

## THỰC THI CÁC CAM KẾT VỀ LAO ĐỘNG CỦA VIỆT NAM TRONG EVFTA

*PGS.TS. Đặng Thị Phương Hoa*

*Viện Nghiên cứu Châu Âu*

**Tóm tắt:** Bài viết trình bày các cam kết về lao động trong Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA), phân tích những tiến bộ trong sửa đổi pháp luật liên quan đến lao động Việt Nam theo cam kết đã ký, liệt kê một số hạn chế và đề xuất một số giải pháp nhằm giúp Việt Nam thực thi có hiệu quả các cam kết này.

### 1. Đặt vấn đề

Hiệp định Thương mại tự do Liên minh Châu Âu - Việt Nam (EVFTA) là hiệp định thương mại tự do (FTA) thuộc thế hệ mới, ký kết giữa Việt Nam và Liên minh Châu Âu. Hiệp định được ký ngày 30 tháng 6 năm 2019, được Nghị viện Châu Âu phê chuẩn vào ngày 12 tháng 2 năm 2020 và được Quốc hội Việt Nam phê chuẩn vào ngày 8 tháng 6 năm 2020.

Hiệp định có hiệu lực từ tháng 8/2020. Các nền kinh tế thành viên EU là những đối tác kinh tế quan trọng, là những thị trường lớn, còn nhiều tiềm năng cho hàng hóa xuất khẩu của Việt Nam. Việc khai thác hiệu quả những thị trường này trong những năm tới sẽ góp phần thúc đẩy mạnh mẽ xuất khẩu của Việt Nam, giúp nền kinh tế Việt Nam tiếp tục có thêm động lực phát triển, hướng tới công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Việc hiện thực hóa tiềm năng và những cơ hội lớn về mở rộng thị trường nhờ các FTA thế hệ mới như EVFTA đòi hỏi Việt Nam phải tiếp tục nỗ lực hoàn thiện thể chế và đảm bảo việc thực thi nghiêm túc, hiệu quả những cam kết của mình, trong đó có các cam kết về lao động.

Đồng thời, trước khi ký EVFTA, là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), việc tổ chức triển khai các cam kết về lao động trong EVFTA tiếp tục khẳng định sự nghiêm túc và những nỗ lực của Việt Nam trong thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế, góp phần thúc đẩy quá trình xây dựng và hoàn thiện thể chế, pháp luật về lao động nhằm tạo nền tảng cho sự vận hành của thị trường lao động Việt Nam phù hợp với các quy luật khách quan của kinh tế thị trường cũng như đảm bảo thực hiện các mục tiêu kinh tế – xã hội của đất nước.

## **2. Cam kết về lao động của Việt Nam trong EVFTA**

Trong 17 Chương của EVFTA, Chương thứ 13 về “Thương mại và Phát triển bền vững” nhấn mạnh vào các quyền lao động và bảo vệ môi trường bền vững, để đảm bảo rằng việc tự do thương mại sẽ đóng góp vào sự phát triển bền vững và hỗ trợ người lao động và các doanh nghiệp đạt được các lợi ích kinh tế bình đẳng. Điều 13.4. Các tiêu chuẩn và thỏa thuận đa phương về lao động, quy định “Mỗi Bên tái khẳng định cam kết của mình, phù hợp với các nghĩa vụ theo ILO và Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo, được thông qua bởi Hội nghị Lao động Quốc tế tại kỳ họp lần thứ 86 năm 1998; sẽ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc, cụ thể là: (a) Tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; (c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em; và (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp,... Mỗi Bên sẽ: (i) Tiếp tục và duy trì các nỗ lực nhằm phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO; (ii) xem xét việc thông qua các công ước khác được ILO phân loại là phù hợp với thời điểm hiện tại, có tính đến các điều kiện trong nước; (iii) trao đổi thông tin với Bên kia về việc phê chuẩn nêu tại điểm (i) và (ii). Mỗi Bên tái khẳng định cam kết của mình về việc thực hiện có hiệu quả luật pháp và quy định trong nước và các Công ước của ILO đã được Việt Nam và các nước thành viên Liên minh châu Âu phê chuẩn.

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

## **3. Thực trạng thực thi cam kết về lao động của Việt Nam trong EVFTA**

### ***3.1. Kết quả thực thi***

#### ***3.1.1. Điều chỉnh khung pháp luật về lao động của Việt Nam***

Các cam kết về lao động, công đoàn trong EVFTA về cơ bản đã được nội luật hóa vào Hệ thống pháp luật về lao động của Việt Nam. Các văn bản luật pháp mới có những quy định bảo vệ tốt hơn các quyền và nguyên tắc cơ bản trong lao động, bao

gồm cả không phân biệt đối xử và bình đẳng giới, xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, thỏa ước tập thể và quyền tự do hiệp hội.

Cụ thể, Luật Lao động phù hợp với 8 Công ước cơ bản của ILO và tuân thủ 4 tiêu chuẩn cơ bản về lao động trong Tuyên bố của ILO về Quyền và nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo (1998). Luật Lao động có hiệu lực thi hành từ năm 2021 đánh dấu một bước mới trong quá trình hiện đại hóa quản trị hệ thống thị trường lao động tại Việt Nam, thể hiện nỗ lực của Chính phủ trong xây dựng một môi trường pháp lý thuận lợi cho phát triển doanh nghiệp và kinh tế bền vững. Bộ luật lao động 2019 đáp ứng yêu cầu thực thi EVFTA. Các quy định sửa đổi có liên quan tới ba nhóm tiêu chuẩn lao động cơ bản, gồm tự do liên kết và thương lượng tập thể; bảo đảm bình đẳng và không phân biệt đối xử trong lao động; bảo vệ lao động chưa thành niên và xóa bỏ lao động trẻ em.

### *3.1.2. Việt Nam đáp ứng quyền tự do thành lập, tham gia tổ chức đại diện, thực hiện quyền thương lượng tập thể*

Một vấn đề cam kết quan trọng trong EVFTA chính là tuân thủ và bảo đảm thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

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

Bộ luật Lao động 2019 đã cải thiện cơ bản một số vấn đề liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động, trong đó, nghiêm cấm sự can thiệp của người sử dụng lao động vào hoạt động của tổ chức đại diện lao động. Bên cạnh đó, lần đầu tiên luật hóa vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định của Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác; mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động; người sử dụng lao động được quyền ký kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn đối với lao động cao tuổi và lao động là người nước ngoài; về tiền lương,

Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp, tiền lương được thực hiện trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa các bên; doanh nghiệp chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;... Bộ luật Lao động quy định nhiều điểm mới về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể liên quan đến người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động. Việt Nam cam kết cho phép người lao động được quyền thành lập tổ chức đại diện tại doanh nghiệp. Tổ chức này sau khi tự thành lập có 2 sự lựa chọn, một là tự nguyện tham gia vào Hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; hai là đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và xã hội để được phép hoạt động độc lập.

Một trong những điểm mới quan trọng của Bộ luật Lao động là quy định việc thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không thuộc tổ chức Công đoàn Việt Nam nhằm thúc đẩy và nâng cao hiệu quả đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động. Đây cũng là một bước tiến của Nhà nước trong việc thực thi nghĩa vụ theo Công ước của ILO (Công ước 98), Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966) và các cam kết về lao động, công đoàn trong EVFTA.

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

### *3.1.3. Việt Nam đáp ứng việc xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc*

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

Bộ luật Lao động mới đã mở rộng phạm vi các loại hình công việc mà người lao động được đình công, bổ sung quy định về lao động cưỡng bức và bổ sung các quy định về chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Đây là lần sửa đổi, bổ sung cơ bản, toàn diện, góp phần đưa hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các nguyên tắc của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thích ứng với

những phát triển mới rất nhanh chóng của thị trường lao động do tác động của khoa học công nghệ; đưa pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, phục vụ quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Thực thi các cam kết trong EVFTA và tuân thủ các quy định của pháp luật, Việt Nam đang tích cực thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Các doanh nghiệp Việt Nam đang giảm dần việc phân biệt đối xử trong tuyển dụng, việc làm và thu nhập (Trần Thị Bảo Khanh, 2022)<sup>1</sup>.

#### *3.1.4. Xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong môi trường làm việc*

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

Tổ chức công đoàn thực hiện ngày càng tốt hơn công tác bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động tại cơ sở. Khi người lao động có những vướng mắc, tổ chức công đoàn đã tìm hiểu, ghi nhận và đề xuất với doanh nghiệp để cùng giải quyết. Đồng thời, công đoàn các cấp, đặc biệt là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tổ chức các hội nghị định hướng, tập huấn các cách thức để giảm bớt các cuộc ngừng việc, đình công. Khi có các vụ việc, bức xúc còn manh nha, tổ chức công đoàn đã phối hợp với giới chủ để cùng giải quyết, tạo mối quan hệ lao động hài hòa. Để làm được điều này, các cấp công đoàn đã chủ động tăng cường nâng cao nhận thức của người lao động, qua đó giúp người lao động hiểu hơn về quyền, trách nhiệm của mình trong quan hệ lao động. Qua đó, người lao động có thể hạn chế những mâu thuẫn, xung đột không đáng có trong môi trường làm việc. Kết quả, các cuộc ngừng việc, đình công trong cả nước có xu hướng giảm. Theo thống kê của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, số vụ đình công ở Việt Nam giảm liên tục các năm trở lại đây, từ 329 cuộc năm 2017, 214 cuộc năm 2018, 120 cuộc năm 2019. Trong 2 tháng đầu năm 2022, Việt Nam có khoảng 30 cuộc đình công, con số này ít hơn cùng kỳ năm 2021 (35 cuộc) (Phan Dương - Đức Hùng, 2022)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Trần Thị Bảo Khanh (2022), Thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA: thực trạng và giải pháp, Tạp chí Công Thương, Số 5, tháng 3 năm 2022

<sup>2</sup> Phan Dương - Đức Hùng (2022), <https://vnexpress.net/phia-sau-nhung-cuoc-dinh-cong-o-mien-trung-4428821.html>.

### 3.1.5. Việt Nam giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật

Việc trẻ em phải lao động sớm đã và đang để lại hậu quả nặng nề, ảnh hưởng đến sự phát triển hài hòa của trẻ em, cản trở việc tiếp cận và thụ hưởng nền giáo dục phù hợp. Điều này làm cản trở việc chuẩn bị một tương lai tốt hơn cho các em, làm mất đi các quyền của trẻ em và tác động tiêu cực đến phát triển kinh tế - xã hội, nhất là chất lượng của nguồn nhân lực trong tương lai. Việc doanh nghiệp sử dụng lao động trẻ em dẫn tới nguy cơ bị cắt giảm đơn hàng hoặc loại khỏi chuỗi cung ứng toàn cầu; tăng chi phí tuyển dụng thay thế; giảm uy tín và khó thu hút nhà đầu tư...

Tại hội thảo quốc tế về các cam kết quốc tế liên quan đến phòng ngừa và xóa bỏ lao động trẻ em, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Nguyễn Thị Hà cho biết tỉ lệ lao động trẻ em ở Việt Nam không cao và giảm dần theo các năm.

Điều tra quốc gia về lao động trẻ em cho thấy tỉ lệ lao động trẻ em Việt Nam giảm từ 15,5% (năm 2012) xuống còn 9,1% (năm 2018) (Hà Quân, 2022)<sup>3</sup>.

Nhìn chung, Việt Nam đã xây dựng những quy định nhằm bảo vệ và chăm sóc trẻ em tương đối đầy đủ, phù hợp với pháp luật quốc tế. Việt Nam là nước đầu tiên ở châu Á và nước thứ 2 trên thế giới phê chuẩn Công ước của Liên Hợp Quốc về quyền trẻ em. Việt Nam cũng đã phê chuẩn Công ước số 182 của ILO về việc cấm và những hành động tức thời để loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, Công ước số 138 của ILO về tuổi tối thiểu làm việc (An Linh, 2021)<sup>4</sup>.

Các giải pháp của Chính phủ Việt Nam gồm phổ cập giáo dục phổ thông, xóa mù chữ, trẻ em dân tộc thiểu số, trẻ khuyết tật, trẻ em trong hộ gia đình nghèo và có hoàn cảnh đặc biệt được hỗ trợ; tăng cường chính sách an sinh xã hội, giảm nghèo; giảm thiểu tác động tiêu cực của dịch COVID-19... Vào ngày 01/12/2021, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) phối hợp tổ chức triển khai Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Chương trình hướng tới mục tiêu giảm nhanh tỷ lệ lao động trẻ em trong thời gian tới, cụ thể: Giảm tỷ lệ lao động trẻ em độ tuổi 5-17 tuổi từ dưới 4,9% (năm 2025 xuống còn 4,5% (năm 2030) (An Linh, 2021).

<sup>3</sup> Hà Quân (2022), <https://tuoitre.vn/ti-le-lao-dong-tre-em-o-viet-nam-giam-theo-tung-nam-20220527142020847.htm>

<sup>4</sup> An Linh (2021), Tình trạng lao động trẻ em để lại hậu quả nặng nề, <https://dantri.com.vn/an-sinh/tinh-trang-lao-dong-tre-em-de-lai-hau-qua-nang-ne-20211201163325096.htm>

### 3.2. Một số điểm quy định pháp luật chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, cam kết trong EVFTA

Về khái niệm tranh chấp lao động tập thể (TCLĐTT), tham khảo pháp luật của một số quốc gia và nghiên cứu về pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể<sup>5</sup> (Trần Hoàng Hải, 2011; vụ Pháp chế, 2010) thì khái niệm TCLĐTT được quy định theo các cách khác nhau. Theo ILO (International Training Centre - ITC, 2013:18)<sup>6</sup>, tranh chấp lao động về quyền là bất đồng giữa một người hoặc nhiều NLD và NSDLĐ của họ liên quan đến sự vi phạm quyền lợi “hiện có” đã được quy định bởi pháp luật, hợp đồng lao động, còn tranh chấp lao động về lợi ích liên quan đến quyền và nghĩa vụ trong “*tương lai*” khi thương lượng thất bại, không đạt được các thỏa thuận về các điều khoản, điều kiện sẽ áp dụng. Tranh chấp về lợi ích thường mang tính tập thể.

Pháp luật Việt Nam cũng có sự tương đồng và quy định theo cách phân biệt rõ tranh chấp lao động cá nhân, TCLĐTT về quyền, TCLĐTT về lợi ích. Điều 179 BLLĐ 2019 quy định khái niệm chung khá rộng về tranh chấp lao động<sup>7</sup>.

Việc đưa “*Tổ chức đại diện người lao động*” làm chủ thể trong một bên TCLĐTT là sự thay đổi phù hợp với những điểm mới khác của BLLĐ 2019 về quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện NLD tại cơ sở và tương thích với quy định về TULĐTT, thương lượng tập thể. Tuy nhiên, trong khái niệm TCLĐTT, Bộ luật lại bỏ đi một chủ thể bên phía NLD là “*Tập thể lao động*”. Việc quy định khái niệm TCLĐTT bắt buộc những NLD phải có thiết chế đại diện thì mới được xác định TCLĐTT là một bất cập trong xây dựng và thực hiện pháp luật<sup>8</sup>. Đơn giản là khái niệm “*Tập thể lao động*” không đồng nghĩa với khái niệm “*Tổ chức đại diện người lao động*”.

Theo Từ điển luật học: “*Tập thể lao động*” là “*tập hợp những NLD có quan hệ với nhau về công việc trong phạm vi sử dụng lao động nhất định*” (Bộ Tư pháp, Viện Khoa học pháp lý (2006: 694). Nội dung này không bao hàm tính chất tổ chức đại diện và trên thực tế vẫn luôn có tập thể lao động không có tổ chức đại diện. Việc áp dụng

<sup>5</sup> Trần Hoàng Hải (2011), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

Vụ Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2010), Pháp luật Lao động các nước ASEAN, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

<sup>6</sup> Trung tâm đào tạo quốc tế ILO (International Training Centre - ITC) (2013) Hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động – hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động.

<sup>7</sup> Tại Điểm b Khoản 1 Điều 179 Bộ Luật Lao động 2019 là: “Tranh chấp về quyền hoặc về lợi ích giữa tập thể lao động hoặc một hay nhiều tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức đại diện NSDLĐ”

<sup>8</sup> Khoản 3 Điều 3 BLLĐ 2019. Quy định về khái niệm “Tổ chức đại diện NLD”. Nội dung bao gồm cả giải thích về “Tổ chức đại diện NLD” và “Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở”.

quy định khái niệm TCLĐTT chỉ có chủ thể bên NLD là tổ chức đại diện phát sinh một số vấn đề như sau:

- Trường hợp có tranh chấp giữa một nhóm NLD không có tổ chức đại diện thì sẽ không được xác định là TCLĐTT và như vậy sẽ phải giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Nếu số lượng NLD lớn thì cũng sẽ bắt cập cho việc giải quyết từng tranh chấp lao động cá nhân. Trường hợp này cũng phổ biến vì hiện nay nhiều doanh nghiệp không có tổ chức đại diện NLD tại cơ sở.

- Trường hợp có tranh chấp giữa tập thể NLD cùng là thành viên của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở thuộc một đơn vị sản xuất kinh doanh, tuy nhiên vì một lý do nào đó Tổ chức này lại không đứng ra đại diện cho tập thể lao động hoặc có quan điểm trái với yêu cầu của tập thể lao động thì cũng chỉ có thể giải quyết theo từng tranh chấp lao động cá nhân.

- Trường hợp có tranh chấp về một vấn đề lao động của nhiều tập thể lao động thuộc nhiều đơn vị sản xuất kinh doanh (VD: điều kiện làm việc, phòng chống dịch bệnh trong khu công nghiệp, khu chế xuất...) và cũng không được các tổ chức đại diện NLD thuộc các đơn vị sản xuất kinh doanh đứng ra đại diện thì mặc dù tranh chấp có quy mô lớn, nhu cầu chính đáng nhưng vẫn không được xác định là TCLĐTT. Giải quyết theo từng tranh chấp lao động cá nhân hoàn toàn không phù hợp (Nguyễn Thu Ba, 2022)<sup>9</sup>.

Thực tế cũng đã phản ánh rõ những bất cập nêu trên. Ví dụ, giữa tháng 12/2021, hơn 400 công nhân làm việc tại Chi nhánh Công ty TNHH Asia Garment, Phường Đông Hưng Thuận, quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh ngừng việc tập thể để yêu cầu thanh toán tiền lương và khắc phục nợ BHXH. Không có sự tham gia của tổ chức đại diện cơ sở và cơ quan nhà nước đã phải hướng dẫn NLD khởi kiện (M.Chi, 2021)<sup>10</sup>.

Tranh chấp ngày 20/12/2021 của hơn 200 công nhân Công ty Cổ phần Chấn Kiệt, thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương về việc giải quyết hồ sơ hưởng các chính sách hỗ trợ dịch bệnh. Cũng không thấy rõ vai trò của tổ chức đại diện cơ sở và Liên đoàn

<sup>9</sup> Nguyễn Thu Ba (2022), Bất cập trong qui định về khái niệm tranh chấp lao động tập thể, <http://laodongxahoi.net/bat-cap-trong-qui-dinh-ve-khai-niem-tranh-chap-lao-dong-tap-the-1322764.html>

<sup>10</sup> M. Chi (2021), <https://nld.com.vn/cong-doan/bi-no-hon-9-ti-tien-luong-bhxx-hon-400-cong-nhan-ngung-viec-20210224123207597.htm>



Lao động tỉnh Bình Dương phải phối hợp cùng các cơ quan chức năng giải quyết vụ việc này (Đình Trọng, 2021)<sup>11</sup>.

***Bất cập trong quy định của pháp luật về sử dụng lao động trẻ em ở Việt Nam***

***- Về độ tuổi tối thiểu tham gia lao động:***

Độ tuổi tối thiểu là tiêu chuẩn cơ bản của pháp luật lao động, đã được quy định tại Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu của ILO với mức tuổi sàn là không dưới 15 hoặc không được dưới độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc (khoản 3 Điều 2). Quy định chung của Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2019 là 15 tuổi (khoản 1 Điều 3), hoàn toàn phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, tuy nhiên, chưa có sự cụ thể hóa đối với những loại hình công việc được phép sử dụng lao động trẻ em và cấm sử dụng lao động trẻ em theo tiêu chuẩn của ILO.

***- Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động trẻ em:***

Về thời giờ làm việc, BLLĐ năm 2019 vẫn giữ nguyên quy định về thời lượng là không quá 04 giờ/ngày và 20 tiếng/tuần đối với lao động dưới 15 tuổi. Đối với lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì được phép làm việc không quá 08 tiếng/ngày và 40 giờ/tuần (Điều 146). Về làm thêm giờ, BLLĐ năm 2019 quy định lao động chưa thành niên từ đủ 15 đến 18 tuổi được làm thêm giờ và làm việc ban đêm một số công việc theo quy định pháp luật (khoản 2 Điều 146). Tuy nhiên, Khuyến nghị số 146 của ILO về tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc cấm làm thêm giờ đối với lao động trẻ em để đủ thời gian cho việc giáo dục, nghỉ ngơi và các hoạt động khác (Đoạn 13). Như vậy, pháp luật Việt Nam chưa tương thích với công ước quốc tế về quy định này.

Về thời giờ nghỉ ngơi, hiện nay vẫn chưa có quy định riêng cho lao động chưa thành niên, mà vẫn theo quy định về thời giờ nghỉ ngơi của người lao động nói chung (từ Điều 109 - 116 BLLĐ năm 2019).

***- Về danh mục các ngành nghề bị cấm sử dụng lao động trẻ em:***

Thông tư số 09/2020 quy định danh mục công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên (69 công việc) tại Phụ lục III, danh mục nơi làm việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên (06 địa điểm) tại Phụ lục IV. Có thể thấy Thông tư này đã bỏ

<sup>11</sup> Đình Trọng (2021), [https://laodong.vn/cong-doan/vi-sao-hon-200-cong-nhan-tap-trung-truoc-cong-mot-cong-ty-o-binh-duong-986774.lido?fbclid=IwAR1sTpmbBDDGbKkNselCVBh-7dcvyVOOMM\\_IPXrbvKGEv2UQKefTyE4CdBk](https://laodong.vn/cong-doan/vi-sao-hon-200-cong-nhan-tap-trung-truoc-cong-mot-cong-ty-o-binh-duong-986774.lido?fbclid=IwAR1sTpmbBDDGbKkNselCVBh-7dcvyVOOMM_IPXrbvKGEv2UQKefTyE4CdBk)

sung nhiều công việc, nhóm công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên so với Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 ban hành Danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên, đặc biệt là những công việc thuộc ngành công nghiệp nặng, hóa chất, làng nghề truyền thống, khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế gia đình nơi tình trạng lao động trẻ em diễn ra phức tạp. Tuy nhiên, Thông tư số 09/2020 vẫn chưa quy định một số ngành nghề trong lĩnh vực ngư nghiệp và nông nghiệp được đánh giá là nguy hiểm do sử dụng thiết bị, máy móc thiếu tiêu chuẩn về an toàn lao động, bao gồm các yếu tố nặng nhọc, độc hại như cày, bừa... trong lĩnh vực nông nghiệp. Ngoài ra, tại Mục 35 Phụ lục III Thông tư số 09/2020 về Danh mục công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên quy định các công việc trên tàu đi biển nhưng chưa giải thích có bao gồm công việc đánh bắt và chế biến hải sản hay không. Bởi đây cũng được coi là công việc nặng nhọc và nguy hiểm với lao động chưa thành niên.

*- Về thanh tra và xử lý vi phạm trong hoạt động sử dụng lao động trẻ em:*

Việt Nam vẫn theo mô hình thanh tra lao động hợp nhất, nghĩa là chưa có thanh tra chuyên ngành về lao động chưa thành niên. Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội phụ trách tất cả các vấn đề liên quan đến lao động, trong đó có lao động chưa thành niên. Trong khi đó, hiện có 2/3 tổng số trẻ em làm 21 công việc, thuộc lĩnh vực nông nghiệp - ngư nghiệp, dịch vụ và công nghiệp là khu vực sản xuất, kinh doanh với quy mô nhỏ, lực lượng thanh tra ít tiếp cận. Bên cạnh đó, hiện nay biện pháp xử phạt áp dụng đối với người sử dụng người lao động chưa thành niên phần lớn là biện pháp hành chính, ít áp dụng chế tài hình sự do vướng mắc trong việc xác định hành vi phạm tội, chẳng hạn, rất khó xác định hành vi đối xử tàn ác đối với người lệ thuộc mình để xử lý về Tội hành hạ người khác theo Điều 140 Bộ luật Hình sự năm 2015; hay chứng minh trẻ em đi ăn xin, bán hàng rong... làm các công việc nguy hiểm, nặng nhọc để xử lý người sử dụng đối tượng lao động này theo Điều 296 Bộ luật Hình sự năm 2015 là việc phức tạp. Bộ luật Hình sự năm 2015 quy định việc truy cứu trách nhiệm hình sự đối với người sử dụng người dưới 16 tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại, nhưng lao động chưa thành niên theo BLLĐ năm 2019 là người dưới 18 tuổi. Vậy, pháp luật hình sự đã “bỏ ngỏ” chế tài xử phạt đối với người sử dụng người lao động từ đủ 16 đến dưới 18 tuổi làm các công việc trên. Hơn nữa,

mức phạt tiền đối với các hành vi vi phạm vẫn còn ở mức thấp, chưa đủ sức răn đe (Khúc Thị Trang Nhung; Ths. Phạm Thị Hương Giang, 2022)<sup>12</sup>.

### **3.3. Thực tiễn tuân thủ pháp luật lao động tại các doanh nghiệp Việt Nam**

Nếu nhìn từ bên ngoài, các quy định chính sách, pháp luật về bảo vệ việc làm của Việt Nam là khá chặt chẽ và nghiêm ngặt song trên thực tế các quy định này hiện đang có lợi cho chủ sử dụng lao động. Cơ hội cho người ngoài cuộc - những lao động chưa có việc làm hưởng lương lại rất hạn chế, thậm chí rất khó tiếp cận được thị trường để chuyển đổi nghề nghiệp của mình. Người lao động chưa được trao quyền yêu cầu giới chủ đáp ứng những nhu cầu về tăng lương, đảm bảo phúc lợi và an sinh xã hội. Phản ứng duy nhất là đình công, bỏ việc cùng với những thiệt thòi về quyền lợi và công bằng xã hội (Đặng Nguyên Anh, 2021).

Thực tế có rất nhiều người sử dụng lao động (NSDLĐ) sẽ “né” việc ký kết HĐLĐ với người lao động (NLĐ) để tiết kiệm rất nhiều chi phí cho NSDLĐ như không phải đóng BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, quản lý nhân sự... Điều này ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi chính đáng của NLĐ. Nguy hiểm hơn, nó còn gây mất an sinh xã hội, tăng gánh nặng ngân sách...(Minh Chung, 2022)<sup>13</sup>.

Mức lương tối thiểu vùng hiện nay, tuy có tăng, nhưng chưa đáp ứng được hoàn toàn đầy đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Tại các khu công nghiệp, đời sống của người lao động rất khó khăn, do mức lương tối thiểu hiện nay chưa thể đáp ứng được mức sống tối thiểu của họ. Mục tiêu tăng lương tối thiểu nhằm ngang bằng với “mức sống tối thiểu” vẫn chưa đạt được mặc dù có ý nghĩa lớn nhằm ổn định chính trị - xã hội. Ngay cả nguyên tắc lương tối thiểu phải đủ bù đắp nhu cầu sống tối thiểu của người lao động cũng chưa thuyết phục. Mức sống tối thiểu nhằm đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, tiện ích và nhà ở tối thiểu, chăm sóc sức khỏe, đi lại và giáo dục, quan hệ xã hội... Mục tiêu của chính sách tiền lương trong nhiều năm là lương tối thiểu cần tiệm cận với giá cả thị trường sức lao động. Tuy nhiên, mỗi lần tăng lương tối thiểu thì chỉ có 5-7% lao động lương thấp được hưởng, trong khi lương của 93-95% lao động còn lại cũng tăng theo. Như vậy có sự bất cập giữa lương tối thiểu và chính sách tiền lương

<sup>12</sup> Khúc Thị Trang Nhung; Phạm Thị Hương Giang (2022), Hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động trẻ em ở Việt Nam, <https://vksndtc.gov.vn/tin-tuc/cong-tac-kiem-sat/hoan-thien-phap-luat-ve-su-dung-lao-dong-tre-em-o-d10-t10259.html>

<sup>13</sup> Minh Chung (2022), Xử sao khi doanh nghiệp ‘né’ ký hợp đồng lao động, <https://plo.vn/xu-sao-khi-doanh-nghiep-ne-ky-hop-dong-lao-dong-post664822.html>

chung. Để bảo vệ người lao động, ngoài việc tăng lương tối thiểu hay bắt người lao động làm thêm giờ hay tăng ca, đòi hỏi phải có cả các chương trình thị trường lao động chủ động như đào tạo và hỗ trợ tìm việc làm, đưa lao động bị mất việc quay lại với thị trường lao động bằng việc hỗ trợ chuyển đổi việc làm, bảo hiểm thất nghiệp nhưng cả hai hình thức này chưa phát huy hiệu quả ở Việt Nam. Mức độ che phủ của loại hình bảo hiểm thất nghiệp còn khiêm tốn (với gần 20% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp). Trong khi đó, mức trợ cấp thất nghiệp ở Việt Nam tương đối rộng rãi tương đương với 60% thu nhập bình quân của sáu tháng lương liền kề trước khi thất nghiệp (Đặng Nguyễn Anh, 2021).

Về lao động cưỡng bức (LĐCB), đối với lao động trong các doanh nghiệp, theo quy định của Tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, việc thu giữ giấy tờ tùy thân của NLD là một hành vi vi phạm nhưng ở Việt Nam, các điều tra hiện nay cho thấy rằng theo thủ tục trình tự, 24.28% NLD phải nộp các giấy tờ tùy thân của họ cho người sử dụng lao động để có thể có việc làm (Bộ Lao động, thương binh và xã hội, 2017)<sup>14</sup>. Tài liệu của Vụ Pháp chế - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chuẩn bị cho việc phê chuẩn Công ước 105 với kết quả kiểm tra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam cũng cho thấy 22,72% số lao động khi được tuyển vào doanh nghiệp phải cam kết làm việc trong một thời gian nhất định, không được bỏ việc giữa chừng. 4,54% lao động nữ phải cam kết trong thời gian nhất định không được sinh con (Mai Đăng Lưu, 2021)<sup>15</sup>. Một thực tế nữa là thời gian thử việc thực tế của NLD tại các doanh nghiệp được điều tra dài hơn so với luật định và NLD chỉ được nhận mức lương thử việc bằng mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Trong trường hợp này, NSDLĐ đã buộc NLD làm thử việc trong thời gian dài với mức lương thấp, và đây cũng là biểu hiện của LĐCB (Mai Đăng Lưu, 2021).

Về quan hệ lao động, Tất cả các tổ chức công đoàn đều trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tuy đều có một số chức năng và vai trò khác nhau, song mối quan tâm không giống nhau và có thể dẫn đến xung đột lợi ích. Công đoàn ở các doanh nghiệp quan hệ mật thiết với Ban quản lý doanh nghiệp, đồng thời có nhiệm vụ đại diện cho quyền lợi của người lao động cũng như đảm bảo phúc lợi cho họ. Tuy nhiên, chức năng này không phải là chính yếu nếu so với các chức năng khác của tổ

<sup>14</sup> Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017). Báo cáo số 146/BC - BLĐTBXH ngày 31/12/2017.

<sup>15</sup> Mai Đăng Lưu (2021); “Pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức”, Tạp chí Công Thương, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phap-luat-viet-nam-ve-xoa-bo-lao-dong-cuong-buc-78817.htm>

chức Công đoàn Việt Nam hiện nay. Với Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 vừa được ban hành, cần phân biệt và tránh nhầm lẫn giữa tổ chức Công đoàn với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam.

Vai trò của các hiệp hội chủ sử dụng lao động như Phòng Thương Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA) cũng khá phức tạp. Các hiệp hội này có kinh nghiệm hơn trong việc thúc đẩy các chính sách, duy trì các hoạt động công đoàn hơn là tham gia trực tiếp giải quyết các mâu thuẫn trong quan hệ lao động. Nhưng các tổ chức này lại do Nhà nước chỉ định và hỗ trợ nên nhiều khi không đại diện cho lợi ích của các bên, người lao động cũng như người sử dụng lao động có liên quan (Trịnh Khánh Ly, 2015). Ví dụ minh chứng cho yếu kém này là số lượng lớn các cuộc nghỉ việc tập thể và đình công tự phát ở Việt Nam. Mặc dù Luật Lao động đã có quy định về đình công nhưng các thủ tục quá rườm rà và vai trò không rõ ràng của công đoàn nên chưa có một cuộc đình công nào theo đúng quy định của luật pháp. Thay vào đó, các cuộc đình công đều được xem như “tự phát” và rất nhiều cuộc vi phạm các quy định hiện hành. Những cuộc đình công tự phát này có xu hướng gia tăng, mặc dù có sự dao động lớn về số lượng từ năm này qua năm khác. Số liệu hạn chế có được cho thấy phần lớn các cuộc đình công này diễn ra trong khu vực doanh nghiệp nước ngoài, phản ánh những hạn chế trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiện nay trong quá trình hội nhập (Đặng Nguyên Anh, 2021).

Những cam kết với công ước ILO và quốc tế đặt ra thách thức lớn cho tổ chức và hoạt động của hệ thống công đoàn Việt Nam. Nếu Công đoàn hoạt động thật sự có hiệu quả, mạnh dạn đấu tranh đòi hỏi quyền lợi của người lao động, nói lên được tiếng nói bức xúc của họ, thì các tổ chức của người lao động mới ra đời sẽ gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tạo thêm sức mạnh cho hệ thống công đoàn Việt Nam. Ngược lại, nếu Công đoàn hoạt động hời hợt, thiếu hiệu quả, không đấu tranh cho quyền lợi của người lao động thì các tổ chức của người lao động mới ra đời có thể không gia nhập vào Công đoàn Việt Nam mà họ sẽ tự liên kết lại để bảo vệ quyền lợi của mình. Nếu tổ chức Công đoàn không nhanh chóng đổi mới mạnh mẽ về tổ chức và hoạt động thì sẽ xảy ra “dòng chảy” các đoàn viên từ Công đoàn Việt Nam sang tổ chức mới của người lao động (Đặng Nguyên Anh, 2021)<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Đặng Nguyên Anh (2021), Thị trường lao động - việc làm và quan hệ lao động trong điều kiện hội nhập ở Việt Nam: Thực trạng và một số định hướng chính sách, <http://hdl.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/thi-truong-lao-dong--->

Tình trạng phân biệt đối xử đối với lao động nữ vẫn tồn tại và việc bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ vẫn chưa hiệu quả. Thực tiễn thi hành pháp luật lao động đã cho thấy, sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động và tăng thu nhập cho người lao động không đồng nhất với sự bảo đảm quyền lợi của người lao động. Do những đặc điểm về tâm sinh lý, giới tính, lao động nữ thường gặp khó khăn hơn so với lao động nam trong quan hệ lao động. Cùng với quan niệm sai lệch về giới làm cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Với đặc thù về giới và sự tồn tại của quan niệm “trọng nam khinh nữ”, lao động nữ ở Việt Nam vẫn bị yếu thế, gặp nhiều thách thức, bị xâm phạm về quyền và lợi ích (Trần Thị Mộng, 2019)<sup>17</sup>.

Chẳng hạn, kết quả tại Công ty CP Ngô Han (H.Long Thành) cho thấy, doanh nghiệp này còn nhiều hạn chế trong việc tuân thủ pháp luật lao động. Cụ thể, chưa xây dựng kế hoạch thực hiện ATVSLĐ hằng năm, chưa tổ chức khám sức khỏe định kỳ, bệnh nghề nghiệp cho NLĐ, chưa xây dựng quy trình vận hành an toàn lao động. Đối với việc thực hiện pháp luật lao động, công ty chưa thực hiện tốt quy chế dân chủ và các chính sách đối với lao động nữ... Cùng với đó, doanh nghiệp còn nợ đoàn phí và chưa tạo điều kiện cho Công đoàn cơ sở hoạt động. Ngoài Công ty CP Ngô Han, một số doanh nghiệp khác còn những hạn chế tương tự như: tổ chức cho NLĐ làm thêm giờ vượt quá thời gian quy định; phân loại chưa đầy đủ số lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ... Giải thích về tình trạng trên, các doanh nghiệp cho rằng, do 2 năm qua dịch bệnh phức tạp, điều kiện sản xuất khó khăn nên việc thực hiện một số quy định pháp luật chưa kịp thời (Lan Mai, 2022)<sup>18</sup>.

Theo báo cáo của Trung tâm quốc gia về An toàn - Vệ sinh lao động của 63/63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương năm 2020, trên toàn quốc đã xảy ra 8.380 vụ tai nạn lao động, làm 8.610 người bị nạn (bao gồm cả khu vực có quan hệ lao động và khu vực người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động), trong đó: số người chết vì tai nạn lao động là 966 người; số vụ tai nạn lao động chết người là 919 vụ; số người bị thương nặng là 1.897 người; nạn nhân là lao động nữ là 2.724 người.

---

viiec-lam-va-quan-he-lao-dong-trong-dieu-kien-hoi-nhap-o-viet-nam-thuc-trang-va-mot-so-dinh-huong-chinh-sach--%E2%80%8B.html

<sup>17</sup> Trần Thị Mộng (2019), Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/thuc-trang-phap-luat-viet-nam-hien-hanh-ve-cac-bien-phap-bao-ve-quyen-cua-lao-dong-nu-62270.htm>

<sup>18</sup> Lan Mai (2022), Còn hạn chế trong thực hiện pháp luật lao động, <http://www.baodongnai.com.vn/congdoan/202206/con-han-che-trong-thuc-hien-phap-luat-lao-dong-3122118/>

Theo kết quả khảo sát về tình trạng công nhân vi phạm các quy định, nội quy trong công ty đối với 2.500 công nhân ở khu công nghiệp, khu chế xuất cho thấy, có 1.064/2.500 công nhân trả lời có đi muộn, về sớm. Tình trạng công nhân nghỉ không lý do vẫn diễn ra khá phổ biến. Có 566 người trả lời có làm hỏng, sai sản phẩm; 375 công nhân trả lời có hiện tượng cãi nhau trong giờ làm việc và không hoàn thành định mức lao động; đặc biệt, 176 công nhân đánh giá có hiện tượng công nhân lấy đồ của công ty (Nguyễn Thị Kim Dung, Nguyễn Thị Huyền Trang, 2022)<sup>19</sup>.

Nguyên nhân những hạn chế trên xuất phát nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Một số doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ các quy định của pháp luật về chính sách lao động, tiền lương và an toàn, vệ sinh lao động để thực hiện. Nhiều người sử dụng lao động chưa có ý thức chấp hành pháp luật. Một số doanh nghiệp nắm được các quy định của pháp luật về lao động nhưng để tiết kiệm chi phí sản xuất, tăng lợi nhuận, họ lại cố tình không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các quy định của pháp luật.

Cùng với đó, nhận thức của công nhân về các quy định của pháp luật còn hạn chế: công nhân không biết hoặc không nắm đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động, do đó không thể đề xuất, kiến nghị với người sử dụng lao động để bảo đảm doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định của pháp luật hoặc người lao động biết các quy định của pháp luật nhưng đồng ý thỏa thuận với người sử dụng lao động không thực hiện để được làm việc tại doanh nghiệp. Nhiều công nhân do trình độ văn hóa còn thấp nên không biết được những quyền lợi đã được pháp luật lao động quy định (Nguyễn Thị Kim Dung, Nguyễn Thị Huyền Trang, 2022)<sup>20</sup>

#### **4. Một số giải pháp chủ yếu đảm bảo thực thi các cam kết về lao động trong EVFTA**

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

(1) Sửa đổi, bổ sung những bất cập trong cơ chế, thiết chế của hệ thống pháp luật quan hệ lao động nhằm thực hiện tốt các cam kết quy định trong EVFTA như hoàn

<sup>19</sup> Nguyễn Thị Kim Dung, Nguyễn Thị Huyền Trang (2022), Nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động cho công nhân theo quan điểm Hồ Chí Minh, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/nguyen-cuu-ly-luan/item/4068-nang-cao-y-thuc-chap-hanh-ky-luat-lao-dong-cho-cong-nhan-theo-quan-diem-ho-chi-minh.html>

<sup>20</sup> Nguyễn Thị Kim Dung, Nguyễn Thị Huyền Trang (2022), Nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động cho công nhân theo quan điểm Hồ Chí Minh, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/nguyen-cuu-ly-luan/item/4068-nang-cao-y-thuc-chap-hanh-ky-luat-lao-dong-cho-cong-nhan-theo-quan-diem-ho-chi-minh.html>

thiện các thiết chế quản lý nhà nước về quan hệ lao động của Việt Nam nói chung, lao động trẻ em nói riêng; hoàn thiện quản lý nhà nước đối với thiết chế đại diện người lao động và người sử dụng lao động, hoàn thiện quản lý nhà nước đối với các thiết chế giải quyết quan hệ lao động; Về lao động trẻ em, yêu cầu nhà cung ứng cam kết sử dụng lao động đủ tuổi theo luật... Đối với hộ kinh doanh nhỏ lẻ, cơ quan chức năng cần chỉ rõ mức phạt, nguy cơ xử lý hình sự để thay đổi nhận thức người dân.

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

(3) *Tăng cường cập nhật thông tin cho doanh nghiệp và người lao động của Việt Nam*: Phổ biến thông tin về tác động toàn diện và cụ thể của việc thực hiện cam kết về lao động trong EVFTA; về những thay đổi chính sách pháp luật lao động và thực tiễn thực hiện cam kết về lao động.

(4) *Chủ động ứng phó và giải quyết tranh chấp và những phát sinh liên quan đến lao động*: Kiện toàn các tổ chức làm công tác trọng tài, hòa giải và nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức này.

(5) *Hợp tác quốc tế*: Tăng cường và thúc đẩy hợp tác với ILO trong việc đánh giá tác động và thực thi các Công ước cơ bản của ILO tại Việt Nam; tăng cường hợp tác với các quốc gia để phát hiện và can thiệp kịp thời các biểu hiện buôn người trong đó có buôn bán trẻ em và lao động trẻ em.

(6). Doanh nghiệp, người sử dụng lao động nói không với lao động trẻ em và khuyến nghị quy trình tuyển dụng lao động phải chặt chẽ, nhất là khâu xác minh hồ sơ; tận dụng mạng xã hội để dự trữ nguồn nhân lực;

(7) Vì mục tiêu phát triển bền vững và đảm bảo chất lượng lực lượng lao động tương lai, để hệ thống pháp luật về lao động trẻ em được thực thi hiệu quả thông qua việc củng cố hệ thống thanh tra, kiểm tra, có thể xây dựng hai loại hình giám sát:

- Cơ quan nhà nước có thẩm quyền: Xây dựng đội ngũ thanh tra lao động với quy trình thanh tra riêng về loại hình lao động trẻ em. Đồng thời, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của các thanh tra viên và mở rộng thẩm quyền cho họ về việc thực thi các chế tài xử phạt như được quyền phạt hành chính hành vi sử dụng lao động trẻ em tại cơ sở làm việc.



- Cơ chế giám sát cơ sở: Thực tế, tại Việt Nam, số lượng trẻ em lao động tại khu vực phi chính thức trong các ngành nghề chiếm tỉ lệ cao, trong khi thanh tra lao động với lực lượng mỏng khó tiếp cận được khu vực này. Do vậy, cần xây dựng một đội ngũ giám sát từ chính người dân để kịp thời phát hiện, tố cáo hành vi sử dụng lao động trẻ em. Lực lượng giám sát này có thể mang lại hiệu quả cao vì tính kịp thời cũng như không tốn chi phí lớn để vận hành.

## 5. Kết luận

Với 16 FTA đang thực thi và đàm phán, Việt Nam đã xây dựng khuôn khổ thương mại tự do với gần 60 nước, khẳng định được chủ trương nhất quán về tiếp tục đổi mới kinh tế, hội nhập quốc tế và ủng hộ tự do hóa thương mại theo hướng mở, minh bạch và dựa trên luật lệ, thể hiện vai trò và đóng góp tích cực tại các cơ chế hợp tác kinh tế đa phương khu vực và toàn cầu như ASEAN, APEC, WTO.

Việc thực hiện các cam kết về lao động trong EVFTA sẽ góp phần cải thiện điều kiện làm việc, tái sản xuất sức lao động và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.

Bộ luật Lao động sửa đổi đã được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019, có vai trò quan trọng, mở đường cho việc thực hiện các cam kết của Việt Nam về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Bộ luật lao động năm 2012 còn một số quy định chưa tương thích với các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế, nhất là các nội dung về tự do hiệp hội, bảo vệ quyền tổ chức và thương lượng tập thể và xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Có thể nói rằng, việc ban hành Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung năm 2019 một mặt thể hiện thái độ nghiêm túc, sự thực thi có hiệu quả cam kết của Việt Nam trong các hiệp định, đồng thời tạo môi trường pháp lý thông thoáng, minh bạch, tiệm cận với các chuẩn mực quốc tế làm nền tảng vững chắc cho hội nhập quốc tế.

Quá trình thực thi các cam kết về lao động trong EVFTA của Việt Nam đạt được một số kết quả bước đầu như đã trình bày, chắc chắn sẽ có những điều chỉnh tiếp theo để đạt được sự phù hợp cao nhất với các quy định quốc tế theo nguyên tắc *Pacta sunt servanda*<sup>21</sup>. Việc tiếp tục triển khai một cách có hiệu quả các cam kết về lao động trong

---

<sup>21</sup> Nội dung nguyên tắc *Pacta sunt servanda*

▪ Mọi quốc gia đều có nghĩa vụ thực hiện tự nguyện; thiện chí; trung thực và đầy đủ các nghĩa vụ điều ước quốc tế của mình.

các FTA thế hệ mới sẽ góp phần tiếp tục nâng cao vị thế của Việt Nam trong quan hệ đối ngoại, giúp Việt Nam tham gia ngày càng sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu, tạo thêm nhiều việc làm và thu nhập cho người lao động, tạo lập môi trường hòa bình, ổn định cho phát triển đất nước.

- 
- Mọi quốc gia phải tuân thủ tuyệt đối việc thực hiện nghĩa vụ điều ước quốc tế; tuân thủ một cách triệt để; không do dự. Các sự kiện khách quan xảy ra như thay đổi chính phủ; thay đổi hình thức quản lý hay chế độ xã hội; biều tình; thiên tai; thay đổi lãnh thổ hay sự thay đổi hoàn cảnh quốc tế không thể là lý do để quốc gia không thực hiện điều ước quốc tế.
  - Các quốc gia thành viên điều ước quốc tế không được viện dẫn các quy định của pháp luật trong nước làm nguyên nhân từ chối thực hiện nghĩa vụ của mình (Điều 27 Công ước Viên năm 1969)
  - Các quốc gia không có quyền kí kết điều ước quốc tế mâu thuẫn với nghĩa vụ của mình được quy định trong điều ước quốc tế hiện hành mà quốc gia đã kí kết hoặc tham gia trước đó với quốc gia khác
  - Không cho phép quốc gia đơn phương ngừng thực hiện; xem xét lại điều ước quốc tế. Hành vi này chỉ được thực hiện bằng phương thức đình chỉ; xem xét hợp pháp theo sự thỏa thuận của các thành viên điều ước.
  - Việc cắt đứt quan hệ ngoại giao; quan hệ lãnh sự giữa các nước thành viên của điều ước không ảnh hưởng đến các quan hệ pháp lý phát sinh giữa các quốc gia này; trừ trường hợp các quan hệ ngoại giao hoặc quan hệ lãnh sự là cần thiết cho việc thực hiện điều ước.

Nguồn: <https://luatsux.vn/loi-dung-cua-nguyen-tac-pacta-sunt-servanda-trong-luat-quoc-te>