

Chương 19: Lao động

1. TPP đặt ra các tiêu chuẩn lao động bắt buộc nào?

Chương Lao động trong TPP không đặt ra tiêu chuẩn lao động mới mà chủ yếu viện dẫn chủ yếu tới các tiêu chuẩn lao động trong *Tuyên bố 1998 của ILO về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động*.

Cụ thể, TPP yêu cầu các nước thành viên phải đảm bảo trong pháp luật và thực tiễn của mình các nguyên tắc về quyền lao động thuộc 02 nhóm sau đây:

(i) *Nhóm các nguyên tắc trong Tuyên bố của ILO năm 1998*, bao gồm:

- Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động
- Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc
- Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
- Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp

Mặc dù vậy, liên quan tới các cam kết nhóm này, bên cạnh cam kết chung như tất cả các nước, Việt Nam lại có cam kết riêng với Hoa Kỳ về một *Kế hoạch Tăng cường Thương mại và Quan hệ lao động* cụ thể trong Khuôn khổ Thư song phương giữa hai Bên.

(ii) *Nhóm các nguyên tắc về điều kiện lao động “chấp nhận được”*

Nhóm này bao gồm các quy định về lương tối thiểu, giờ làm việc, các vấn đề về an toàn lao động và sức khỏe của người lao động.

Mặc dù TPP yêu cầu các nước Thành viên phải có quy định về các vấn đề này nhưng TPP lại không ràng buộc các nước ở cách thức cũng như mức độ (ví dụ không quy định cụ thể “điều kiện lao động chấp nhận được” là điều kiện nào), vì vậy việc thực hiện là linh hoạt, tùy thuộc vào giải thích của từng nước. Pháp luật Việt Nam hiện đã có các quy định về những vấn đề này.

Kế hoạch hành động về lao động giữa Việt Nam và Hoa Kỳ hầu như không đề cập gì tới nhóm nghĩa vụ này.

Lưu ý với doanh nghiệp

Trong tổng thể, có thể nói các cam kết về lao động trong TPP không đặt ra yêu cầu nào mới hay quá cao. Cụ thể, trừ vấn đề về quyền tự do liên kết của người lao động, các vấn đề khác về cơ bản đã được quy định trong pháp luật Việt Nam, vì vậy việc thực thi sẽ không tạo ra thay đổi quá lớn trên thực tế.

Mặc dù vậy, với các cam kết theo hướng này, các tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam trong tương lai, đặc biệt liên quan tới các quyền tự do của người lao động và điều kiện lao động sẽ chỉ gia tăng thêm chứ không giảm bớt so với hiện tại.

Do đó, các doanh nghiệp cần lưu ý tới định hướng này để có sự chuẩn bị thích hợp.

2. Việt Nam và Hoa Kỳ có cam kết riêng gì về lao động?

Bên cạnh các quy định chung, áp dụng cho tất cả các nước thành viên TPP nêu trong Chương lao động của TPP, Việt Nam có thêm cam kết riêng với Hoa Kỳ về một *Kế hoạch Tăng cường Thương mại và Quan hệ lao động* cụ thể trong Khuôn khổ Thư song phương giữa hai Bên đi kèm Văn kiện TPP.

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 trong TPP, đặc biệt tập trung vào cam kết về quyền tự do liên kết của người lao động và các thiết chế, cơ chế, nguồn lực để thực thi một cách có hiệu quả quyền này.

Ví dụ, liên quan tới quyền tự do liên kết của người lao động, *Kế hoạch* này yêu cầu Việt Nam phải quy định cụ thể trong pháp luật của mình về:

- Quyền thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp của người lao động mà không phải xin phép trước;
- Quyền của công đoàn cơ sở được lựa chọn đăng ký hoạt động với Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan có thẩm quyền để hoạt động độc lập;
- Quyền tự quyết của công đoàn cơ sở đăng ký hoạt động độc lập trong bầu đại diện, xây dựng quy chế hoạt động, tổ chức quản lý, thực hiện các hoạt động đại diện...;
- Quyền của công đoàn cơ sở đăng ký hoạt động độc lập được liên kết với nhau ở cấp cao hơn (cấp ngành/vùng);
- Một Tổ chức công đoàn cấp trên không có quyền đại diện đương nhiên đối với những người lao động không tham gia công đoàn nào, và chỉ có quyền đại diện cho những người có đề nghị đại diện...

Với cam kết trong Kế hoạch này, nghĩa vụ của Việt Nam về lao động trong TPP là khá cụ thể và chi tiết, không chỉ về nội dung các nghĩa vụ mà còn cả về cách thức thực hiện các nghĩa vụ liên quan.

Hơn nữa, Việt Nam cam kết thực hiện tất cả các nội dung trong Kế hoạch về cải cách pháp luật và thể chế lao động (tức là gần như tất cả các cam kết trong Chương lao động của TPP nhưng ở mức chi tiết hơn) *trước khi* Hiệp định có hiệu lực giữa Việt Nam và Hoa Kỳ.

3. Các cam kết khác về lao động trong TPP?

Bên cạnh các quy định về các tiêu chuẩn lao động, TPP 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 TPP trong lĩnh vực lao động...

Tuy nhiên cũng có một số các cam kết bắt buộc, ví dụ cam kết về việc thiết lập cơ chế để các tổ chức, cá nhân có thể đệ trình các yêu cầu về các vấn đề liên quan tới việc thực thi Chương lao động của TPP và các cơ quan Nhà nước phải cân nhắc, xem xét trả lời các đệ trình này phù hợp với pháp luật của các nước thành viên.

Đặc biệt TPP quy định 01 quy trình riêng để các nước TPP tham vấn với nhau và giải quyết các vướng mắc liên quan tới việc thực thi Chương Lao động của TPP trong khuôn khổ Hội đồng Lao động của TPP; chỉ khi tranh chấp không thể giải quyết theo quy trình này thì các nước TPP mới có thể sử dụng tới quy trình Giải quyết tranh chấp Nhà nước – Nhà nước trong TPP.

4. Nếu không tuân thủ các cam kết về lao động trong TPP thì Việt Nam sẽ phải chịu hệ quả gì?

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

(i) Cơ chế xử lý trong trường hợp tranh chấp liên quan tới cam kết trong Chương lao động chung của TPP

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

(ii) Cơ chế xử lý trong trường hợp không thực thi đầy đủ cam kết trong Thư song phương về lao động Việt Nam – Hoa Kỳ

Ngoài cam kết về lao động chung trong TPP như các nước khác, Việt Nam có cam kết riêng với Hoa Kỳ về một *Kế hoạch Tăng cường Thương mại và Quan hệ lao động*. Và Kế hoạch này bao gồm một cơ chế xử phạt riêng giữa hai Bên 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 liên kết 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.

- Nếu Hoa Kỳ xác định là 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.

- 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.

Lưu ý với doanh nghiệp

Với các cam kết riêng giữa Việt Nam với Hoa Kỳ, việc thực thi các cam kết về lao động của Việt Nam trong TPP, đặc biệt liên quan tới quyền tự do liên kết của người lao động, được cho là sẽ khó khăn hơn (bởi cách thức và kết quả thực thi đã được chi tiết hóa và buộc phải tuân thủ, chứ không chung chung như lời văn trong Chương Lao động của TPP).

Đáng kể là nếu Hoa Kỳ đánh giá Việt Nam chưa thực hiện các cam kết này theo cách phù hợp trong vòng 5-7 năm kể từ khi Hiệp định có hiệu lực, biện pháp trừng phạt có thể áp dụng là ngừng các nhượng bộ thuế quan đến thời hạn cắt giảm/loại bỏ theo cam kết đối với Việt Nam. Điều này, nếu xảy ra, sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi xuất khẩu của các doanh nghiệp Việt Nam liên quan.

Do đó các doanh nghiệp cần theo dõi sát quá trình thực thi nghĩa vụ này của Việt Nam để có biện pháp vận động, thúc đẩy phù hợp, tránh phải chịu biện pháp “trừng phạt” từ Hoa Kỳ.