁC YÊU CẦU LIÊN QUAN ĐẾN LAO ĐỘNG ĐƯỢC ĐẶT RA TRONG CÁC HIỆP ĐỊNH

Trước hết, tác giả hệ thống lại các yêu cầu liên quan đến lao động được đặt ra trong TPP, EVFTA cũng như các hiệp định liên quan trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN như sau (xem bảng 2.1):

Bảng 2.1: So sánh các quy định về lao động trong TPP, EVFTA và các hiệp định trong khuôn khổ AEC

STT	Tiêu chí	TPP	EVFTA	AEC
1.	Phạm vi cam kết	Không giới hạn	Không giới hạn	Hẹp
2.	Ngành nghề cam kết	Không giới hạn	Không giới hạn	8 lĩnh vực
3.	Quy định trực tiếp dẫn chiếu tới Tuyên bố 1998 của ILO	Dẫn chiếu trực tiếp	Dẫn chiếu trực tiếp	Dẫn chiếu gián tiếp
4.	Quy định trực tiếp liên quan tới việc làm thỏa đáng	Có	Không rõ ràng, mang tính chất hứa hẹn	Không
5.	Quy định mang tính chất điều kiện	Có	Không	Có
6.	Quy định mang tính chất khuyến khích	Cam kết không vi phạm; hợp tác, có thể đo lường được kết quả; giám sát độc lập, đảm bảo tính bổ sung và tăng cường minh bạch; thành lập Hội đồng lao động	Cam kết không vi phạm; hợp tác; giám sát; thành lập Ủy ban chuyên về thương mại và phát triển bền vững	Khuyến khích sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật nội địa; hợp tác, trao đổi thông tin; một số lĩnh vực có Ủy ban điều phối riêng
7.	Cơ chế giải quyết tranh chấp	Thông qua đối thoại, tham vấn, có thể sử dụng cơ chế giải quyết tranh chấp chung, cơ chế giải quyết song phương với Hoa Kỳ	Thông qua tham vấn và gây áp lực chính trị, không sử dụng cơ chế chung	Là cơ chế giải quyết tranh chấp về thương mại trong khuôn khổ ASEAN

Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Như vậy, so sánh với TPP hay EVFTA, các cam kết lao động trong khuôn khổ Cộng đồng Kinh tế ASEAN là những cam kết hẹp nhất, áp dụng trong 08 lĩnh vực đồng thời cũng chỉ mở rộng so với WTO thêm một phần nhỏ trong lĩnh vực kế toán – kiểm toán¹⁵³ cùng với những quy định thực thi đơn giản, ít ràng buộc mặc dù có số lượng các hiệp định điều chỉnh khá lớn. Các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau mới chỉ quy định cho 08 lĩnh vực dịch vụ trong tổng số 12 phân ngành lớn và 155 phân ngành dịch vụ khác nhau theo phân loại dịch vụ của WTO. Số lượng này thật sự hạn chế so với tiềm năng lao động của ASEAN. Hơn nữa, những Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau chỉ điều chỉnh đối tượng lao động có tay nghề, chiếm 1,5% lực lượng lao động khu vực trong khi đó có 87% lao động di chuyển nội khối ASEAN là lao động không có tay nghề¹⁵⁴, vì vậy, sẽ rất ít lao động trong ASEAN tận dụng được lợi ích từ các thỏa thuận này.

Ngoài ra, chỉ có 03 trong 08 lĩnh vực dịch vụ (kiến trúc, tư vấn kỹ thuật, kế toán và kiểm toán) có bước đầu xây dựng được cơ chế thực thi, nhưng cũng chưa tạo được cơ chế tự động công nhận cho lao động trong khu vực. Người lao động vẫn phải đăng ký theo quy trình nhiều bước từ trong nước đến cơ chế ASEAN, đồng thời, phải tuân thủ đầy đủ quy định pháp luật nước sở tại. Còn trong 05 lĩnh vực còn lại, các thỏa thuận (nếu có) cũng chỉ dừng lại ở mức độ thỏa thuận khung hoặc dẫn chiếu đến pháp luật của nước sở tại hoặc pháp luật nước cử lao động.

Thêm vào đó, hầu hết các hiệp định liên quan tới lao động trong AEC đều không có giá trị ràng buộc pháp lý cho nên sẽ không có cơ chế mang tính cưỡng chế nào có thể áp dụng khi các nước thành viên không tuân thủ các cam kết đã ký kết. Vì vậy, mục tiêu tự do hóa lao động khu vực vẫn khó có thể đạt được. Có thể thấy rằng các quốc gia ASEAN còn nhiều dè dặt trong việc mở cửa thị trường lao động đối với các đối tác nội khối.

Trong khi đó, TPP và EVFTA nhìn nhận lĩnh vực lao động dưới cách tiếp cận là tăng cường, thúc đẩy quyền của người lao động. Tuy nhiên các cam kết ở TPP có phần “sâu hơn” khi đã đề cập trực tiếp về “điều kiện lao động chấp nhận được” bao gồm: mức lương tối thiểu, giờ làm việc, các vấn đề về an toàn và sức khỏe của người lao động. Nhưng nhìn nhận một cách tổng quát, về các quy định trực tiếp, hai hiệp

¹⁵³ Trung tâm WTO và Hội nhập (c), *tlđđ*, tr. 34.

¹⁵⁴ Alexander Chipman Koty, “Labor Mobility in ASEAN: current commitments and future limitations”, 13/05/2016, xem tại: <http://www.aseanbriefing.com/news/2016/05/13/asean-labor-mobility.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

định có nhiều điểm tương đồng, đặc biệt trong những quy định về cơ chế thực thi mang tính chất điều kiện và cùng dẫn chiếu tới cam kết trong các Công ước cơ bản của ILO. Dưới đây là một số tóm tắt nội dung về nội dung của những Công ước này¹⁵⁵:

Về tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể, người lao động có quyền tự do hình thành và tham gia tổ chức hỗ trợ và nâng cao quyền lợi nghề nghiệp của họ. Tự do hiệp hội là việc người lao động có thể thành lập, tham gia, hoạt động trong tổ chức của riêng mình mà không có sự can thiệp của nhà nước. Tự do hiệp hội bao gồm quyền tự thực hiện hoạt động của chính họ, nói cách khác, họ có thể độc lập quyết định cách tốt nhất để thúc đẩy và bảo vệ quyền lợi của mình gồm đình công và liên kết độc lập với các tổ chức quốc tế. Thương lượng tập thể là quá trình mà thông qua đó người sử dụng lao động và công đoàn hoặc đại diện của người lao động thảo luận và đàm phán các điều khoản, điều kiện của công việc trong mối quan hệ hai chiều.

Về việc loại bỏ các hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc, lao động cưỡng bức là đối tượng thực hiện công việc do bị nhà nước hoặc đối tượng khác đe dọa kèm theo việc lấy đi quyền lợi của họ như việc giữ tiền lương, bạo lực thân thể (*physical violence*) hoặc lạm dụng tình dục (*sexual abuse*) và hạn chế đi lại. Hiện tượng buôn bán người và người lao động lệ thuộc vì nợ là những thực tiễn phổ biến đằng sau lao động cưỡng bức, họ bị lệ thuộc vào người trung gian và làm việc trong điều kiện như nô lệ.

Về việc loại bỏ hình thức lao động trẻ em, với mục đích bảo vệ trẻ em trước những hoạt động bóc lột kinh tế, từ đó trẻ em có cơ hội phát triển về cả thể chất lẫn tinh thần, các công việc gây hại tới giáo dục và sự phát triển của trẻ được yêu cầu loại bỏ. Để đạt được tính hiệu quả, độ tuổi thấp nhất mà trẻ em có thể thực hiện công việc lao động được ban hành, điển hình là không thấp hơn tuổi của hoàn thành giáo dục bắt buộc hoặc dưới 15 tuổi. Những công việc trong danh sách “các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” hoàn toàn bị cấm cho trẻ em dưới 18 tuổi làm việc, bao gồm nô lệ, buôn bán người, lệ thuộc vào nợ, mại dâm và quân nhân.

Về việc loại bỏ phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp, phân biệt đối xử trong công việc sẽ làm mất đi những cơ hội và tước bỏ khỏi xã hội những gì người

¹⁵⁵ International Labour Organization (d), “Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, 2015, tr. 1 – 5, xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095898.pdf (ngày truy cập 24/04/2017).

lao động có thể hoặc đã có thể tạo dựng nên. Nó có thể xảy ra trên cơ sở giới tính, độ tuổi, chủng tộc, màu da, địa vị xã hội, tôn giáo, quan điểm chính trị, khuyết tật, thậm chí do tình trạng HIV. Công bằng tại nơi làm việc có nghĩa rằng các cá nhân có đủ điều kiện nắm bắt cơ hội để phát triển toàn diện về kiến thức, kỹ năng và năng lực liên quan tới hoạt động kinh tế họ mong muốn theo đuổi. Loại bỏ phân biệt đối xử đòi hỏi tháo dỡ các hàng rào và đảm bảo tiếp cận công bằng trong hoạt động đào tạo, giáo dục và sử dụng và sở hữu tài nguyên. Điều này liên quan đến các yếu tố thiết lập và hoạt động của doanh nghiệp cũng như các chính sách liên quan tới việc tuyển dụng, điều kiện làm việc, trả lương, khuyến khích và chấm dứt công việc.

Tất cả các đối tác của Việt Nam trong TPP, EVFTA hay thậm chí cả khu vực ASEAN đều đã trở thành thành viên của ILO, vì vậy, những nội dung về các công ước cơ bản đã không còn quá mới mẻ. Tuy nhiên, điều quan trọng hơn là vấn đề về tính tuân thủ chỉ mang tính hướng dẫn và tự nguyện trong ILO, trong khi đó cả TPP và EVFTA ngoài việc đề ra một số tiêu chuẩn mới cao hơn, đã đặt ra những quy định đảm bảo thực thi chặt chẽ, quy định hàng loạt những biện pháp hỗ trợ thực thi, cũng như cho ra những cơ chế mang tính cưỡng chế áp dụng khi các nước thành viên không tuân thủ.

Cuối cùng, so sánh TPP, EVFTA và cam kết trong khuôn khổ AEC cho thấy rằng, cam kết TPP có phần “khắc nghiệt hơn” khi đặt thêm cơ chế trừng phạt nếu bên vi phạm không thực hiện phán quyết của cơ chế giải quyết tranh chấp trong khi EVFTA hướng tới việc giải quyết tranh chấp thông qua con đường chính trị và giải quyết tranh chấp trong khuôn khổ AEC có các quy định về thẩm quyền, thủ tục, trình tự khá cụ thể, rõ ràng nhưng kể từ khi ra đời (năm 1996) cho đến nay, cơ chế này chưa từng được sử dụng bởi bất cứ quốc gia ASEAN, nếu có cũng chỉ dừng lại ở giai đoạn tham vấn¹⁵⁶. Nhìn chung, các biện pháp thực thi cam kết lao động không đặt ra nhiều cam kết mang tính chất điều kiện, thay vào đó, tập trung vào các biện pháp khuyến khích thực thi bằng việc hợp tác giữa các nhà nước, đặc biệt giữa các nhà nước với các chủ thể phi nhà nước trong nước (trong EVFTA và TPP), giám sát lẫn nhau thông qua các điểm liên lạc hoặc cơ quan điều phối chung trên cơ sở tự nguyện thực hiện.

¹⁵⁶ Tháng 5/1997, các nước ASEAN đã có phản ứng trước sự kiện Việt Nam ban hành lệnh tạm ngừng nhập khẩu 12 mặt hàng vì hành động này có thể làm phương hại hay đe dọa làm phương hại đến lợi ích của các quốc gia thành viên khác. Nhưng chỉ sau giai đoạn tham vấn, Việt Nam đã bãi bỏ lệnh tạm ngừng nhập khẩu, các nước ASEAN không đưa vụ việc ra giải quyết theo quy trình của Nghị định thư năm 1996.

CHƯƠNG 3:

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG QUÁ TRÌNH THỰC THI CÁC QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG MỘT SỐ HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THẾ HỆ MỚI CỦA VIỆT NAM

3.1. THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG PHÁP LUẬT VIỆT NAM

3.1.1. Khung pháp lý

3.1.1.1. Giới thiệu chung

Khung pháp lý của Việt Nam về lao động bao gồm các cam kết trong các điều ước quốc tế được dẫn chiếu và các quy định của nội luật. Cụ thể:

Thứ nhất, về quyền của người lao động

Đối với các Công ước của ILO, tính tới thời điểm hiện tại, Việt Nam đã chủ động phê chuẩn 21 Công ước¹⁵⁷, trong đó có 5 trên 8 Công ước cơ bản nằm trong Tuyên bố năm 1998 của ILO bao gồm: Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (phê chuẩn năm 1997), số 111 về phân biệt đối xử trong làm việc và nghề nghiệp (phê chuẩn năm 1997); Công ước số 182 về về nghiêm cấm và những hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (phê chuẩn năm 2000); Công ước số 138 về tuổi lao động tối thiểu (phê chuẩn năm 2003) và Công ước số 29 về lao động cưỡng bức (phê chuẩn năm 2007)¹⁵⁸. Đối với 03 Công ước cơ bản còn lại gồm Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội, Công ước số 98 về quyền thương lượng thỏa ước lao động tập thể và Công ước 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức, Việt Nam đang trong quá trình nghiên cứu và chuẩn bị phê chuẩn. Hiện tại, Việt Nam không bị ràng buộc phải phê chuẩn các Công ước này vì Tuyên bố năm 1998 không bắt buộc các quốc gia thành viên phải phê chuẩn các Công ước cơ bản. Chính vì vậy, Việt Nam chỉ có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bổ tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó¹⁵⁹.

¹⁵⁷ Xem tại: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103004 (ngày truy cập 29/04/2017).

¹⁵⁸ Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (b), “Tuyên bố năm 1998 và 8 công ước cơ bản của ILO”, 18/03/2016, xem tại: <http://quanhelaodong.gov.vn/tuyen-bo-nam-1998-va-8-cong-uoc-co-ban-cua-ilo/> (ngày truy cập 26/04/2017).

¹⁵⁹ Điều 2 của Tuyên bố 1998 ILO đã khẳng định là các quốc gia thành viên ILO, dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn 8 công ước này đều có nghĩa vụ phải tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý 8 công ước cơ bản này.

Trong pháp luật nội địa, quyền của người lao động được quy định trong toàn bộ hệ thống văn bản pháp luật của Việt Nam, từ Hiến pháp, văn bản luật, và các văn bản có giá trị thấp hơn như nghị định, thông tư, quyết định... hướng dẫn thi hành.

Trước tiên, văn bản có giá trị pháp lý cao nhất – Hiến pháp năm 2013 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thừa nhận quyền bình đẳng và không bị phân biệt đối xử là những quyền cơ bản của con người¹⁶⁰. Ngoài ra, văn bản này cũng xác định rõ công dân có quyền làm việc, quyền lựa chọn nghề nghiệp, công việc, nơi làm việc, điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi, nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu¹⁶¹. Đặc biệt, Hiến pháp năm 2013 cũng khẳng định những quyền này chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng¹⁶².

Dưới Hiến pháp, Bộ luật Lao động năm 2012 “*quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động*”¹⁶³. Song hành cùng Bộ luật Lao động năm 2012, có đến 66 văn bản pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nhiều quy định cụ thể¹⁶⁴ và một số văn bản luật điều chỉnh các vấn đề có liên quan như Luật Công đoàn năm 2012. Nhìn chung, những quy định về quyền của người lao động trong các Công ước cơ bản của ILO đã được nội luật hóa trong hệ thống pháp luật Việt Nam trong một chừng mực nhất định.

Thứ hai, về những quy định tạo điều kiện thực thi các cam kết quốc tế về lao động

Đây là những quy định không nội luật hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam mà đóng vai trò giúp các cam kết có thể được thực thi một cách hiệu quả nhất. Do

¹⁶⁰ Điều 16 Hiến pháp năm 2013.

¹⁶¹ Điều 35 Hiến pháp năm 2013.

¹⁶² Điều 14 khoản 2 Hiến pháp năm 2013.

¹⁶³ Điều 1 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁶⁴ Công đoàn Việt Nam, “Sau 3 năm triển khai Bộ Luật Lao động: Vẫn vương từ những văn bản hướng dẫn”, 12/09/2016, xem tại: [http://www.congdoanvn.org.vn/tin-tuc/quan-he-lao-dong-505/sau-3-nam-trien-khai-bo-luat-lao-dong-van-vuong-tu-nhung-van-ban-huong-dan-125475.tld](http://www.congdoanvn.org.vn/tin-tuc/quan-he-lao-dong-505/sau-3-nam-trien-khai-bo-luat-lao-dong-van-vuong-tu-nhung-van-ban-huong-dan) (ngày truy cập 30/04/2017).

TPP và EVFTA đều chưa chính thức có hiệu lực nên thực trạng những quy định này tập trung vào việc đảm bảo thực thi các cam kết quốc tế về tự do hóa lao động trong khuôn khổ AEC. Hiện nay, chúng không được sắp xếp một cách hệ thống mà nằm rải rác tại nhiều văn bản luật, nghị định cũng như thông tư hướng dẫn thi hành có liên quan tới lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và thủ tục, điều kiện để lao động Việt Nam làm việc tạo nước ngoài.

3.1.1.2. Những quy định về quyền của người lao động

Những quyền cơ bản của người lao động được quy định trong pháp luật Việt Nam như sau:

Về tự do hiệp hội, tuy Việt Nam chưa gia nhập Công ước số 87, nhưng Bộ luật Lao động năm 2012 đã nhắc đến quyền của người lao động về “thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật”¹⁶⁵. Công đoàn có vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và chính đáng của thành viên công đoàn và người lao động, ví dụ như: tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật...¹⁶⁶. Ngoài ra, người lao động tại Việt Nam, trừ một số khu vực nhất định, có quyền đình công¹⁶⁷ nhưng chỉ giới hạn lý do vì các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích sau thời hạn 03 ngày khi Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành, hoặc sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được¹⁶⁸. Những khu vực hạn chế là những khu vực quan trọng cho nền kinh tế quốc gia, khi đình công có thể đe dọa tới an ninh, quốc phòng, y tế và trật tự công cộng. Riêng tại các khu chế xuất, hiện tại không có quy định hạn chế quyền đình công. Đình công phải được thực hiện qua trình tự ba bước: (1) lấy ý kiến tập thể lao động, (2) ra quyết định đình công, (3) tiến hành đình công¹⁶⁹. Trong trường hợp Tòa án xác định cuộc đình công là bất hợp pháp, người lao động sẽ bị xử phạt bằng các

¹⁶⁵ Điều 5 khoản 1 điểm c Bộ Luật Lao động năm 2012.

¹⁶⁶ Điều 10 Luật Công đoàn năm 2012.

¹⁶⁷ Danh sách các danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công quy định tại Nghị định số 41/2013/NĐ-CP.

¹⁶⁸ Điều 209 khoản 2 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁶⁹ Điều 211 Bộ luật Lao động năm 2012.

biện pháp dân sự, hành chính, thậm chí bằng các biện pháp hình sự, tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của thiệt hại phát sinh¹⁷⁰.

Về hoạt động thương lượng tập thể, thương lượng tập thể được định nghĩa là việc tập thể lao động thỏa thuận, 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 động¹⁷¹. Hoạt động này phải được tiến hành trên nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch¹⁷². Cả tập thể lao động và người sử dụng lao động đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể¹⁷³. Đại diện của các bên, nội dung, thủ tục và hình thức thương lượng đều được quy định rõ ràng¹⁷⁴. Tuy nhiên, hoạt động này hiện chỉ được quy định ở mức độ doanh nghiệp.

Về không phân biệt đối xử, Bộ luật nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn¹⁷⁵. Người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử¹⁷⁶. Người sử dụng lao động vi phạm quy định về không phân biệt đối xử bị phạt từ 5 triệu – 10 triệu đồng tùy mức độ nghiêm trọng của hành vi, đồng thời sẽ phải khắc phục thiệt hại (nếu có)¹⁷⁷.

Về lao động trẻ em, tuy không có quy định thống nhất về lao động trẻ em trong hệ thống pháp luật Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 2012 có ghi nhận khái niệm về lao động chưa thành niên là lao động đủ 15 tuổi¹⁷⁸ và dưới 18 tuổi¹⁷⁹, đồng thời nghiêm cấm sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật và đặt ra nguyên tắc

¹⁷⁰ Điều 233 Bộ luật Lao động năm 2012. Theo Điều 23 Nghị định số 95/2012/NĐ-CP, khoản phạt trong khoản 1 triệu đồng đến 5 triệu đồng.

¹⁷¹ Điều 66 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁷² Điều 67 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁷³ Điều 68 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁷⁴ Điều 69 – 71 Bộ luật Lao động năm 2012. Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.

¹⁷⁵ Điều 8 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁷⁶ Điều 5 khoản 1 điểm a Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁷⁷ Điều 4a khoản 3: Vi phạm về tuyển, quản lý lao động, Điều 24a khoản, 1 điểm a: Vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, Nghị định số: 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

¹⁷⁸ “Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên...”. Điều 3 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁷⁹ Điều 161 Bộ luật Lao động năm 2012.

nhất định nếu muốn sử dụng nhóm lao động này. Đặc biệt, trong trường hợp bắt buộc phải sử dụng lao động dưới 15 tuổi, Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ cho phép sử dụng nhóm đối tượng từ đủ 13 tuổi trở lên thực hiện các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định¹⁸⁰. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách¹⁸¹. Bộ luật cấm việc sử dụng lao động trẻ vị thành niên trong các công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu đến nhân cách của trẻ em¹⁸². Đồng thời, đối với lao động chưa thành niên, bộ luật giới hạn thời giờ làm việc không quá 8 giờ một ngày và 40 giờ một tuần; đối với lao động dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm¹⁸³.

Về lao động cưỡng bức, hành vi cưỡng bức được xác định là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ¹⁸⁴ và bị nghiêm cấm trong pháp luật lao động¹⁸⁵.

Liên quan đến quyền lợi của người lao động về việc làm thỏa đáng, Bộ luật Lao động năm 2012 đã tạo ra một hệ thống quy định khá toàn diện. Cụ thể:

+ *Đối với mức lương tối thiểu*, giới hạn dưới của mức lương tối thiểu được quy định bởi Chính phủ¹⁸⁶. Mức lương tối thiểu phải là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ¹⁸⁷. Liên quan tới vấn đề nhu cầu sống tối thiểu, tình trạng kinh tế-xã hội và giá nhân công trong thị trường lao động, Chính phủ đã quyết định mức lương tối thiểu theo vùng được đề xuất bởi Hội đồng Tiền lương Quốc gia¹⁸⁸. Hội đồng Tiền lương Quốc gia đóng vai

¹⁸⁰ Danh mục quy định tại Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH về danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc.

¹⁸¹ Điều 162 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸² Điều 163 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012. Danh mục được liệt kê tại Thông tư 10/2013/TT-BLĐTBXH về danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

¹⁸³ Điều 162 khoản 2 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸⁴ Điều 3 khoản 10 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸⁵ Điều 8 khoản 3 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸⁶ Điều 91 khoản 2 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸⁷ Điều 91 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸⁸ Điều 91 khoản 2 Bộ luật Lao động năm 2012.

trò cố vấn và hoạt động theo chủ nghĩa ba bên gồm: nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động¹⁸⁹.

+ *Về thời giờ làm việc*, 8 giờ và 48 giờ tương ứng là giới hạn trên của thời giờ làm việc trong một ngày và một tuần của người lao động. Trong trường hợp lao động theo tuần, thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần và Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ. Bên cạnh đó, thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm¹⁹⁰. Ngoài ra, Bộ luật cũng quy định về giờ làm việc ban đêm¹⁹¹, đặt ra giới hạn về số giờ làm thêm, chế độ về tiền lương, ngày nghỉ bù nếu người lao động làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường¹⁹². *Về an toàn và vệ sinh lao động*, Bộ luật quy định rõ ràng đây không chỉ là nghĩa vụ của người sử dụng lao động, mà bao gồm cả nghĩa vụ của người lao động¹⁹³.

Khi có tranh chấp xảy ra, hòa giải là trình tự bắt buộc để giải quyết tranh chấp, trình tự này được thực hiện bởi hội đồng trọng tài lao động hoặc hòa giải viên lao động trừ một số trường hợp¹⁹⁴. Các biện pháp dân sự, hành chính, hình sự đều có thể áp dụng để giải quyết tùy thuộc vào mức độ nghiêm trọng của vụ việc.

3.1.1.3. Những quy định tạo điều kiện thực thi cam kết quốc tế về lao động

Để thực hiện các cam kết chung liên quan đến Phương thức 4, việc cung cấp dịch vụ thông qua phương thức này hiện nay được điều chỉnh bởi các văn bản chủ yếu gồm: Luật Đầu tư năm 2014; Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014; Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

¹⁸⁹ Điều 92 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁹⁰ Điều 104 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁹¹ Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2012: Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

¹⁹² Điều 106 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁹³ Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁹⁴ Điều 201 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định những trường hợp ngoại lệ không đòi hỏi thực hiện hòa giải trước khi khởi kiện bao gồm:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, trong quản lý lao động, Việt Nam chỉ thu hút lao động có nhóm trình độ cao. Và Việt Nam cũng đã có quy định tổng thể liên quan đến lao động nước ngoài. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã ban hành Nghị định 11/2016/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Cùng với đó là Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030¹⁹⁵.

Ngoài ra, các quy định liên quan đến thu hút đầu tư cũng đã giảm bớt các rào cản đối với việc di chuyển của thể nhân. Có thể kể đến các quy định của Luật Đầu tư năm 2014. Lao động trong lĩnh vực khuyến khích đầu tư đều thuộc nhóm lao động có trình độ cao, ví dụ lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ sinh học, vật liệu mới... Đây cũng là cơ sở nền tảng liên quan đến các quy định cụ thể về nguồn nhân lực, cụ thể là liên quan đến lao động đã qua đào tạo tại Việt Nam. Chính phủ cũng xúc tiến các dự án thuộc công nghệ cao và thu hút lao động chất lượng cao. Đồng thời đây cũng là quy định pháp lý nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến từ các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới¹⁹⁶.

Về lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài, Chính phủ Việt Nam tạo điều kiện về quy trình, thủ tục xuất nhập cảnh và hoạt động đào tạo, giáo dục.

+ *Đối với thủ tục xuất, nhập cảnh*, từ năm 2015, Việt Nam đã có những thay đổi rõ nét liên quan đến đơn giản hóa thủ tục xuất nhập cảnh cho người dân và doanh nghiệp trong ASEAN. Khi du lịch và công tác tại khu vực ASEAN, người dân Việt Nam không phải làm thủ tục xin cấp visa. Thủ tục làm hộ chiếu của người dân cũng thuận lợi và rút ngắn thời gian cấp phép. Đặc biệt, từ ngày 25/11/2015, Bộ Tài chính giảm một nửa chi phí làm thủ tục visa¹⁹⁷.

+ *Đối với hoạt động giáo dục, đào tạo*, khung pháp lý cũng được đổi mới và dần hoàn thiện, cụ thể là Luật Giáo dục đại học 2012, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014. Việt Nam cũng đã xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực 2011-2020, Chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020. Những quy định này sẽ giải quyết được phần nào sự thiếu gắn kết giữa đào tạo và nhu cầu thực tế của

¹⁹⁵ Trần Thị Ngọc Quyên, Nguyễn Hải Ninh, “Chính sách liên quan đến lao động tại Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, số 84, 08/2016, tr. 20.

¹⁹⁶ Nguyễn Thị Ngọc Quyên, *tlđđ*, tr. 69.

¹⁹⁷ Bản tin Tài chính, VTV1 12h45 ngày 13/10/2015.

xã hội và nhằm giảm năng suất thấp của nền kinh tế¹⁹⁸, từ đó, giúp nguồn nhân lực của Việt Nam có đủ điều kiện về trình độ, năng lực để bước ra khu vực.

Để thực hiện các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong 08 lĩnh vực dịch vụ, Việt Nam đã và đang tuân thủ chặt chẽ các quy trình của ASEAN, đảm bảo cho việc thực hiện theo đúng cam kết như thành lập Ủy ban giám sát thực hiện các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong những lĩnh vực có yêu cầu như Ủy ban giám sát về dịch vụ tư vấn kỹ thuật¹⁹⁹, Ủy ban giám sát về dịch vụ kiến trúc²⁰⁰ trực thuộc Bộ Xây dựng. Đồng thời, Chính phủ cũng đã xây dựng các nguyên tắc đăng ký đạt chuẩn lao động lành nghề ASEAN trong hai lĩnh vực: dịch vụ tư vấn kỹ thuật²⁰¹ và dịch vụ kiến trúc²⁰², điều chỉnh các chính sách liên quan về các Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau mà Việt Nam đã ký kết. Tuy nhiên, trong bốn lĩnh vực mà thỏa thuận đã có hiệu lực còn lại, Việt Nam vẫn chưa có các bộ tiêu chuẩn, khung chứng chỉ và thành lập các Ủy ban giám sát quốc gia.

3.1.2. Thực trạng thi hành pháp luật về lao động tuân thủ cam kết quốc tế tại Việt Nam

3.1.2.1. Những quy định về quyền của người lao động

a. Về tự do hiệp hội

Đến cuối tháng 6 năm 2013, có hơn 8 triệu người lao động (trên 15% lực lượng lao động) tham gia vào công đoàn và có 115.242 đoàn thể liên kết với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và không có công đoàn độc lập²⁰³. Trong thời gian qua, tổ chức công đoàn đã tham gia việc xây dựng chính sách và luật về quan hệ lao động dưới các hình thức trực tiếp soạn thảo các văn bản hoặc gián tiếp đưa ý kiến thông qua diễn đàn với các cơ quan quản lý nhà nước. Tiếp đó, thông qua các công đoàn, hoạt động giáo dục, tư vấn về lao động cho người lao động thông qua các cảm nang,

¹⁹⁸ Nguyễn Thị Ngọc Quyên, *tlđđ*, tr. 69.

¹⁹⁹ Quyết định số: 1128/QĐ-BXD về việc thành lập Ủy ban giám sát của Việt Nam để thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong ASEAN ban hành ngày 15/09/2008 bởi Bộ trưởng Bộ Xây dựng.

²⁰⁰ Quyết định 815/QĐ-BXD thành lập Ủy ban giám sát của Việt Nam để thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ kiến trúc trong ASEAN ban hành ngày 06/08/2009 bởi Bộ trưởng Bộ Xây dựng.

²⁰¹ Quyết định số 821/QĐ-BXD về quy chế đánh giá đối với kỹ sư chuyên nghiệp.

²⁰² Quyết định số 554/QĐ-BXD về quy chế đánh giá kiến trúc sư ASEAN.

²⁰³ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương & Nguyễn Thị Lan; Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, "Labour provisions in preferential trade agreements: potential opportunities or challenges to Vietnam?", 2014, tr. 33. xem tại: https://www.wti.org/media/filer_public/32/31/3231e444-9a9b-4fe2-a24f-38acc5aefa98/wti_seco_wp_02_2014.pdf (ngày truy cập 20/04/2017).

các khóa đào tạo, các cuộc thi về luật lao động đã được tổ chức... 47 trung tâm tư vấn pháp luật và văn phòng luật sư, 394 nhóm tư vấn pháp luật với khoảng 1000 tư vấn viên pháp luật tại 56 tỉnh đã được thành lập, cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật miễn phí cho 50.000 nhân viên. Ngoài ra, Tổng Liên đoàn Lao động đã tham gia và phối hợp với các cơ quan lao động, thương binh và xã hội của Nhà nước để kiểm tra tình trạng tuân thủ pháp luật lao động và pháp luật công đoàn, phát hiện, xử lý và khắc phục các vi phạm tại các tỉnh và doanh nghiệp đã thành lập cơ sở và tìm ra sự không nhất quán và những trở ngại đối với việc tuân thủ để đưa ra các sửa đổi pháp luật lao động phù hợp.

Mặc dù pháp luật Việt Nam yêu cầu tất cả các doanh nghiệp phải thành lập một công đoàn, nhưng tỷ lệ các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thành lập công đoàn ít hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp nhà nước²⁰⁴. Các công đoàn được thành lập thường không thực hiện hoặc thực hiện không tốt nhiệm vụ và nghĩa vụ theo pháp luật lao động²⁰⁵. Các hoạt động còn hạn chế, tập trung chủ yếu vào việc động viên người lao động vượt qua bệnh tật, thương tật hoặc các tình cảnh tương tự. Công đoàn hầu như không thảo luận hoặc tổ chức các cuộc biểu tình về các vấn đề phúc lợi, bảo hiểm, hạ thấp tiền lương của người lao động²⁰⁶. Thậm chí, trong nhiều trường hợp, công đoàn không hề biết đến các cuộc đình công đang diễn ra. Trong giai đoạn từ năm 2000 đến nửa đầu 2016, có hơn 7000 cuộc đình công²⁰⁷, như vậy trung bình mỗi năm có 451 cuộc đình công. Đáng chú ý, 100% các cuộc đình công đều bất hợp pháp do không tuân thủ đúng trình tự pháp luật quy định, nguyên nhân sâu xa do thiếu sự lãnh đạo của công đoàn, điều này đã làm họ thậm chí bị sa thải, bị đưa vào danh sách đen hoặc thậm chí phải gánh chịu hình phạt tù²⁰⁸. Thực tế, công đoàn không có quyền thương lượng cân bằng với người sử dụng lao động hoặc nếu không, thậm chí còn im lặng hoặc không hành động bảo vệ quyền lợi của người lao động bao gồm

²⁰⁴ Bernadine Van Gramberg, Julian Teicher & Tien Nguyen, "Industrial Disputes in Vietnam: the Tale of the Wildcat," *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2013, vol. 51, issue 2, tr. 253.

²⁰⁵ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 34.

²⁰⁶ The Diplomat, "The TPP: A win for Vietnam's Workers", 20/04/2016 <http://thediplomat.com/2016/04/the-tpp-a-win-for-vietnams-workers/> (ngày truy cập 28/04/2017).

²⁰⁷ Phụ nữ Việt Nam, "7000 cuộc đình công trái luật", 02/06/2016, xem tại: <http://phunuvietnam.vn/thoi-cuoc/7000-cuoc-dinh-cong-trai-luat-post11160.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

²⁰⁸ AFL-CIO (America's Union), "The Gold Standard for Workers? The State of Labour Rights in Trans-Pacific Partnership Countries", tr. 9, xem tại: https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/1628_TPPLaborRightsReport.pdf (ngày truy cập 30/04/2017).

theo dõi việc tuân thủ luật lao động, chỉ huy người sử dụng lao động giải quyết yêu cầu của nhân viên, thương lượng và ký kết thoả ước tập thể, yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp tình hình kinh doanh, lợi thế và bất lợi của công ty²⁰⁹.

Thực tế này xảy ra do nhiều nguyên nhân khác nhau. *Thứ nhất*, công đoàn không thể một mặt vừa đại diện và bảo vệ quyền lợi cho người lao động, mặt khác hoạt động dựa trên nguồn tài chính vào người sử dụng lao động bởi vì, về bản chất, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động là đối lập nhau. Doanh nghiệp phải bỏ ra khoản chi phí tương đối lớn là 2% quỹ tiền lương²¹⁰ và cũng chi trả các chế độ đãi ngộ khác đối với cán bộ công đoàn. Do vậy, người lao động không tin tưởng vào chính tổ chức đại diện quyền lợi cho mình. *Thứ hai*, cán bộ công đoàn còn thiếu về số lượng và không đủ tiêu chuẩn. Hầu hết thành viên trong Ban chấp hành công đoàn đều là thành viên chuyên trách, nghĩa là họ vừa là lao động trong doanh nghiệp, vừa kiêm nhiệm thành viên Ban chấp hành công đoàn. Hơn thế nữa, không có cơ chế bảo vệ cho cán bộ công đoàn cho nên trong trường hợp mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động, cán bộ công đoàn thường không muốn đấu tranh “đến cùng” vì lợi ích của người lao động để giữ gìn lợi ích của bản thân họ.

Hơn nữa, công đoàn tại Việt Nam là công đoàn thống nhất, là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động, nằm dưới sự lãnh đạo của Đảng; đại diện người lao động nhưng tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội...²¹¹. Về cơ cấu tổ chức, các vị trí lãnh đạo của công đoàn đều là Đảng viên và được đề cử bởi tổ chức cùng cấp của Đảng. Vì vậy, tuy là hai tổ chức độc lập nhưng công đoàn và Đảng Cộng sản Việt Nam lại có quan điểm chung về những vấn đề quan trọng, theo đó, Đảng lãnh đạo và chỉ đạo toàn diện và tuyệt đối công đoàn, và công đoàn có trách nhiệm thực hiện đầy đủ chính sách, đường lối, chỉ thị do Đảng đề ra. Bởi thế cho nên tổ chức công đoàn tại Việt Nam chủ yếu thực hiện vai trò, nhiệm vụ chính trị mà có phần sao nhãng tôn chỉ, mục đích, nhiệm vụ chính yếu của mình là bảo vệ lợi ích người lao động²¹².

²⁰⁹ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *lđđ*, tr. 34.

²¹⁰ Điều 26 khoản 2 Luật Công đoàn năm 2012.

²¹¹ Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012.

²¹² Bùi Huy Tùng, “Hoàn thiện pháp luật lao động và công đoàn trước ngưỡng cửa thực thi các cam kết trong hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương – TPP” trong Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Bên cạnh đó, Chính phủ kiểm soát quá trình đăng ký nghiệp đoàn²¹³. Hơn nữa, Chính phủ thực thi việc cấm các công đoàn độc lập, một phần, thông qua việc truy tố và xử lý hình sự đối với các công dân có ý định thành lập các tổ chức như vậy. Phần lớn vụ việc xảy ra vào giai đoạn tự do hóa chính trị những năm 2005-2006. Ví dụ như trường hợp của bà Trần Khải Thanh Thủy, khi cố gắng thành lập công đoàn độc lập Việt Nam, đã bị xử lý hình sự với tội phạm phá hoại hòa bình và chịu án phạt tù 9 tháng; trường hợp của ông Nguyễn Tấn Hoàn, tham gia thành lập Hiệp hội Đoàn kết Công-Nông Việt Nam đã bị bắt giữ vào năm 2007 và chịu mức phạt 18 tháng tù với tội danh tuyên truyền chống phá nhà nước²¹⁴. Vì vậy, tự do hiệp hội không được đảm bảo trên thực tế ở Việt Nam.

b. Về thương lượng tập thể

Nguyên tắc này tuy được quy định khá cụ thể trong văn bản luật nhưng không có nhiều ý nghĩa trong thực tiễn. Theo báo cáo của các địa phương, tỷ lệ các doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể nằm trong khoảng 25-30%, trong đó tỷ lệ tương ứng với doanh nghiệp nhà nước là 100%²¹⁵. Tỷ lệ thỏa ước tập thể được thành lập trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài rất thấp. Về mặt quy định, thỏa ước lao động tập thể “*phải có nội dung có lợi hơn so với pháp luật*”²¹⁶ và người sử dụng lao động sẽ bị xử phạt khi không gửi thỏa ước lao động đến cơ quan có thẩm quyền²¹⁷, nhưng điều đó cũng có nghĩa rằng, nếu thỏa thuận không có lợi hơn so với pháp luật sẽ không phải lập thành văn bản, đồng thời không có yêu cầu phải nộp tới cơ quan nhà nước có thẩm quyền và không bị xử phạt hành chính vì không có quy định về xử phạt hành vi này. Chính vì vậy, một bộ phận doanh nghiệp có thể tránh việc thực hiện thỏa ước. Hoặc nếu thực hiện, doanh nghiệp lập thỏa ước

Trường đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh, *Kỹ yếu hội thảo những vấn đề pháp lý của doanh nghiệp Việt Nam trong hội nhập TPP*, NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, 2016, tr. 326.

²¹³ United States Department of State, “Vietnam 2014 Human Rights Report”, 2015, xem tại: <http://www.state.gov/documents/organization/236702.pdf> (ngày truy cập 26/04/2017).

²¹⁴ Worker Rights Consortium, “Made in Vietnam: Labor Rights Violations in Vietnam’s Export Manufacturing Sector”, 2013, tr. 6, xem tại: http://www.usfashionindustry.com/pdf_files/WRC-Report-Vietnam.pdf (ngày truy cập 26/04/2017).

²¹⁵ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật Lao động*, 2011, tr. 15, xem tại: http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/DT_TAILIEU_COBAN/Attachments/117/BC_15_nam_thi_hanh_LLD.pdf (ngày truy cập 29/04/2017).

²¹⁶ Điều 73 khoản 2 Bộ luật Lao động năm 2012.

²¹⁷ Mức phạt từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng. Quy định tại: Điều 12 khoản 1 điểm a, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

lao động chỉ vì mục đích đăng ký, không vì mục đích thực tế nên không thực hiện đàm phán thực sự với người lao động hoặc không tham gia hoặc tham vấn với công đoàn hoặc người lao động khi được yêu cầu. Nội dung thỏa ước thường được người sử dụng lao động tự soạn thảo, chủ yếu dựa trên sự chông chéo của luật pháp, có ít điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động²¹⁸.

Xảy ra tình trạng trên, trước tiên là do nhiều doanh nghiệp tư nhân không có công đoàn cơ sở. Hơn nữa, trong hầu hết các trường hợp, cả người sử dụng lao động và người lao động đều không hiểu đầy đủ về tầm quan trọng của thỏa thuận thương lượng tập thể. Ngoài ra, các cơ quan có thẩm quyền không đưa ra hướng dẫn cụ thể về các vấn đề thủ tục và nội dung của các thỏa thuận thương lượng tập thể ngành, gây khó khăn cho việc thực hiện các bên liên quan. Bên cạnh đó, thiếu phân loại ngành rõ ràng, thành lập các hiệp hội người sử dụng lao động, các hiệp hội ngành nghề nhất quán để tạo thuận lợi cho việc hình thành thỏa thuận²¹⁹.

c. Về lao động trẻ em

Việt Nam đang phải đối mặt với vấn đề lao động trẻ em có ảnh hưởng xấu đến sự phát triển trong tương lai của trẻ em và chất lượng lao động. Có 1,75 triệu lao động trẻ em từ 5 tuổi đến dưới 18 tuổi, tương đương khoảng 9,6% số trẻ em²²⁰, trong số đó trẻ em 15-17 tuổi chiếm 60%²²¹. Hơn 67% lao động trẻ em làm việc trong ngành nông nghiệp, còn lại là lao động sản xuất (15,7%) và dịch vụ (16,7%), bao gồm xây dựng, khách sạn và nhà hàng... 55% lao động trẻ em không đi học và 5% trong số đó chưa bao giờ đến trường. Ngoài ra, nhiều trẻ em làm việc đã trải qua nhiều giờ làm việc, lên đến trên 42 giờ mỗi tuần nên gần như tất cả các em đều bỏ học. Trong công việc, 81% lao động trẻ em có nguy cơ cao bị tai nạn trong môi trường nhiệt độ cao, nguy hiểm và khoảng 75% lao động trẻ em đang bị khai thác trong các công việc bị pháp luật cấm. Thậm chí, trong ngành may mặc, có những chủ sử dụng lao động đã đi đến các huyện nông thôn để “đi săn” lao động trẻ em, sẵn sàng chi trả từ 50USD –

²¹⁸ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 35.

²¹⁹ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 36.

²²⁰ Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, General Statistics Office, International Labour Organization, *Vietnam National Child Labour Survey 2012 – Main Findings*, Hà Nội, 2014, tr. 2.

²²¹ Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, General Statistics Office, International Labour Organization, *tlđđ*, tr.8.

100USD (tương đương 1 triệu – 2 triệu đồng) cho cha mẹ gửi các em lên thành phố làm việc²²². Vào tháng 9/2012, Bộ Công an Việt Nam đã báo cáo đã giải cứu 20 trẻ em là thành viên của nhóm dân tộc thiểu số và đã bị buôn bán đến các cơ sở may mặc nhỏ thuộc thành phố Hồ Chí Minh²²³. Thực tế này là do ảnh hưởng bất lợi của tăng trưởng kinh tế đã làm gia tăng khoảng cách sống trong nhiều vùng và cộng đồng và đã thay đổi mạnh các giá trị xã hội và gia đình, điều đó ảnh hưởng đến thể hệ trẻ của xã hội²²⁴.

d. Về lao động cưỡng bức

Trong thực tiễn, chưa nhắc tới các hình thức lừa gạt, buôn bán người dưới dạng môi giới lao động, xuất khẩu lao động, ngay trong các doanh nghiệp nơi có quan hệ lao động rõ ràng và có pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động, thực tế vẫn còn tồn tại khá nhiều vụ việc thuộc lao động cưỡng bức như hạn chế công nhân đi vệ sinh theo nhu cầu, ép công nhân làm thêm giờ dưới hình thức “trá hình tự nguyện”...²²⁵ Ngoài ra, tại trung tâm phục hồi chức năng, tình trạng ép buộc lao động dưới hình thức “liệu pháp điều trị bằng lao động” đang thu hút sự quan tâm của cộng đồng quốc tế. Theo báo cáo của Tổ chức theo dõi Nhân quyền thế giới, những cá nhân nghiện ma túy bị giam tại các trung tâm này chính là nguồn lao động rẻ cho một số ngành công nghiệp, đặc biệt là ngành may mặc. Khi họ từ chối làm việc không không đạt được hạn ngạch sản xuất hằng ngày, họ sẽ phải chịu biện pháp trừng phạt. Trong khi đó, nếu thực hiện, họ chỉ nhận được ít hoặc không nhận được thù lao cho công việc của họ. Đáng báo động rằng, từ năm 2000 đến năm 2011, số lượng các trung tâm như vậy tăng từ 56 lên đến 123 cơ sở, với khoảng 309.000 người đang bị hạn chế đi lại²²⁶. Vì vậy, Việt Nam vẫn còn nhiều việc phải làm liên quan tới xóa bỏ lao động cưỡng bức.

²²² Worker Rights Consortium, *tlđđ*, tr. 12.

²²³ Báo 24h, “Giải cứu 20 trẻ em lao động tại xưởng may”, 12/11/2012, xem tại: <http://www.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/giai-cuu-20-lao-dong-tre-em-cuc-kho-tai-xuong-may-c46a497870.html> (ngày truy cập 30/04/2017).

²²⁴ Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, General Statistics Office, International Labour Organization, *tlđđ*, tr. 2

²²⁵ Nguyễn Việt Đức, *tlđđ*, tr. 3.

²²⁶ Adeline Zensius, “Forced Labor in Vietnam: A Violation of ILO Convention 29”, 2011, xem tại: http://laborrightsblog.typepad.com/international_labor_right/2011/09/forced-labor-in-vietnam-a-violation-of-ilo-convention-29-.html (ngày truy cập 01/05/2017).

e. Về mức lương tối thiểu

Hiện nay, các quy định về mức lương tối thiểu đang được áp dụng cho các doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động. Từ năm 1993, mức lương tối thiểu đã được điều chỉnh 17 lần²²⁷, đặc biệt từ năm 2009, mức lương tối thiểu tăng theo chu kỳ một năm một lần. Mức lương tối thiểu hiện nay trong khoảng từ 2.580.000 đồng/tháng đến 3.750.000 đồng/tháng áp dụng cho bốn địa bàn thuộc khu vực tư nhân²²⁸, trong khu vực nhà nước, mức lương cơ sở là 1.210.000 đồng/tháng²²⁹, tương đương 32,27% - 46,90% lương cơ bản theo vùng. Mức lương cơ bản như hiện tại, theo ông Phạm Minh Huân - Chủ tịch Hội đồng Tiền lương quốc gia, mới đáp ứng đủ 90% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động²³⁰. Xảy ra tình trạng như trên do cơ chế ba bên chỉ được đánh giá cao trên lý thuyết mà chưa có ý nghĩa nhiều trong thực tiễn, bởi vì, các đại diện trong Hội đồng Tiền lương quốc gia không có sự độc lập hoàn toàn vì họ hoạt động trong những tổ chức chịu ảnh hưởng bởi Đảng và Nhà nước. Trong khu vực nhà nước, sự không hiệu quả của các quy định về mức lương cơ bản bắt nguồn từ việc nhà nước không có khả năng chi trả cho nhân viên khu vực nhà nước. Cho đến nay, dân số được tuyển dụng trong khu vực nhà nước chiếm 7,5 triệu người, tương ứng khoảng 8,3% tổng dân số cả nước²³¹. Theo ước tính, mức tăng lương cơ bản trên 5% vào năm 2016 sẽ gây ra gánh nặng tài chính 11.000 tỷ đồng cho ngân sách²³².

f. Về thời giờ làm việc

Hầu hết các doanh nghiệp áp dụng tuần làm việc 48 giờ, và chỉ một số áp dụng vào tuần làm việc 44 hoặc 40 giờ. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp đã vi phạm thời gian làm thêm giờ, đặc biệt là các doanh nghiệp xuất khẩu trong ngành may mặc, chế

²²⁷ Từ năm 1993 đến năm 2013, mức lương tối thiểu được điều chỉnh 14 lần. Xem thống kê tại: <http://baodansinh.vn/luong-toi-thieu-qua-20-nam-da-thay-doi-nhu-the-nao-d20143.html> (ngày truy cập 01/05/2017). Từ năm 2014 đến nay, mức lương tối thiểu được thay đổi mỗi năm một lần. Xem tại: Nghị định 103/2014/NĐ-CP, Nghị định 122/2015/NĐ-CP, Nghị định 153/2016/NĐ-CP.

²²⁸ Điều 3 Nghị định 153/2016/NĐ-CP.

²²⁹ Điều 3 khoản 2 Nghị định 47/2016/NĐ-CP.

²³⁰ Thời báo Ngân hàng, “Chốt phương án tăng lương tối thiểu vùng năm 2017 là 7,3%”, 02/08/2016, xem tại: <http://thoibaonganhang.vn/chot-phuong-an-tang-luong-toi-thieu-vung-nam-2017-la-73-51792.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

²³¹ Vietnamnet, “11 triệu người ăn lương: Ngân sách nào kham nổi?”, 12/06/2016, xem tại: <http://vietnamnet.vn/vn/kinh-doanh/11-trieu-nguoi-an-luong-ngan-sach-nao-kham-noi-309704.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

²³² Cafebiz, “Tăng lương mỗi công chức thêm 60.000 đồng, ngân sách chi ra 11.000 tỉ đồng”, 11/11/2015, xem tại: <http://cafebiz.vn/thi-truong/tang-luong-moi-cong-chuc-them-60-000-dong-ngan-sach-chi-ra-11-000-ti-dong-20151111094321549.chn> (ngày truy cập 01/05/2017).

biến thực phẩm biến đang ở trong tình trạng thụ động vì đối mặt với thời hạn khắt khe đưa ra bởi đối tác nhập khẩu. Khoảng 70% doanh nghiệp trong các ngành này đã vi phạm pháp luật bằng cách cho phép nhân viên làm việc thêm giờ trong khoảng từ 300-700 giờ và một số người không phải trả thêm giờ làm việc²³³.

g. Về an toàn vệ sinh lao động

Vi phạm các quy định về an toàn lao động vẫn còn phổ biến, nhất là trong nông nghiệp và các khu nghề thủ công truyền thống²³⁴. Trong năm 2013, đã có 6.700 vụ tai nạn lao động trên toàn quốc, gây ra 6.887 người thiệt mạng, trong đó 1/3 là nữ và 627 người tử vong²³⁵. Kết quả thực tế phát sinh từ việc thiếu trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động. 60% người sử dụng lao động không cung cấp đầy đủ điều kiện về an toàn lao động cho người lao động²³⁶. Nhiều nhân viên thiếu kiến thức, kỹ năng và sự năng động trong việc duy trì sự an toàn trong công việc của họ.

h. Về giải quyết tranh chấp

Ngoài ra, để đảm bảo chung cho những quy định pháp luật có giá trị thực tiễn, cơ chế giải quyết tranh chấp phải được sử dụng một cách hiệu quả. Tuy nhiên, Hội đồng trọng tài là cơ quan chịu trách nhiệm trước tiên về vấn đề này lại khá gần gũi với cơ quan nhà nước do cơ cấu tổ chức bao gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các điều kiện đảm bảo hoạt động kể cả tài chính đều được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cung cấp²³⁷. Trên thực tế, những đóng góp của Hội đồng khá hạn chế được minh chứng bằng số tranh chấp lao động đã giải quyết. Trong giai đoạn 1998-2008, Hội đồng toàn quốc đã giải quyết 5 vụ tranh chấp lao động và trao 1,7 tỉ đồng cho người lao động. Điều này một phần là do sự thiếu nhận thức của người lao động về vai trò hoà giải của các Hội đồng và một phần từ việc loại trừ các hoà giải viên lao động²³⁸.

²³³ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (a), *tlđđ*, tr. 19.

²³⁴ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (a), *tlđđ*, tr. 23.

²³⁵ Nông nghiệp Việt Nam, “Hơn 60% chủ sử dụng vi phạm về an toàn lao động”, 27/02/2014, xem tại: <http://nongnghiep.vn/nongnghiepv/vi-vn/25/121576/NgheViec/Hon-60-chu-su-dung-vi-pham-ve-an-toa-n-lao-dong.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

²³⁶ Nông nghiệp Việt Nam, *tlđđ*.

²³⁷ Điều 199 Bộ luật Lao động năm 2012.

²³⁸ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 33.

3.1.2.2. Những quy định tạo điều kiện thực thi cam kết quốc tế về lao động

Về những quy định tạo điều kiện thực hiện các cam kết chung liên quan tới Phương thức 4, quá trình thực thi đều khá trơn tru. Đối với các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau, kết quả trước mắt, tính tới tháng 10/2015, đã có 1.438 kỹ sư chuyên nghiệp được chứng nhận và 6 kỹ sư chuyên nghiệp nước ngoài, 284 kiến trúc sư được chứng nhận là kiến trúc sư ASEAN²³⁹. Tuy nhiên, chỉ có 02 thỏa thuận về những dịch vụ tư vấn kỹ thuật và dịch vụ kiến trúc đã được triển khai thực hiện tương đối nhanh, còn các thỏa thuận khác chỉ mới đang ở giai đoạn đầu thực hiện. Vì vậy, trong thời gian tới, Việt Nam sẽ phải thúc đẩy xây dựng các bộ tiêu chuẩn, khung chứng chỉ và thành lập các Ủy ban giám sát quốc gia để thực hiện các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong năm lĩnh vực còn lại, đồng thời cần nhanh chóng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình trong bối cảnh nguồn nhân lực của Việt Nam còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng để tận dụng các cơ hội từ các thỏa thuận này²⁴⁰.

3.1.3. Đánh giá chung

Nhìn chung, khung pháp lý về lao động của Việt Nam ngày càng được phát triển hoàn thiện và mở rộng. Những quy định pháp luật nội địa về lao động đã tương thích 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.

Tuy nhiên, một phần khung pháp lý vẫn chưa được hoàn thiện và nhất quán, nguyên nhân bởi vì điểm chưa tương thích mấu chốt của Việt Nam so với tiêu chuẩn lao động quốc tế là người lao động có quyền tự do thành lập và gia nhập tổ chức khác ngoài công đoàn theo hệ thống công đoàn Việt Nam hiện nay.

Bên cạnh đó, về quyền thương lượng tập thể, các cơ quan có thẩm quyền không đưa ra hướng dẫn chi tiết về các vấn đề thủ tục và nội dung của các thỏa thuận thương lượng tập thể ngành, gây khó khăn cho việc thực hiện các bên liên quan. Hơn nữa, pháp luật Việt Nam hiện đang không có sự phân loại rõ ràng về ngành, thành lập các hiệp hội người sử dụng lao động, các hiệp hội ngành nghề nhất quán để tạo thuận lợi cho việc hình thành thỏa thuận.

Về các quy định mức lương tối thiểu, các nhà lập pháp cần phải làm thêm công việc để đảm bảo hoạt động đúng đắn của chủ nghĩa ba bên. Hơn nữa, có sự không

²³⁹ Trung tâm WTO và Hội nhập (c), *tlđđ*, tr. 31, 32.

²⁴⁰ Vũ Thanh Hương, Trần Việt Dung, *tlđđ*, tr. 482.

nhất quán giữa Bộ luật Lao động 2012 và các quy định về mức lương cơ bản trong đó các nhân viên của khu vực nhà nước đang bị phân biệt đối xử không chính đáng khi họ phải trả mức lương tối thiểu thực tế thấp hơn so với nhân viên trong khu vực tư nhân.

Tuy vẫn còn lỗ hổng, nhưng về cơ bản khung pháp lý về lao động của Việt Nam khá vững chắc, tuy nhiên việc thi hành những quy định này không mang nhiều ý nghĩa thực tế, ít cải thiện được điều kiện làm việc cũng như quyền lợi của người lao động, mà chủ yếu mang tính hình thức. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam vẫn chưa thực hiện được đúng và đầy đủ nhiệm vụ đại diện của mình. Sự vắng mặt hoặc thực hiện không hiệu quả của công đoàn trong doanh nghiệp tư nhân đã đẩy tình trạng thiếu vắng thương lượng tập thể tăng cao, nếu có, đa phần không có nhiều ý nghĩa trên thực tế.

3.2. THUẬN LỢI VÀ THÁCH THỨC TRONG QUÁ TRÌNH THỰC THI CÁC QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG TRONG MỘT SỐ HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO THỂ HỆ MỚI

3.2.1. Thuận lợi

Nhìn chung, những yêu cầu đặt ra trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới liên quan đến lao động phần lớn đã tương thích với pháp luật Việt Nam hiện tại. Đối với những quy định liên quan đến các Công ước cơ bản của ILO, Việt Nam đã thiết lập khuôn khổ pháp luật theo hướng phù hợp với những tiêu chí cơ bản của tổ chức này. Đặc biệt, nhận biết trước được xu hướng đàm phán về lao động, Việt Nam đã tiến hành sửa đổi tổng thể pháp luật gốc về lao động tương ứng với hai văn bản Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012. Có thể thấy, những xu hướng mới kết hợp yếu tố hiện đại và nhân văn trong pháp luật và chính sách lao động đã được đưa vào hai Luật này. Do đó, pháp luật nội địa của Việt Nam được suy đoán về cơ bản đã phù hợp với những tiêu chuẩn mới về lao động, dễ dàng đáp ứng được yêu cầu đặt ra khi tham gia các Hiệp định thương mại tự do, đồng thời, nhờ quá trình chuẩn bị kỹ lưỡng từ trước này, hệ thống pháp luật Việt Nam không phải mất thêm các chi phí vật chất và nhân lực đáng kể trong việc sửa đổi pháp luật nội địa phù hợp với các cam kết quốc tế²⁴¹.

²⁴¹ VCCI & MUTRAP, *Khuyến nghị phương án đàm phán: Chương Lao động và Giải quyết tranh chấp lao động trong Hiệp định Đối tác Thương mại Xuyên Thái Bình Dương*, Hà Nội, 2012, tr. 4.

Nhờ có hệ thống pháp luật khá tương thích với các cam kết quốc tế, các doanh nghiệp Việt Nam cũng không quá lo lắng trong việc thay đổi chính sách pháp luật sẽ gây ảnh hưởng tiêu cực tới hoạt động kinh doanh của mình. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng không bỏ ngõ trong việc tuân thủ các cam kết quốc tế.

Đối với người lao động, việc thực thi các cam kết trong Công ước cơ bản của ILO cũng như những cam kết liên quan đến việc làm thỏa đáng không gây tác động tiêu cực tới người lao động mà giúp họ đảm bảo những điều kiện cần thiết để thực hiện tốt công việc của ngoài. Ngoài ra, với thị trường rộng lớn như AEC, người lao động có cơ hội di chuyển tự do sẽ mang lại lợi ích cho lực lượng lao động như tiền lương, việc làm và sự ổn định cuộc sống.

3.2.2. Thách thức

3.2.2.1. Đối với Nhà nước

Về chính trị, quan điểm đàm phán các hiệp định thương mại tự do của Việt Nam là ủng hộ, chấp thuận các quyền cơ bản của người lao động mà pháp luật và thực tiễn Việt Nam có xu hướng hoặc nên ghi nhận, đồng thời phản đối các nội dung đi quá xa so với quyền của người lao động xuất phát từ lo lắng Việt Nam bị can thiệp vào chủ quyền thông qua những nội dung lao động. Tại Việt Nam, vấn đề lao động thường được coi là vấn đề nội bộ²⁴², do đó cam kết lao động trong sẽ hạn chế chủ quyền nhà nước. Vì vậy, cam kết lao động ngày càng sâu sắc hơn đồng nghĩa với việc chủ quyền của nhà nước ngày càng ít đi về lĩnh vực lao động. Đứng trước cam kết sâu về lao động, tiêu biểu như TPP và EVFTA, việc quan ngại về mặt chủ quyền nhà nước không phải là không có lý. Hơn nữa, những cam kết chưa rõ ràng có thể được giải thích một cách trái với chủ quyền nhà nước Việt Nam và can thiệp vào công việc nội bộ của Việt Nam²⁴³. Ví dụ, lo ngại sự mập mờ của nguyên tắc tự do hiệp hội và việc thực hiện nguyên tắc này có thể làm suy yếu vai trò chi phối của mạng lưới công đoàn hiện có, làm suy yếu sự can thiệp và giám sát của nhà nước thông qua Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong lĩnh vực lao động và bắt buộc nhà nước phải tính đến các quyền lợi xung đột nhau của các nhóm lợi ích khác nhau, bao gồm cộng

²⁴² Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 49.

²⁴³ Xem thêm tại: VCCI, MUTRAP, *tlđđ*.

đồng doanh nghiệp và lao động, làm cho các thủ tục về chính sách và luật pháp tốn nhiều chi phí và tốn nhiều thời gian hơn²⁴⁴.

Về thể chế, như những quốc gia đang phát triển khác, những quy định về lao động chưa được phát triển đầy đủ và thi hành toàn diện, hiệu quả tại Việt Nam. Năng lực của Chính phủ trong quá trình thực thi, giám sát các doanh nghiệp và xử phạt (nếu cần thiết) còn rất hạn chế cả về cơ chế thể chế lẫn cơ chế tài chính. Kể cả với AEC, TPP hay EVFTA thì đây mới chỉ là giai đoạn đầu Việt Nam thực hiện những cam kết về lao động của mình nên tất cả các bên liên quan bao gồm cả nhà nước, cộng đồng doanh nghiệp cũng như lực lượng lao động vẫn còn thiếu hoặc thậm chí không có năng lực, nhân lực, vật lực đặc biệt là tài chính, kinh nghiệm trong việc giải quyết hài hòa mối liên hệ giữa thương mại và lao động. Thêm vào đó, thực tế, Việt Nam có những cam kết khác nhau trong các hiệp định khác nhau, điều này gây ra hiện tượng phân mảnh và khó khăn cho Việt Nam để thực hiện cam kết một cách có hệ thống²⁴⁵.

Về pháp luật, rõ ràng rằng những cam kết trong các hiệp định của Việt Nam tham gia còn ở mức độ chung chung, khó để có thể áp dụng trực tiếp hoặc ít nhất để Việt Nam có thể nội luật hóa trực tiếp²⁴⁶. Tuy hệ thống pháp luật về quyền của người lao động cũng phần nào phù hợp nhưng hệ thống quy định về hoạt động thực thi chi tiết hiện còn thiếu sót. Bên cạnh đó, kể cả hệ thống pháp luật chi tiết, đầy đủ nhưng việc thi hành pháp luật cũng là vấn đề đáng lo ngại của Việt Nam.

Về rủi ro đứng trước tranh chấp lao động quốc tế, Việt Nam được dự đoán rằng có rất nhiều khả năng vi phạm những cam kết quốc tế về lao động trong tình trạng hiện nay. Do vậy, Việt Nam vẫn đứng trước nguy cơ đối mặt với các tranh chấp lao động quốc tế, đặc biệt với những đối tác lớn như EU, Hoa Kỳ mặc dù các hiệp định thương mại tự do Việt Nam vừa ký kết không có quá nhiều cam kết chặt chẽ về quy định thực thi mang tính chất điều kiện. Trong ngắn hạn, có thể những tác động

²⁴⁴ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yên, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 50.

²⁴⁵ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yên, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 50.

²⁴⁶ Tại Việt Nam, việc áp dụng các cam kết quốc tế vẫn còn nhiều tranh cãi. Nhóm ý kiến thứ nhất cho rằng trường hợp có quy định khác nhau giữa pháp luật liên quan và điều ước quốc tế thì ưu tiên áp dụng điều ước quốc tế, do đó trong mọi trường hợp pháp luật Việt Nam đã tương thích với các cam kết. Nhóm ý kiến thứ hai cho rằng mặc dù có quy định như vậy, nhưng theo Điều 6 Luật Điều ước quốc tế thì: điều ước quốc tế có giá trị cao hơn pháp luật nội địa (trừ Hiến pháp) nhưng điều ước quốc tế không có giá trị áp dụng trực tiếp đương nhiên, điều ước quốc tế chỉ áp dụng trực tiếp nếu được quyết định như vậy bởi Cơ quan có thẩm quyền khi cơ quan này quyết định phê chuẩn/phê duyệt điều ước quốc tế đó.

của cơ chế giải quyết tranh chấp về lao động đối với Việt Nam không có nhiều ý nghĩa hoặc không đáng kể. Điều này được dự đoán vì số lượng những tranh chấp lao động trong khuôn khổ của nhiều hiệp định thương mại trên thế giới cũng không lớn. Ví dụ như với Hiệp định thương mại tự do Bắc Mỹ, đã có hiệu lực từ năm 1994, tới tháng 3 năm 2010 đã có 37 khiếu kiện, trong đó 4 khiếu kiện bị rút và 14 vụ được tham vấn tại cấp độ bộ trưởng, nhưng không có vụ nào đi đến bước cuối cùng phải áp dụng các hình thức trừng phạt²⁴⁷. Điều này cho thấy, hiện nay các quốc gia đang ưu tiên sử dụng phương án giải quyết khác, chưa sử dụng nhiều tới cơ chế giải quyết có sẵn. Do đó, trước mắt, lợi ích thương mại của Việt Nam ít có khả năng bị ảnh hưởng tiêu cực bởi các tuyên bố vi phạm các quy định về bồi thường thiệt hại hay biện pháp trừng phạt trong các hiệp định thương mại tự do. Tuy nhiên, về lâu dài, nhất là khi có một số lượng cam kết trong hiệp định vẫn còn không rõ ràng, rất dễ gây ra tranh chấp giữa các quốc gia thành viên và một trong hai bên tranh chấp không có thiện chí giải quyết, khả năng xử phạt vẫn còn tồn tại nên Việt Nam vẫn cần chú ý tới vấn đề này.

3.2.2.2. Đối với các doanh nghiệp

Khi các tiêu chuẩn lao động được thực thi hiệu quả, đặc biệt là tiêu chuẩn về mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc, tự do hiệp hội và thương lượng tập thể, mức lương và những lợi ích phụ thêm khác của người lao động sẽ được tăng lên đáng kể, nhưng chính điều này sẽ làm tăng chi phí lao động trong toàn bộ hệ thống doanh nghiệp. Từ đó, chi phí tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp tăng cao. Đối với một quốc gia đang phát triển như Việt Nam với lợi thế nguồn tài nguyên rẻ và dồi dào, nhưng lực lượng lao động chủ yếu có tay nghề thấp, ngành công nghiệp xuất khẩu của nước ta đang bị đe dọa mất đi lợi thế hiện có trong nền thương mại quốc tế. Mặc dù một số nghiên cứu chỉ ra tác động tích cực việc thi hành pháp luật lao động có hiệu quả đối với sự đổi mới, năng suất lao động và thương mại, nhưng lý do đó phụ thuộc vào giả định về năng lực đổi mới của doanh nghiệp, tuy nhiên đây không phải trường hợp của Việt Nam. Gần như trong nền kinh tế ít đổi mới, các doanh nghiệp sẽ

²⁴⁷ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 52.

mất thị phần và bị đẩy ra ngoài thị trường do chi phí thực thi luật lao động trước khi có thể bù đắp cho việc tăng chi phí bằng cách đổi mới²⁴⁸.

Đồng thời, việc mất đi lợi thế cạnh tranh do chi phí lao động gia tăng có thể làm giảm lượng xuất khẩu, giá trị kinh tế và thu nhập bình quân đầu người. Ngoài ra, việc thu hút đầu tư nước ngoài của Việt Nam dựa trên khả năng cạnh tranh về chi phí lao động thấp sẽ bị ảnh hưởng. Trong quá khứ, sự gia tăng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam đã được lập luận là một phần do chi phí nhân công tăng lên ở Trung Quốc. Nếu chi phí lao động ở Việt Nam tăng, Việt Nam có thể chứng kiến dòng vốn này chảy vào các nước láng giềng có khả năng cạnh tranh dựa trên chi phí lao động thấp hơn như Lào và Campuchia.

Bên cạnh đó, bản thân các doanh nghiệp chưa có quan tâm, chuẩn bị, thiếu thông tin về hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt với hội nhập khu vực, theo khảo sát có tới 85,5% doanh nghiệp được khảo sát không nắm được những điều khoản cụ thể của AEC trong đó 56,8% chưa biết đến và hầu như không quan tâm tới cộng đồng này²⁴⁹. Đây là điều đáng tiếc khi sự cạnh tranh của doanh nghiệp nước ngoài tại thị trường trong nước ngày càng mở rộng thì doanh nghiệp Việt Nam vẫn chưa quan tâm đến thị trường khu vực mà Nhà nước đã cố gắng tạo điều kiện mở rộng phát triển.

3.2.2.3. Đối với người lao động

Nguồn nhân lực của Việt Nam trẻ và dồi dào nhưng trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp. Năm 2013, lực lượng lao động qua đào tạo chiếm gần 18%. Năm 2015, tỷ lệ này là 19,5%²⁵⁰. Tuy nhiên, theo nghiên cứu của ILO, năng suất lao động của người lao động Việt Nam chỉ bằng 1/5 so với Malaysia, 2/5 so với Thái Lan, và thậm chí chỉ bằng 1/15 so với Singapore. Ngân hàng Thế giới đánh giá nếu lấy thang điểm là 10 thì chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng²⁵¹. Ngoài ra, về chất lượng bằng cấp, bằng cấp của Việt nam

²⁴⁸ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yên, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *ttđ*, tr. 51.

²⁴⁹ Hải quan Online, “AEC chính thức hình thành: Doanh nghiệp Việt có "sốt ruột"?", 31/12/2015, xem tại: <http://www.baohaiquan.vn/Pages/AEC-chinh-thuc-hinh-thanh-Doanh-nghiep-Viet-co-sot-ruot.aspx> (ngày truy cập 01/05/2017).

²⁵⁰ VnExpress, “Lao động Việt Nam trước nguy cơ thất nghiệp khi tham gia TPP”, 9/11/2015, xem tại: <http://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/vi-mo/lao-dong-viet-nam-truoc-nguy-co-that-nghiep-khi-tham-gia-tp-3308840.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

²⁵¹ Cafef, “Tự do di chuyển lao động trong ASEAN: cơ hội và thách thức nào cho doanh nghiệp và Start-up Việt?”, 03/09/2016, xem tại: <http://cafef.vn/tu-do-di-chuyen-lao-dong-trong-asean-co-hoi-va-thach-thuc-nao-cho-doanh-nghiep-va-start-up-viet-20160902142422208.chn> (ngày truy cập 01/05/2017).

thuộc loại phức tạp nhất trên thế giới, không được các nước trong khu vực công nhận trừ Lào và Campuchia²⁵². Các trường đại học trong nước không nằm trong top các trường được xếp hạng trong khu vực và trên thế giới. Vì vậy, các ứng cử viên có bằng cấp Việt Nam không thể được tuyển dụng làm việc tại một số quốc gia như Singapore hay Malaysia. Vấn đề về ngoại ngữ cũng là rào cản đối với lao động trong tình thế hiện nay. Lao động Việt Nam hầu như chỉ có thể sử dụng tiếng Việt. Các ngôn ngữ khác như tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Nhật chỉ có những nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trực tiếp hoặc các doanh nghiệp có giao dịch với đối tác nước ngoài hoặc các công chức, viên chức trong các bộ chuyên môn có liên quan²⁵³. ILO cũng đã dự báo mức di chuyển lao động ban đầu của Việt Nam với thỏa thuận này sẽ dừng ở lại mức 1% nguồn nhân lực và chỉ tập trung vào số nhân lực có tay nghề, kỹ năng, và trình độ ngoại ngữ²⁵⁴.

Chính vì vậy, điều này có thể dẫn tới tình trạng thất nghiệp cao khi các ngành nghề phát triển mạnh nhờ các hiệp định thương mại tự do, từ đó đòi hỏi yêu cầu cao về chất lượng lao động trong tình thế cạnh tranh gay gắt của lao động từ các nước láng giềng khi lao động trong có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đang được tạo điều kiện thuận lợi hết sức có thể để di chuyển tự do trong khu vực ASEAN.

3.3. CÁC GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ

Đứng trước những thuận lợi và khó khăn trong quá trình thực thi các quy định về lao động như đã trình bày, để nhận được tối đa lợi ích từ những cơ hội mà hiệp định thương mại tự do đem lại, sự nỗ lực cần đến từ nhiều phía, bao gồm cả các doanh nghiệp, người lao động chứ không chỉ dồn trách nhiệm vào chủ thể nhà nước.

3.3.1.1. Đối với nhà nước

a. Sửa đổi, bổ sung pháp luật nội địa để phù hợp với các cam kết quốc tế

Để phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO cũng như các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đã ký kết hoặc tham gia, Việt Nam cần nhanh chóng xúc tiến việc xem xét sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn đang có hiệu lực²⁵⁵. Hành động này là cần thiết để tạo hành lang pháp lý vững chắc làm lành mạnh quan hệ lao

²⁵² Trần Thị Ngọc Quyên, Nguyễn Hải Ninh, *tlđđ*, tr. 22.

²⁵³ Trần Thị Ngọc Quyên, *tlđđ*, tr. 74.

²⁵⁴ Cafef, *tlđđ*.

²⁵⁵ Dự thảo Online, “Góp ý Dự thảo Luật lao động (sửa đổi): Cần thiết có công đoàn của giới chủ?”, xem tại: http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/TT_TINLAPPHAP/View_Detail.aspx?ItemID=2560 (ngày truy cập 01/05/2017).

động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các chủ thể tham gia quan hệ lao động và góp phần thuận lợi cho sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Hiện tại, chỉ có Dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động đã được đã được đăng tải trên Cổng thông tin điện tử Chính phủ để nhận được xem xét, góp ý²⁵⁶. Lời văn của Dự thảo cho thấy Dự thảo đã giải quyết được một số vấn đề vướng mắc. Dưới đây là đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định cụ thể:

Về thương lượng tập thể, trước tiên về mặt quy định cần bổ quy định “*nội dung thoả ước lao động tập thể phải có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật*” để tránh hiện tượng lách luật như đã trình bày tại mục 3.1.2.1.b. Tại quy định tương ứng, Điều 175 của Dự thảo sửa đổi đã thực hiện được giải pháp này, do vậy, Điều này nên được thông qua mà không cần điều chỉnh thêm. Bên cạnh đó, những quy định pháp luật còn thiếu sót phải tiếp tục bổ sung, đặc biệt áp dụng hình thức xử phạt nghiêm khắc hơn đối với các vi phạm về thương lượng tập thể. Hình thức xử phạt này bao gồm cả biện pháp về tài chính, trong trường hợp thỏa thuận thương lượng tập thể giả mạo được soạn thảo bởi người sử dụng lao động, mà không phải do tập thể lao động. Ngoài ra, các cơ quan có thẩm quyền cần bổ sung các quy định chi tiết về thoả ước lao động tập thể để tạo thuận lợi cho quá trình thi hành, bao gồm các quy định về lựa chọn đại diện cho từng bên, nội dung thoả thuận, thủ tục đàm phán và ký kết thoả thuận ngành. Trong Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi đã đề cập tại Điều 172 về cơ bản đã giải quyết được vấn đề này. Từ đó, các doanh nghiệp có thể sửa đổi những điều lệ không phù hợp, tập trung vào những nội dung quan trọng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động tốt hơn quy định của pháp luật. Trước tiên, nên có các sáng kiến thí điểm khuyến khích các doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực như dệt may, chế biến thủy sản đạt thỏa thuận thỏa ước tập thể về một số vấn đề nhất định như lương tối thiểu, giờ làm việc, bảo hiểm xã hội; sau đó làm ví dụ điển hình thuyết phục các doanh nghiệp khác lĩnh vực²⁵⁷.

Về mức lương tối thiểu, cần phải có những cải cách trong các quy định về xác định mức lương tối thiểu. Để cơ chế ba bên của Hội đồng Tiền lương quốc gia hoạt động lý tưởng trên thực tế, Tổng Liên đoàn Lao động và các tổ chức đại diện của

²⁵⁶ Xem tại: http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/DT_DUTHAO_LUAT/View_Detail.aspx?ItemID=1270&LanID=1355&TabIndex=1 (ngày truy cập 01/05/2017).

²⁵⁷ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 53.

người sử dụng lao động, bao gồm Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh hợp tác xã Việt Nam... cần phải sự độc lập hoàn toàn với Chính phủ. Bên cạnh đó, công đoàn các cấp cần phải hoạt động tốt, đặc biệt trong việc tư vấn và đề xuất tăng mức lương tối thiểu để bù đắp chi phí sinh hoạt của người lao động. Công đoàn cũng cần thúc đẩy việc giám sát các thoả ước lao động tập thể, hợp tác với người sử dụng lao động để xây dựng thang bảng lương, theo dõi việc trả tiền lương và phúc lợi cho nhân viên để đảm bảo tuân thủ, đòi bồi thường về vi phạm tiền lương tối thiểu và hợp tác với các cơ quan có thẩm quyền để cung cấp cho người lao động những tiện ích hợp lý, bao gồm điện, nước, nhà ở và giữ trẻ. Ngoài ra, để tránh sự bất bình đẳng tiền lương không hợp lý giữa các doanh nghiệp trong cùng một ngành, mức lương tối thiểu theo ngành cần được phát triển dựa trên mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu theo vùng, năng suất lao động, khả năng chi trả của công ty và nguồn cung-cầu trong lao động trong từng lĩnh vực, được đại diện của cả người lao động và người sử dụng lao động đồng ý với các thoả thuận lao động theo ngành.

Về hoạt động công đoàn, cần sửa đổi Điều 10 của Hiến pháp năm 2013 và Điều 1 của Luật Công đoàn năm 2012 vì tại đây quy định Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội. Tuy nhiên, Việt Nam đã khẳng định không sửa đổi hai Điều khoản trên trong quá trình chuẩn bị trước khi TPP có hiệu lực²⁵⁸. Vậy việc cần làm trước tiên là tách hoạt động của công đoàn độc lập với hoạt động của doanh nghiệp đặc biệt về chế độ tài chính. Trước mắt, cán bộ công đoàn nên hưởng lương từ nguồn thu của công đoàn cơ sở, gắn liền với hiệu quả hoạt động của công đoàn. Về lâu dài, công đoàn cần phải hoạt động với tư cách của một tổ chức kinh tế và phải độc lập về tài chính: độc lập với ngân sách nhà nước và độc lập với người sử dụng lao động²⁵⁹.

Các văn bản dưới luật hướng dẫn thực hiện cần được soạn thảo chi tiết và ban hành đúng thời hạn. Pháp luật về lao động chưa được thực hiện có hiệu quả một phần là do Chính phủ và các cơ quan cấp dưới khác không đưa ra các văn bản hướng dẫn áp dụng. Vì vậy, cần ấn định thời hạn cho các cơ quan có trách nhiệm ban hành các văn bản pháp luật này để vô hiệu hóa khả năng thi hành pháp luật lao động do thiếu cơ sở pháp lý thực thi.

²⁵⁸ Người lao động, “Sửa luật cho hợp với TPP”, 21/06/2016, xem tại: <http://nld.com.vn/cong-doan/sua-luat-cho-hop-voi-tpp-20160621222859938.htm> (ngày truy cập 21/05/2017).

²⁵⁹ TS. 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, tr. 183.

Riêng với các cam kết trong khuôn khổ AEC, Việt Nam cần chuẩn bị tốt hơn cho việc di chuyển lao động lành nghề trong ASEAN thông qua việc xây dựng và hoàn thiện các quy định, tiêu chuẩn để được công nhận là lao động lành nghề ASEAN trong các lĩnh vực ASEAN đã ký Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau²⁶⁰.

b. Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và thực thi luật lao động trong nước

Như phần lớn các quốc gia đang phát triển, hoạt động thực thi luật lao động chưa đạt được hiệu quả vì bản thân quốc gia thiếu năng lực, nguồn lực, và sự sẵn sàng về mặt chính trị.

Đầu tiên, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần chuyển đổi hình thức từ tổ chức chính trị-xã hội thành tổ chức xã hội và nhân viên hoạt động được trả lương từ quỹ được gây dựng từ người lao động, không phải người sử dụng lao động hay nhà nước. Sự chuyển đổi như vậy sẽ giúp tổ chức này hoàn toàn độc lập và tách biệt với nhà nước, từ đó có thể cải thiện được khả năng bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Điều này còn giúp đảm bảo quyền lợi lâu dài của người lao động sẽ được cân nhắc kỹ hơn trong những quyết định của Chính phủ. Tuy nhiên, đây là một thách thức lớn vì liên quan đến các cam kết chính trị to lớn của Việt Nam. Nếu nhìn lại lịch sử phát triển công đoàn tại Việt Nam, công đoàn được coi là cầu nối giữa Đảng và tầng lớp lao động nói chung và Tổng Liên đoàn Lao động có mối quan hệ gần gũi và gắn kết với Chính phủ nên việc thực hiện khuyến nghị sẽ làm suy giảm phần nào mối liên kết này. Vì vậy, khuyến nghị này chỉ nên thực hiện khi có sự thay đổi nền tảng tư tưởng cũng như sự cho phép từ phía Đảng và Nhà nước.

Thứ hai, đối với các công đoàn được thành lập ở cấp doanh nghiệp, việc lựa chọn người đứng đầu với tiền lương và lợi ích gắn liền với quyền lợi của người lao động để nâng cao hiệu quả của công đoàn. Tăng cường năng lực của Tổng Liên đoàn Lao động sẽ giúp giải quyết một cách toàn diện và hiệu quả với nhiều vấn đề mà Việt Nam phải đối mặt, như:

+ *Về đình công, công đoàn cần phải nâng cao vị thế và tham gia tích cực, chủ động hơn. Công đoàn nên đưa ra các phương pháp, thủ tục mới, đa dạng và linh hoạt cho các tranh chấp lao động tập thể để giải quyết hiệu quả thông qua đàm phán và hòa giải; tập huấn thường xuyên cho người lao động về luật lao động để nâng cao hiểu biết cũng như sự tuân thủ pháp luật; thúc đẩy đàm phán và ký kết thoả ước lao*

²⁶⁰ Vũ Thanh Hương, Trần Việt Dung, *tlđđ*, tr. 482.

động tập thể và tổ chức các cuộc đối thoại thường xuyên với ban lãnh đạo công ty theo chu kỳ, có thể là ba tháng một lần. Ngoài ra, công đoàn cần phải nỗ lực hơn nữa để xây dựng mối quan hệ gần gũi và hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động.

+ *Về thương lượng tập thể*, cán bộ trong công đoàn phải được đào tạo và tập huấn thường xuyên, trang bị những kiến thức và kỹ năng của tổ chức đàm phán tập thể và đàm phán. Công đoàn cơ sở cần chủ động, chú trọng giám sát và tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện các thoả ước lao động tập thể, kịp thời báo cáo vi phạm đối với người sử dụng lao động và cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, bao gồm Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội ở các tỉnh cần sát sao giám sát và đánh giá hoạt động đàm phán thương lượng tập thể, ký kết và thực hiện.

+ *Về giải quyết tranh chấp*, cán bộ công đoàn cần hiểu rõ về các khía cạnh mới của cơ chế giải quyết tranh chấp lao động quy định trong các hiệp định thương mại tự do để có hiệu quả tham gia giải quyết khiếu nại.

Thứ ba, cần thúc đẩy xây dựng công đoàn tại doanh nghiệp hoặc thành lập Ban đại diện tập thể lao động có thẩm quyền đàm phán thoả ước tập thể với người sử dụng lao động. Để làm được việc này, đẩy mạnh công tác vận động thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, phát triển công đoàn viên gắn với xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh trong doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng quyết định đến sự phát triển trong quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

Thứ tư, cần phải cải thiện cơ chế đảm bảo tuân thủ pháp luật lao động ở mức độ vi mô của doanh nghiệp. Để thay đổi hành vi của doanh nghiệp, trước tiên cần phải nâng cao nhận thức và hiểu biết về luật lao động. Hiện nay, Việt Nam hướng tới mục tiêu rằng ít nhất 70% nhân viên và 90% người sử dụng lao động được đào tạo trong luật lao động²⁶¹. Để đạt được điều này, cán bộ nhà nước ở các cấp cần tự cập nhật với những thay đổi trong luật lao động; đồng thời thay đổi cách tiếp cận, phương tiện và nội dung của việc ban hành luật lao động sao cho đa dạng và hấp dẫn.

Ở cấp độ vĩ mô, cần tăng cường lực lượng kiểm tra lao động. Vi phạm pháp luật lao động rất phổ biến trong khi số lượng thanh tra viên lao động là tối thiểu và

²⁶¹ Project 31 by MOLISA on Promulgation of Law among Employees and Employers in different corporate forms, Phase 2 (2013-2016).

không đủ để giám sát việc tuân thủ ở tất cả các doanh nghiệp²⁶². Tuy việc tăng số lượng cán bộ thanh tra luật lao động là cần thiết nhưng trong bối cảnh Việt Nam phải chịu nợ công và có kế hoạch cắt giảm chi phí bằng cách giảm số lượng cán bộ, vậy trước tiên, cán bộ nhà nước cần phải tự nâng cao chất lượng và trình độ trong hoạt động thanh tra pháp luật để nâng cao hiệu quả thông qua các hoạt động bồi dưỡng hoặc các khóa đào tạo ngắn hạn. Bên cạnh đó, cần phải đổi mới phương pháp kiểm tra lao động, kết hợp thường xuyên với kiểm tra đột xuất để giảm hành vi nguy hại của doanh nghiệp, có nhận thức đúng về sự tuân thủ và kịp thời điều chỉnh hành vi vi phạm. Điều tối quan trọng là Việt Nam nên tận dụng khả năng xây dựng năng lực và hỗ trợ kỹ thuật có sẵn trong hiệp định đến từ các đối tác. Các nghiên cứu cho thấy ở những nước có tiêu chuẩn lao động thấp như Việt Nam, mối đe dọa về các biện pháp trừng phạt là không đủ để thực thi, thì cần hơn đến hỗ trợ kỹ thuật và tài chính từ các quốc gia phát triển²⁶³.

Thêm vào đó, cần phổ biến thông tin về việc tuân thủ pháp luật lao động của doanh nghiệp một cách rộng rãi đến người tiêu dùng, từ đó định hướng tiêu dùng ưu tiên sản phẩm được sản xuất tuân thủ các tiêu chuẩn lao động được áp dụng. Biện pháp này đã được áp dụng thành công tại thị trường tiêu dùng nước ngoài, nhất là đối với thị trường như Hoa Kỳ và EU. Để đạt được hiệu quả mong đợi, cơ quan có thẩm quyền cần thông tin công khai về tuân thủ luật lao động của doanh nghiệp và thực hiện các chiến dịch tuyên truyền để nâng cao nhận thức và thay đổi thói quen tiêu dùng của người tiêu dùng.

c. Tăng cường minh bạch và hợp tác cùng các chủ thể phi nhà nước

Để vượt qua những hạn chế về thể chế để giải quyết các vấn đề về lao động phát sinh, Việt Nam cần tăng cường tính minh bạch và quản lý hiệu quả trong lao động. Ngoài ra, Việt Nam cần từng bước thiết lập các cuộc đối thoại thường xuyên và thực tiễn hợp tác chặt chẽ giữa các bên liên quan khác nhau như doanh nghiệp, tổ chức phi chính phủ... trong lĩnh vực lao động.

²⁶² Ví dụ, ở tỉnh Bình Dương, 12 thành tra có trách nhiệm giám sát 18000 doanh nghiệp. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, “Tập trung đánh giá kết quả về một số lĩnh vực của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội”, 26/11/2013, xem tại: <http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/chitiettin.aspx?IDNews=19995> (ngày truy cập 01/05/2017).

²⁶³ International Labour Organization (c), *tlđđ*, tr. 9.

Ví dụ, việc thực hiện có hiệu quả luật lao động trong nước đòi hỏi sự độc lập của hệ thống tư pháp, sự tự nguyện của các doanh nghiệp và thái độ của xã hội. Đây là một yêu cầu bắt buộc vì doanh nghiệp và chủ thể phi nhà nước khác ở Việt Nam đều chưa được tham vấn đầy đủ trong quá trình hình thành cách tiếp cận của chính phủ đối với các vấn đề lao động trong các hiệp định thương mại tự do²⁶⁴, bao gồm chiến lược đàm phán, các đề xuất và cam kết. Các chủ thể này không biết về kết quả đàm phán lao động của hiệp định do phương pháp đàm phán bí mật và tiếng nói của họ ít được lắng nghe trong quá trình lập kế hoạch chiến lược và đàm phán thỏa thuận gây ra sự không hợp tác trong giai đoạn thực hiện. Cơ chế hợp tác cần bắt đầu từ trước thời kỳ đàm phán hiệp định để thu thập ý kiến những đối tượng chịu tác động và nhận được sự chấp nhận rộng rãi của công chúng.

Đồng thời cơ chế điều phối chia sẻ thông tin của việc thực hiện điều khoản lao động trong các hiệp định khác nhau là hết sức cần thiết. Việc hướng dẫn áp dụng và thực hiện điều khoản lao động trong các hiệp định thương mại tự do cần có sự tham gia của ILO để tránh các cách diễn giải và giải thích khác nhau các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO²⁶⁵.

3.3.1.2. Đối với doanh nghiệp

Ở cấp độ doanh nghiệp, những ảnh hưởng tích cực của các tiêu chuẩn lao động đến hoạt động thương mại, năng suất, và sức cạnh tranh có thể đạt được thông qua hoạt động đổi mới. Các doanh nghiệp cần chủ động phát triển sản xuất hiệu quả hơn để cạnh tranh bằng chất lượng sản phẩm chứ không bằng giá cả nhất là trong môi trường hội nhập toàn diện hiện nay. Vì vậy, các doanh nghiệp cần:

Thứ nhất, doanh nghiệp nên chủ động thực hiện trách nhiệm xã hội thông qua áp dụng những tiêu chuẩn lao động mà tại thời điểm hiện tại có thể đáp ứng được, không giữ quan điểm bảo thủ trong toàn bộ vấn đề về lợi nhuận ngắn hạn, sử dụng lao động trẻ em cũng như lập hội của người lao động. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp dần hoàn thiện hệ thống quản lý tiêu chuẩn lao động quốc tế và phải thích nghi với những tiêu chuẩn như ISO 9001:2000, bộ tiêu chuẩn quốc tế về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp OSHAS 18.000, SA 8.000... để có được chỗ đứng vững chắc trong chuỗi

²⁶⁴ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yên, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 58.

²⁶⁵ ThS. Đoàn Xuân Trường, *tlđđ*, tr. 13-14.

cung ứng toàn cầu. Bởi lẽ các hệ thống quản lý này không bắt buộc nhưng lại là công cụ hữu ích giúp các doanh nghiệp kiểm soát cập nhật, chấp hành đầy đủ các tiêu chuẩn lao động hiện hành²⁶⁶.

Thứ hai, các doanh nghiệp cần tìm hiểu, cập nhật những kiến thức pháp luật các quy định trong Hiến pháp, pháp luật lao động hiện hành và các cam kết quốc tế về lao động. Đồng thời, doanh nghiệp cũng phải có bộ phận chức năng tích cực nghiên cứu, giám sát các hoạt động của các tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp mình có phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc thực thi quyền đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp nơi họ làm việc hay không. Theo đó, các tổ chức của người lao động không được phép tiến hành hoặc tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích và điều lệ hoạt động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thứ ba, thị trường ASEAN vẫn chứa đựng nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp. Do đó, các doanh nghiệp cần tích cực, chủ động nghiên cứu thị trường ASEAN đặc biệt là thị trường lao động để có thể hiểu rõ hơn các tiêu chuẩn nghề nghiệp nhằm có kế hoạch thích nghi. Để giúp người lao động làm việc trong doanh nghiệp có được kỹ năng cần thiết, người sử dụng lao động cần tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng, tay nghề, rèn luyện thể lực, cường độ và năng suất lao động có thể thực hiện trong vòng 6 tháng đến 12 tháng nhằm rèn luyện các loại kỹ năng cần thiết và cập nhật thông tin để thích nghi với thị trường khu vực. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đưa lao động Việt Nam tham gia vào các dự án đầu tư, dịch vụ hoặc hoạt động thương mại để nâng cao kiến thức, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện kỹ năng chuyên nghiệp cao nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu của thị trường ASEAN. Bên cạnh đó, cần hình thành hệ thống công ty đào tạo lao động có kỹ năng cao thuộc các loại ngành nghề được ASEAN công bố; kết hợp với các cơ sở đào tạo, cơ quan cấp chứng chỉ hành nghề nhằm tạo môi trường tốt nhất cho lao động Việt Nam khi tham gia thị trường lao động của khu vực. Ngoài ra, doanh nghiệp cần mạnh dạn kết nối với các cơ sở đào tạo có uy tín trong ASEAN để học hỏi kinh nghiệm thích nghi trong AEC²⁶⁷.

²⁶⁶ ThS. Đoàn Xuân Trường, *tlđđ*, tr, 13-14.

²⁶⁷ PGS. TS. Nguyễn Thường Lạng, ThS. Trần Đức Thắng, “Đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam khi tham gia AEC”, 07/07/2016, xem tại: <http://www.pishud.com/danh-gia-nguon-nhan-luc-viet-nam-khi-tham-gia-aec-nc15> (ngày truy cập 01/05/2017).

3.3.1.3. Đối với người lao động

Để bảo vệ được quyền lợi của người lao động trong thị trường lao động, trước mắt, bản thân họ phải chủ động nắm bắt được những quyền và lợi ích mà pháp luật đã trao cho, đồng thời hiểu rõ những yêu cầu của thị trường lao động đang trên đà hội nhập để hoàn thiện kỹ năng cần thiết. Từ đó người lao động có thể nâng cao vai trò, vị thế của người lao động để có được mối quan hệ lao động hài hòa thông qua việc hỗ trợ đào tạo về chuyên môn, kiến thức về pháp luật lao động, chính sách về tiền lương, bảo hiểm...

Về lâu dài, để nâng cao nhận thức, vấn đề lao động liên quan đến thương mại nên được đưa vào các chương trình giáo dục đại học. Hiện nay, tại Việt Nam không có bất kỳ chương trình giáo dục tại đại học hoặc sau đại học nào chuyên sâu về chủ đề này²⁶⁸. Những khóa học đào tạo ngắn tập trung chủ yếu vào những vấn đề thương mại truyền thống thay vì những vấn đề liên quan đến thương mại phi truyền thống như lao động. Điều này sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai trong cả khu vực công (cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong thương mại quốc tế, các bộ ngành) và khu vực tư nhân (các công ty luật, công đoàn, doanh nghiệp...). Trong dài hạn, điều này sẽ ảnh hưởng xấu đến chất lượng và hiệu quả của các chính sách của nhà nước trong lĩnh vực này²⁶⁹.

Bên cạnh đó, hoạt động giáo dục đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là trong các lĩnh vực ưu tiên của ASEAN cần được đẩy mạnh, thông qua việc tăng cường hợp tác với các trường đại học trong ASEAN. Các trường phải chủ động đổi mới, cải tiến chương trình giảng dạy, đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên để có được nguồn nhân lực tốt phục vụ cho đất nước cũng như hội nhập với khu vực²⁷⁰.

²⁶⁸ Tại Việt Nam, những cơ sở giảng dạy Luật Thương mại và Luật Thương mại Quốc tế bao gồm: Đại học Luật Hà Nội, Đại học Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Ngoại thương, Đại học Công đoàn, Đại học Kinh tế quốc dân, Đại học Vinh, Đại học Huế, Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh. Đại học Kinh tế Luật thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Cần Thơ.

²⁶⁹ Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, *tlđđ*, tr. 58, 59.

²⁷⁰ Vũ Thanh Hương, Trần Việt Dung, *tlđđ*, tr. 482.

KẾT LUẬN

Trong hai thập kỷ vừa qua, các FTA thế hệ mới được ký kết có xu hướng chứa đựng những quy định về các vấn đề xã hội, trong đó lao động là vấn đề không thể thiếu. Trên thực tế, nguồn lao động là tài sản quý của mỗi quốc gia cũng như là vấn đề sống còn của doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất hàng hóa, dịch vụ với quy mô lớn. Vì vậy, người lao động phải được đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng cũng như được làm việc trong các điều kiện lao động cơ bản. Xuất phát từ quan điểm này, có thể thấy, trước hết một thể chế pháp lý hoàn thiện, ổn định, sau đó là những cơ chế thực thi có sự tham gia của nhà nước, doanh nghiệp và người lao động sẽ là những cơ sở để thi hành các cam kết quốc tế và quan trọng hơn là tạo tiền đề không thể thiếu cho sự hình thành và phát triển nguồn nhân lực. Từ đó, những điều kiện lao động tại mỗi quốc gia thành viên của các hiệp định sẽ được cải thiện trong tương lai.

Qua quá trình thực hiện đề tài “*Các quy định về lao động trong một số Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam là thành viên*”, tác giả rút ra một số kết luận sau đây:

Thứ nhất, việc đưa vấn đề lao động vào trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới sẽ mang lại lợi ích không chỉ cho người lao động mà còn giúp các doanh nghiệp tăng năng suất lao động và khả năng cạnh tranh đồng thời gia tăng lợi ích cả về kinh tế và xã hội cho nhà nước. Nội dung của những quy định này bao gồm (i) các quy định trực tiếp về lao động chủ yếu dẫn chiếu tới các công ước cơ bản trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, bên cạnh đó có thể mở rộng phạm vi tới nội dung về việc làm thỏa đáng, (ii) các quy định giúp đảm bảo những cam kết trực tiếp được thi hành trên thực tế.

Thứ hai, những quy định trực tiếp về lao động mà Việt Nam đã cam kết trong TPP, EVFTA dẫn chiếu tới Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998 của ILO, đồng thời bắt đầu tiệm cận với những quy định liên quan tới việc làm thỏa đáng. Những biện pháp thực thi trong hai hiệp định TPP và EVFTA chủ yếu tập trung vào hoạt động hợp tác, giám sát để nâng cao năng lực quốc gia, hạn chế việc áp dụng thực thi thông qua các biện pháp trừng phạt. Bên cạnh đó, khuôn khổ AEC tuy còn dè dặt nhưng cũng đã mở ra thị trường lao động lành nghề, được

đào tạo có thể di chuyển tự do trong khu vực, chú trọng vào 08 lĩnh vực dịch vụ: kiến trúc, tư vấn kỹ thuật, điều dưỡng, hành nghề y, nha sỹ, du lịch, kế toán kiểm toán và khảo sát.

Thứ ba, nhìn chung, về mặt quy định, khung pháp lý của Việt Nam hiện tại phần lớn đã tương thích với các cam kết về quyền của người lao động. Điểm chưa tương thích mâu chốt của pháp luật nội địa so với tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan tới công đoàn của người lao động. Tuy nhiên, về mặt thực tiễn, còn tồn tại nhiều thách thức cho cả nhà nước, doanh nghiệp và người lao động trong quá trình thực thi.

Thứ tư, để tận dụng tốt nhất lợi ích từ các hiệp định thương mại cũng như khắc phục những thách thức đang tồn tại, Việt Nam cần có những biện pháp toàn diện để các văn bản pháp luật và thực tiễn thi hành phù hợp với các cam kết quốc tế. Muốn làm được điều này, cần tới sự phối hợp, nâng cao năng lực của cả ba chủ thể Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động; đặc biệt chú trọng tới vai trò dẫn dắt của Nhà nước. Khuyến nghị cho cơ quan nhà nước bao gồm: (1) sửa đổi, bổ sung pháp luật nội địa để phù hợp với các cam kết quốc tế, (2) nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và thực thi luật lao động trong nước, (3) tăng cường minh bạch và hợp tác cùng các chủ thể phi nhà nước. Đối với doanh nghiệp và người lao động cần chủ động nắm bắt thông tin về pháp luật lao động trong nước cũng như các cam kết quốc tế ảnh hưởng tới quyền lợi của mình. Ngoài ra, riêng với người lao động, đối tượng này cần được đào tạo, giáo dục về mối liên kết giữa lao động – thương mại ngay tại các trường đại học.

Cuối cùng, tuy đã có được những kết quả nghiên cứu nhất định, đề tài vẫn còn điểm hạn chế trong những đánh giá về AEC. Những tài liệu về AEC liên quan tới lĩnh vực lao động mà tác giả có thể tiếp cận được chưa phong phú nên vấn đề này chưa thể được đánh giá một cách sâu sắc trong phạm vi đề tài. Ngoài ra, trong trường hợp Hoa Kỳ có ý định thu hồi quyết định rút khỏi TPP, Kế hoạch hành động song phương giữa Việt Nam và Hoa Kỳ cần phải tiếp tục nghiên cứu sâu hơn nữa, đặc biệt trong quyền “công đoàn độc lập”. Vì vậy, vẫn có những khía cạnh có thể phát triển thêm trong những nghiên cứu tiếp theo như đánh giá tác động của những quy định về di chuyển lao động trong AEC đến Việt Nam, vấn đề tự do nghiệp đoàn của Việt Nam khi TPP chính thức có hiệu lực.

PHỤ LỤC 1:
NỘI DUNG CÁC ĐIỀU KHOẢN WTO+ VÀ WTO-X ĐIỀU CHỈNH

WTO+	WTO-X	
Hàng hóa công nghiệp	Chống tham nhũng	Y tế
Hàng hóa nông nghiệp	Pháp luật môi trường	Quyền con người
Quản lý hải quan	Chính sách cạnh tranh	Nhập cư trái phép
Thuế xuất khẩu	Sở hữu trí tuệ	Ma túy
Biện pháp SPS	Biện pháp đầu tư	Hợp tác công nghiệp
Doanh nghiệp nhà nước	Quy định lao động	Xã hội thông tin
Hàng rào kỹ thuật thương mại	Di chuyển nguồn vốn	Khai thác mỏ
Biện pháp đối kháng	Bảo vệ người tiêu dùng	Rửa tiền
Chống bán phá giá	Bảo mật dữ liệu	An toàn hạt nhân
Trợ cấp chính phủ	Nông nghiệp	Đối thoại chính trị
	Tương thích	
Mua sắm chính phủ	với pháp luật quốc tế	Hành chính công
TRIMs	Sản phẩm nghe nhìn	Hợp tác khu vực
GATS	Bảo vệ công dân	Nghiên cứu và công nghệ
TRIPs	Chính sách đổi mới	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
	Hợp tác văn hoá	Vấn đề xã hội
	Đối thoại chính sách kinh tế	Số liệu
	Giáo dục và đào tạo	Thuế (taxation)
	Năng lượng	Khủng bố
	Hỗ trợ tài chính	Visa và tị nạn chính trị

Nguồn: Henrik Horn, Petros C. Mavroidis, André Sapir, “Beyond the WTO? an anatomy of EU and US preferential trade agreements”, The World Economy, 2010, vol. 33, issue 11, tr. 1565-1588.

PHỤ LỤC 2:
CÁC CAM KẾT VỀ DI CHUYỂN LAO ĐỘNG TRONG AFAS

Quốc gia	Cam kết
Malaysia	<p>Không cam kết về phương thức thứ tư, trừ các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp (<i>intra-cooperate transferees</i>) là quản lý cao cấp và chuyên gia (2 chuyên gia/tổ chức²⁷¹): tối đa 05 năm; - Các đối tượng khác (<i>others</i>) gồm chuyên gia và các nhà chuyên môn: tối đa 05 năm; - Khách kinh doanh (<i>business visitors</i>): 90 ngày.
Singapore	<p>Không cam kết về phương thức thứ tư, trừ các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp (quản lý, điều hành và chuyên gia): 02 năm, gia hạn tối đa mỗi lần 03 năm và tổng thời gian không quá 08 năm.
Indonesia	<p>Phù hợp với pháp luật về lao động và di cư Indonesia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp (quản lý, điều hành, chuyên gia/tư vấn kỹ thuật): 02 năm, gia hạn tối đa mỗi lần 02 năm. Việc tiếp nhận cấp quản lý và chuyên gia kỹ thuật phụ thuộc và đánh giá nhu cầu về kinh tế (<i>economic needs test</i>); - Khách kinh doanh: 60 ngày, gia hạn tối đa 120 ngày.
Việt Nam	<p>Không cam kết về phương thức thứ tư, trừ các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp (quản lý, điều hành và chuyên gia): 03 năm, gia hạn tùy theo thời gian hoạt động của công ty ở Việt Nam; ít nhất 20% quản lý, điều hành và chuyên gia của công ty phải là người Việt Nam; tuy nhiên phải cho phép mỗi công ty có ít nhất 03 người quản lý/điều hành/chuyên gia không phải người Việt Nam; - Các đối tượng quản lý, điều hành và chuyên gia khác (<i>other personnel</i>): 03 năm hoặc ngắn hơn, gia hạn tùy theo hợp đồng lao động với công ty tại Việt Nam; - Người bán hàng dịch vụ (<i>service sales person</i>): 90 ngày; - Người chịu trách nhiệm thiết lập hiện diện thương mại: 90 ngày; - Người cung cấp dịch vụ theo hợp đồng: 90 ngày hoặc theo thời hạn hợp đồng với các điều kiện cụ thể.

Nguồn: Ngô Thị Trang, *lđđ*, tr. 78.

²⁷¹ Trong MNP, số lượng chuyên gia/tổ chức: 3 người.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. DANH MỤC TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

* *Văn bản quy phạm pháp luật*

1. Hiến pháp năm 2013.
2. Bộ luật Lao động năm 2012.
3. Luật Công đoàn năm 2012.
4. Luật Điều ước quốc tế năm 2016.
5. Nghị định số 153/2016/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
6. Nghị định 47/2016/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
7. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
8. Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
9. Nghị định số 103/2014/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và cơ quan, tổ chức có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động
10. Nghị định số 95/2013/NĐ-CP về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
11. Nghị định số 41/2013/NĐ-CP hướng dẫn Điều 220 của Bộ luật lao động về Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.
12. Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

13. Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

14. Quyết định số 554/QĐ-BXD về quy chế đánh giá kiến trúc sư ASEAN.

15. Quyết định số 815/QĐ-BXD thành lập Ủy ban giám sát của Việt Nam để thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ kiến trúc trong ASEAN.

16. Quyết định số 821/QĐ-BXD về quy chế đánh giá đối với kỹ sư chuyên nghiệp.

17. Quyết định số 1128/QĐ-BXD về việc thành lập Ủy ban giám sát của Việt Nam để thực hiện thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về dịch vụ tư vấn kỹ thuật trong ASEAN.

*** Sách, báo cáo và các bài viết trên tạp chí**

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (a), *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật Lao động*, Hà Nội, 2011, xem tại: http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/DT_TAILIEU_COBAN/Attachments/117/BC_15_nam_thi_hanh_LLD.pdf (ngày truy cập 29/04/2017).

2. Chính phủ, “Báo cáo số 79/BC-CP về kết quả đàm phán và ký kết Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)”, ngày 18/3/2016.

3. Đức Việt, “TPP: Bảo vệ người lao động vì một nền thương mại công bằng – Kỳ 1”, *Luật Khoa Tạp chí*, xem tại: <http://luatkhoa.org/2016/01/tpp-bao-ve-nguoi-lao-dong-vi-mot-nen-thuong-mai-cong-bang-ky-1/> (ngày truy cập 12/04/2017).

4. GS, TS. Nguyễn Thị Mơ, *Giáo trình pháp luật thương mại quốc tế*, NXB Lao động, Hà Nội, 2011.

5. Hoàng Thị Minh Hằng, Phùng Thị Yến, Trần Thị Liên Hương, Nguyễn Thị Lan, Nguyễn Hoàng Mỹ Linh, “Labour provisions in preferential trade agreements: potential opportunities or challenges to Vietnam?”, 2014, xem tại: https://www.wti.org/media/filer_public/32/31/3231e444-9a9b-4fe2-a24f-38acc5aef_a98/wti_seco_wp_02_2014.pdf (ngày truy cập 20/04/2017).

6. 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.

7. Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu quyền con người – quyền công dân, *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội, 2011.

8. MUTRAP, *Hiệp định thương mại tự do: Một số khái niệm cơ bản*, Hà Nội, 2012.

9. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Trường đại học Ngân hàng Tp. Hồ Chí Minh, *Kỹ yếu hội thảo những vấn đề pháp lý của doanh nghiệp Việt Nam trong hội nhập TPP*, NXB Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, 2016.

10. Ngô Thị Trang, “Khung pháp lý về tự do hóa lao động trong Cộng đồng kinh tế Hiệp hội các nước Đông Nam Á – Một số hạn chế và khuyến nghị”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 343, 11/2016, tr. 79-84.

11. Nguyễn Việt Đức, “Tình hình thực hiện một số tiêu chuẩn lao động quốc tế tại doanh nghiệp: lao động trẻ em, không phân biệt đối xử, lao động cưỡng bức...”, *Tài liệu hội thảo: Đánh giá tác động của các cam kết lao động trong chương phát triển bền vững của hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU*, 14/10/2016.

12. TS. Bùi Trường Giang, *Hướng tới chiến lược FTA của Việt Nam: Cơ sở lý luận và thực tiễn Đông Á*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội, 2010.

13. TS. 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.

14. ThS. Hoàng Chí Cương, “Từ FTA đến WTO”, *Bản tin Khoa học – Đào tạo*, tr. 5-8.

15. Trần Thị Ngọc Quyên, “Cam kết trong lĩnh vực lao động và di chuyển lao động hướng đến Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) và một số vấn đề đặt ra cho Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, số 77, 11/2015, tr. 65-75.

16. Trần Thị Ngọc Quyên, Nguyễn Hải Ninh, “Chính sách liên quan đến lao động tại Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á”, *Tạp chí Kinh tế đối ngoại*, số 84, 08/2016, tr. 14-22.

17. Trung tâm WTO và Hội nhập (b), *Cẩm nang tóm lược: Cộng đồng Kinh tế ASEAN*, Hà Nội, 2016.

18. VCCI, MUTRAP, *Khuyến nghị phương án đàm phán: Chương Lao động và Giải quyết tranh chấp lao động trong Hiệp định Đối tác Thương mại Xuyên Thái Bình Dương*, Hà Nội, 2012.

*** Các website**

1. Bản tin Tài chính, VTV1 12h45 ngày 13/10/2015.

2. Báo 24h, “Giải cứu 20 trẻ em lao động tại xưởng may”, 12/11/2012, xem tại: <http://www.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/giai-cuu-20-lao-dong-tre-em-cuc-kh-o-tai-xuong-may-c46a497870.html> (ngày truy cập 30/04/2017).

3. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (b), “Tập trung đánh giá kết quả về một số lĩnh vực của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội”, 26/11/2013, xem tại: <http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/chitiettin.aspx?IDNews=19995> (ngày truy cập 01/05/2017).

4. Cafebiz, “Tăng lương mỗi công chức thêm 60.000 đồng, ngân sách chi ra 11.000 tỉ đồng”, 11/11/2015 xem tại: <http://cafebiz.vn/thi-truong/tang-luong-moi-cong-chuc-them-60-000-dong-ngan-sach-chi-ra-11-000-ti-dong20151111094321549.chn> (ngày truy cập 01/05/2017).

5. Cafef, “Tự do di chuyển lao động trong ASEAN: cơ hội và thách thức nào cho doanh nghiệp và Start-up Việt?”, 03/09/2016, xem tại: <http://cafef.vn/tu-do-di-chuyen-lao-dong-trong-asean-co-hoi-va-thach-thuc-nao-cho-doanh-nghiep-va-start-up-viet-20160902142422208.chn> (ngày truy cập 01/05/2017).

6. Công đoàn Việt Nam, “Sau 3 năm triển khai Bộ Luật Lao động: Vẫn vướng từ những văn bản hướng dẫn”, 12/09/2016, xem tại: <http://www.congdoanvn.org.vn/tin-tuc/quan-he-lao-dong-505/sau-3-nam-trien-khai-bo-luat-lao-dong-van-vuong-tu-nhung-van-ban-huong-dan-125475.tld> (ngày truy cập 30/04/2017).

7. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, “Hiệp hội Các Quốc gia Đông Nam Á (ASEAN)”, xem tại: <http://chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/NuocCHXHCNVietNam/ChiTietVeToChucQuocTe?diplomacyOrgId=124> (ngày truy cập 24/04/2017).

8. Dân trí, “Khả năng mở rộng TPP cho các nền kinh tế khác sau khi Mỹ rút”, 21/05/2017, xem tại: <http://dantri.com.vn/the-gioi/kha-nang-mo-rong-tpp-cho-cac->

nen-kinh-te-khac-sau-khi-my-rut-20170521104619637.htm (ngày truy cập 21/05/2017).

9. Dự thảo Online, “Góp ý Dự thảo Luật lao động (sửa đổi): Cần thiết có công đoàn của giới chủ?”, xem tại: http://duthaoonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/TT_TINLAPPHAP/View_Detail.aspx?ItemID=2560 (ngày truy cập 01/05/2017).

10. Nông nghiệp Việt Nam, “Hơn 60% chủ sử dụng vi phạm về an toàn lao động”, 27/02/2014, xem tại: <http://nongnghiep.vn/nongnghiepvn/vi-vn/25/121576/NgheViec/Hon-60-chu-su-dung-vi-pham-ve-an-toan-lao-dong.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

11. Nguyễn Mạnh Cường, “Nội dung chủ yếu về lao động trong Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương TPP”, xem tại: http://tpp.moit.gov.vn/App_File/TPP/about/Tai%20lieu%20gioi%20thieu%20noi%20dung%20Lao%20dong%20trong%20TPP.pdf (ngày truy cập 01/05/2017).

12. PGS, TS. Nguyễn Thường Lạng, ThS. Trần Đức Thắng, “Đánh giá nguồn nhân lực Việt Nam khi tham gia AEC”, 07/07/2016, xem tại: <http://www.pishud.com/danh-gia-nguon-nhan-luc-viet-nam-khi-tham-gia-aec-nc15> (ngày truy cập 01/05/2017).

13. Phụ nữ Việt Nam, “7000 cuộc đình công trái luật”, 02/06/2016, xem tại: <http://phunuvietnam.vn/thoi-cuoc/7000-cuoc-dinh-cong-trai-luat-post11160.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

14. TS. Nguyễn Thanh Tâm, “Tổng quan về các FTA thế hệ mới”, 2016, xem tại: <http://giaoducvaxahoi.vn/tin-phap-luat/t-ng-quan-v-cac-fta-th-h-m-i.html> (ngày truy cập 24/03/2017).

15. Thời báo Ngân hàng, “Chốt phương án tăng lương tối thiểu vùng năm 2017 là 7,3%”, 02/08/2016, xem tại: <http://thoibaonganhang.vn/chot-phuong-an-tang-luong-toi-thieu-vung-nam-2017-la-73-51792.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

16. Thời báo Tài chính, “Nội các Nhật Bản thông qua TPP”, xem tại: <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/quoc-te/2017-01-20/noi-cac-nhat-ban-thong-qua-tpp-40150.aspx> (ngày truy cập 14/05/2017).

17. Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (a), “Những điểm chính của Chương 19 – Nội dung lao động trong

TPP”, 2016, xem tại: <http://quanhelaodong.gov.vn/nhung-diem-chinh-cua-chuong-19-noi-dung-lao-dong-trong-tpp/> (ngày truy cập 14/04/2017).

18. Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (b), “Tuyên bố năm 1998 và 8 công ước cơ bản của ILO”, 18/03/2016, xem tại: <http://quanhelaodong.gov.vn/tuyen-bo-nam-1998-va-8-cong-uoc-co-ban-cua-ilo/> (ngày truy cập 26/04/2017).

19. Trung tâm WTO và Hội nhập (a), “New Zealand chính thức thông qua TPP”, xem tại: <http://trungtamwto.vn/tin-tuc/new-zealand-chinh-thuc-thong-qua-tpp> (ngày truy cập 14/05/2017).

20. Trung tâm WTO và Hội nhập (b), “Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương: Cơ hội thành “trái ngọt”, 14/04/2016, xem tại: <http://www.trungtamwto.vn/tin-tuc/hiiep-dinh-doi-tac-xuyen-thai-binh-duong-co-hoi-thanh-trai-ngot> (truy cập ngày 29/04/2017).

21. Vietnamnet, “11 triệu người ăn lương: Ngân sách nào kham nổi?”, 12/06/2016, xem tại: <http://vietnamnet.vn/vn/kinh-doanh/11-trieu-nguoi-an-luong-ngan-sach-nao-kham-noi-309704.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

22. VnExpress, “Lao động Việt Nam trước nguy cơ thất nghiệp khi tham gia TPP”, 9/11/2015, xem tại: <http://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/vi-mo/lao-dong-viet-nam-truoc-nguy-co-that-nghiep-khi-tham-gia-tpp-3308840.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

II. DANH MỤC TÀI LIỆU TIẾNG ANH

* *Văn bản quy phạm pháp luật*

1. European Union – Vietnam Free Trade Agreement
2. Trans-Pacific Partnership Agreement
3. ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint 2015, xem tại: <http://asean.org/wp-content/uploads/archive/5187-19.pdf> (ngày truy cập 01/05/2017).
4. AEC Blueprint 2007, xem tại: <http://asean.org/wp-content/uploads/archive/5187-10.pdf> (ngày truy cập 01/05/2017).

* *Các văn bản khác*

1. Adeline Zensius, “Forced Labor in Vietnam: A Violation of ILO Convention 29”, 2011, xem tại: <http://laborrightsblog.typepad.com/international>

[labor_right/2011/09/forced-labor-in-vietnam-aviolation-of-ilo-convention-29-.html#sthash.FJEFKvw8.dpuf](#) (ngày truy cập 01/05/2017).

2. AFL-CIO (America's Union), "The Gold Standard for Workers? The State of Labour Rights in Trans-Pacific Partnership Countries", xem tại: https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/1628_TPPLaborRightsReport.pdf (ngày truy cập 30/04/2017).

3. Alexander Chipman Koty, "Labor Mobility in ASEAN: current comitments and future limitations", 13/05/2016, xem tại: <http://www.aseanbriefing.com/news/2016/05/13/asean-labor-mobility.html> (ngày truy cập 01/05/2017).

4. Antoni Esteveordal, Kati Suominen, Robert Teh, *Regional Rules in the Global Trading System*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009.

5. Bernadine Van Gramberg, Julian Teicher, and Tien nguyen, "Industrial Disputes in Vietnam: The Tale of the Wildcat", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2013, vol. 51, issue 2, tr. 248-268.

6. Cathleen Cimino-Isaacs, Jeffrey Schott, *Tran-Pacific Partnership: An Assessment*, Peterson Institute for International Economic, 2016.

7. Clotilde Granger, Jean-Marc Siroen, "Core Labor Standards In Trade Agreements From Multilateralism To Bilateralism", xem tại: <https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/255/2ECFE995d01.pdf?sequence=2> (ngày truy cập 12/02/2017).

8. Delegation of the European Union to Vietnam, "*Guide to the EU-Vietnam Free Trade Agreement*", xem tại: https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/evfta_guide_fiinal.pdf (ngày truy cập: 24/04/2017).

9. European Commission, "Human Rights and Sustainable Development in the EU-Vietnam Relations with specific regard to the EU-Vietnam Free Trade Agreement", 2016, xem tại: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2016/january/tradoc_154189.pdf (truy cập ngày 14/04/2017).

10. *European Communities - Conditions for the Granting of Tariff Preferences to Developing Countries*, Report of Appellate Body, WT/DS246/AB/R, 07/04/2004.

11. Flavia Jurje, Sandra Lavenex, “ASEAN Economic Community: what model for labor mobility?”, *NCCR Working Paper*, No 2015/2, 01/2015.

12. Franz Christian Ebert, Anne Posthuma, *Labour provisions in trade arrangements: current trends and perspectives*, ILS Publications, Geneva, 2011.

13. Fritz Machlup, *A History of Thought on Economic Integration*, Macmillan Press, London, 1977.

14. Henrik Horn, Petros C. Mavroidis, André Sapir, “Beyond the WTO? an anatomy of EU and US preferential trade agreements”, *The World Economy*, 2010, vol. 33, Issue 11, tr. 1565-1588.

15. International Labour Office (a), *Every Child Counts. New Global Estimates on Child Labour*, BTL, Geneva, 2002.

16. International Labour Office (b), *Application of International Labour Standards 2004 (I)*. Report 92 III (Part 1A), Geneva, 2004.

17. International Labour Organization (a), *Assessment of Labour Provisions in Trade and Investment Arrangements*, Geneva, 2016.

18. International Labour Organization (b), *World Employment Social Outlook 2015: Executive Summary*, Geneva, 2016.

19. International Labour Organization (c), *Social dimension of free trade agreement*, Geneva, 2015.

20. International Labour Organization (d), “Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”, 2015, xem tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095898.pdf (ngày truy cập 24/04/2017).

21. Jagdish Bhagwati, Arvind Panagariya, “The Theory of Preferential Trade Agreements: Historical Evolution and Current Trends”, *American Economic Review*, vol. 86, 1996.

22. Jaime De Melo, Arvind Panagariya, *New dimensions in regional intergration*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

23. Jean-Marc Siroën, Florence Arestoff-Izzo, Rémi Bazillier, Cindy Duc, Clotilde Granger-Sarrazin, Damien Cremaschi, “The Use, Scope and Effectiveness of Labour and Social Provisions and Sustainable Development Aspects in Bilateral

and Regional Free Trade Agreements”, 2008, xem tại: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2112> (ngày truy cập 18/03/2017).

24. Kiminori Matsuyama, “Perfect equilibria in a trade liberalization game”, *American Economic Review*, 1990, vol. 80, issue 3, tr. 480-492,

25. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, General Statistics Office, International Labour Organization, *Vietnam National Child Labour Survey 2012 – Main Findings*, Hà Nội, 2014.

26. Mohammad Amin, “Time Inconsistency of Trade Policy and Multilateralism”, *International Trade eJournal*, 2003, xem tại: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=491902 (ngày truy cập 17/04/2017).

27. New Zealand Foreign Affairs of Trade, “Summary of the Trans-Pacific Partnership Agreement”, xem tại: <https://www.mfat.govt.nz/assets/securedfiles/Trans-Pacific-Partnership/TPP12-summary-of-the-Agreement.pdf> (ngày truy cập 14/04/2017).

28. Office of United States Trade Representative, “TPP, Labour”, xem tại: <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Chapter-Summary-Labour-1.pdf> (ngày truy cập 15/04/2017).

29. Pablo Lazo Grandi, *Trade Agreements and their Relation to Labour Standards: The Current Situation*, International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), Geneva, 2009.

30. Robert W. Staiger, Guido Tabellini, “Discretionary trade policy and excessive protection”, *American Economic Review*, 1987, vol. 77, no. 5, tr. 823-837.

31. Robert Z. Lawrence, “Rulemaking amidst growing diversity: a club-of-clubs approach to WTO reform and new issue selection”, *Journal of International Economic Law*, vol. 9, issue 4, 2006, tr. 823-835.

32. Sanchita Basu Das, “Labour Provisions of the Trans-Pacific Partnership (TPP) and how they may Affect Southeast Asian Countries”, ISSN 2335-6677, 2016, xem tại: https://www.iseas.edu.sg/images/pdf/ISEAS_Perspective_2016_37.pdf (ngày truy cập 14/04/2017).

33. Sanchita Basu Das, Rahul Sen, Sadhana Srivastava, “Labour Provisions in Trade Agreements with Developing Economies: The Case of TPPA and ASEAN

Member Countries”, *Economic Working Paper*, 2017, xem tại: https://www.iseas.edu.sg/images/pdf/ISEAS_EWP_2017-01.pdf (ngày truy cập 18/03/2017).

34. Sandra Polaski, “Protecting Labor Rights Through Trade Agreements: An Analytical Guide”, *Carnegie Endowment for International Peace*, 07/2004, xem tại: <http://www.ceim.uqam.ca/ggt/IMG/pdf/2004-07-polaski-JILP.pdf> (truy cập ngày 11/04/2017).

35. Sen. Elizabeth Warren, “Broken promises: Decades of Failure to Enforce Labor Standards in Free Trade Agreement”, 2015, xem tại: <https://www.warren.senate.gov/files/documents/BrokenPromises.pdf> (ngày truy cập 01/05/2017).

36. The Diplomat, “The TPP: A win for Vietnam’s Workers”, 20/04/2016, <http://thediplomat.com/2016/04/the-tpp-a-win-for-vietnams-workers/> (ngày truy cập 28/04/2017).

37. The Guardian, “Trump withdraws from Trans-Pacific Partnership amid flurry of orders”, 23/01/2017, xem tại: <https://www.theguardian.com/usnews/2017/jan/23/donald-trump-first-orders-trans-pacific-partnership-tpp> (ngày truy cập 14/05/2017).

38. U.S. Department of Labor, *Foreign Labor Trends, The Department of Labor's 2004 Findings on the Worst Forms of Child Labor*, Washington D.C, 2005.

39. United States Department of Labor, *By the Sweat and Toil of Children Volume VI: An Economic Consideration of Child Labor*, 2000.

40. United States Department of State, “Vietnam 2014 Human Rights Report”, 2015, xem tại: <http://www.state.gov/documents/organization/236702.pdf> (ngày truy cập 26/04/2017).

41. Vox, “Why Obama says TPP is historic for workers — and why US labor unions hate it”, 12/11/2015, xem tại: <https://www.vox.com/2015/11/12/9716400/tpp-labor-vietnam> (ngày truy cập 29/04/2017).

42. Worker Rights Consortium, “Made in Vietnam: Labor Rights Violations in Vietnam’s Export Manufacturing Sector”, 2013, tr. 6, xem tại: http://www.usfashionindustry.com/pdf_files/WRC-Report-Vietnam.pdf (ngày truy cập 26/04/2017).

43. World Trade Organization (a), “Regional trade agreements and preferential trade arrangements”, xem tại: https://www.wto.org/english/tratop_e/region_e/rta_pta_e.htm (ngày truy cập 13/05/2017).

44. World Trade Organization (b), “WTO Analytical Index: GATT 1994”, xem tại https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/analytic_index_e/gatt1994_09_e.htm#article24E6a (ngày truy cập 24/03/2017).

45. World Trade Organization (c), *World Trade Report 2011: The WTO and preferential trade agreements: From co-existence to coherence*, WTO Publications, Switzerland, 2011.

46. World Trade Organization (d), “Ministers consider new and revised texts”, Xem tại: https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/resum02_e.htm (ngày truy cập 19/04/2017).