

## **CHƯƠNG 19**

### **LAO ĐỘNG**

**(Bản dịch không chính thức của Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)**

*Bản này là nội dung cam kết TPP - CPTPP tiếp tục tất cả các cam kết TPP ngoại trừ các nội dung tạm hoãn (được đánh dấu chú thích bởi TTWTO-VCCI)*

## CHƯƠNG 19

### LAO ĐỘNG

#### Điều 19.1: Định nghĩa

Nhằm mục đích của Chương này:

**Tuyên bố của ILO** là Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về *Quyền và Nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo (1998)*;

**Luật lao động** là luật và quy định, hoặc những điều khoản trong luật và quy định của một Bên có liên quan trực tiếp đến những quyền lao động được quốc tế công nhận sau đây:

- (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, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và bảo hộ lao động khác đối với trẻ em và người vị thành niên;
- (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp; và
- (e) những điều kiện làm việc có thể chấp nhận được về lương tối thiểu<sup>1</sup>, giờ làm việc và an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

**Luật và quy định và luật hoặc quy định** là<sup>2</sup>:

- (a) đối với Ôt-xtrây-li-a, các Luật của Quốc hội Khối Thịnh vượng chung, hoặc những quy định được ban hành bởi Toàn quyền trong Hội đồng theo thẩm quyền được trao theo quy định của Luật của Quốc hội Khối Thịnh vượng chung;

---

1 Đối với Xinh-ga-po, **lương tối thiểu** có thể bao gồm việc thanh toán và điều chỉnh lương được công bố theo *Luật Việc làm* và các chương trình bổ sung về tiền lương theo *Luật Quỹ Bảo hiểm tiết kiệm Trung ương*.

2. Nói cho rõ hơn, Bên nào đưa ra định nghĩa mà có hình thức chính quyền liên bang thì định nghĩa của Bên đó áp dụng thực chất đối với tất cả mọi người lao động.

- (b) đối với Ma-lai-xi-a, Hiến pháp Liên bang, các Luật của Quốc hội và luật pháp hoặc quy định dưới luật được ban hành theo các Luật của Quốc hội;
- (c) đối với Mê-hi-cô, các Luật của Quốc hội hoặc các quy định và điều khoản được ban hành căn cứ vào các Luật của Quốc hội và, nhằm mục đích của Chương này, bao gồm Hiến pháp của Liên bang Mê-hi-cô;
- (d) đối với Hoa Kỳ, các Luật của Quốc hội hoặc những quy định được ban hành căn cứ vào các Luật của Quốc hội và, nhằm mục đích của Chương này, bao gồm Hiến pháp của Hoa Kỳ.

### **Điều 19.2: Tuyên bố về cam kết chung**

1. Các Bên khẳng định những nghĩa vụ của mình với tư cách là thành viên ILO, trong đó có những nghĩa vụ được nêu trong Tuyên bố của ILO về quyền lao động trong lãnh thổ của họ.
2. Các Bên thừa nhận rằng, như được nêu tại đoạn 5 Tuyên bố của ILO, tiêu chuẩn lao động không được sử dụng vì mục đích bảo hộ thương mại.

### **Điều 19.3: Quyền lao động**

1. Mỗi Bên sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định cũng như trong thực hiện các đạo luật và quy định đó ở nước mình, những quyền sau đây như được nêu trong Tuyên bố của ILO<sup>34</sup>:
  - (a) tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể;
  - (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc;
  - (c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em và, nhằm mục đích của Hiệp định này, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; và
  - (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp;

---

3 Những nghĩa vụ quy định tại Điều 3, vì liên quan đến ILO, chỉ dẫn chiếu đến Tuyên bố của ILO.

4 Để chứng minh một sự vi phạm một nghĩa vụ theo Điều 3.1 hoặc 3.2, một Bên phải chứng minh được rằng Bên kia đã thất bại trong việc thông qua và duy trì một luật, quy định hoặc thực tiễn theo cách làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên.

2. Mỗi Bên sẽ thông qua và duy trì các đạo luật và quy định cũng như việc thực hiện những đạo luật và quy định đó, điều chỉnh những điều kiện làm việc có thể chấp nhận được về lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.<sup>5</sup>

#### **Điều 19.4: Không giảm nhẹ hiệu lực pháp lý**

Các Bên thừa nhận rằng việc khuyến khích thương mại hoặc đầu tư bằng cách làm suy yếu hoặc hạ thấp những biện pháp bảo vệ trong luật lao động của mỗi Bên là không phù hợp. Theo đó, không Bên nào được phép miễn trừ hay giảm nhẹ hiệu lực pháp lý, hoặc dành việc miễn trừ hoặc giảm nhẹ hiệu lực pháp lý của các đạo luật hoặc quy định của mình trong việc:

- (a) thực hiện Điều 19.3.1 (Quyền Lao động), nếu sự miễn trừ hoặc giảm nhẹ đó trái với một quyền được quy định trong đoạn đó, hoặc
- (b) thực hiện Điều 19.3.1 (Quyền Lao động) hoặc Điều 19.3.2 (Quyền Lao động), nếu sự miễn trừ hoặc giảm nhẹ đó làm suy yếu hoặc hạ thấp sự tuân thủ một quyền được quy định tại Điều 19.3.1 hoặc một điều kiện làm việc được dẫn chiếu đến tại Điều 19.3.2 (Quyền Lao động) trong khu thương mại hoặc thuế quan, như khu chế xuất hoặc khu thương mại tự do, trong lãnh thổ của Bên đó

theo cách mà làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên.

#### **Điều 19.5: Thực thi luật lao động**

1. Không Bên nào được chối bỏ thực thi hiệu quả luật lao động của mình thông qua một chuỗi các hành động hoặc không hành động có tính kéo dài hoặc tái diễn theo cách làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực.

2. Nếu một Bên không tuân thủ một nghĩa vụ trong Chương này thì một quyết định mà Bên đó đưa ra về việc cung cấp các nguồn lực thực thi sẽ không biện hộ được cho sự không tuân thủ đó. Mỗi Bên bảo lưu quyền tự quyết việc thực thi hợp lý và ban hành quyết định thiện ý đối với việc phân bổ những nguồn lực thực thi đối với các hoạt động thực thi lao động trong số các quyền lao động cơ bản và các điều kiện làm việc có thể chấp nhận được, được liệt kê tại Điều 19.3.1 (Quyền Lao động) và Điều 19.3.2 (Quyền Lao động), miễn là

---

<sup>5</sup> Nói cho rõ hơn, nghĩa vụ này liên quan đến việc một Bên đưa những điều kiện làm việc có thể chấp nhận được do Bên đó xác định vào trong luật, quy định, và theo đó là thực tiễn ở nước mình.

việc thực hiện sự tự quyết và những quyết định đó không trái với những nghĩa vụ của Chương này.

3. Không có điều khoản nào trong Chương này được hiểu là trao quyền cho các nhà chức trách của một Bên thực hiện các hoạt động thực thi pháp luật lao động trong lãnh thổ của một Bên khác.

### **Điều 19.6: Lao động cưỡng bức hoặc ép buộc**

Mỗi Bên công nhận mục tiêu của việc chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc, trong đó có lao động trẻ em cưỡng bức hoặc ép buộc. Cần nhắc rằng các Bên đã đảm nhận những nghĩa vụ về vấn đề này theo Điều 19.3 (Quyền Lao động), mỗi Bên cũng sẽ ngăn chặn, thông qua các sáng kiến mà họ cho là phù hợp, việc nhập khẩu hàng hóa từ các nguồn khác được sản xuất toàn bộ hoặc một phần bởi lao động cưỡng bức hoặc ép buộc, trong đó có lao động trẻ em cưỡng bức hoặc ép buộc.<sup>6</sup>

### **Điều 19.7: Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp**

Mỗi Bên sẽ nỗ lực khuyến khích các doanh nghiệp tự nguyện thông qua các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về các vấn đề lao động đã được Bên đó xác nhận hoặc hỗ trợ.

### **Điều 19.8: Nhận thức của công chúng và đảm bảo về mặt thủ tục**

1. Mỗi Bên sẽ nâng cao nhận thức của công chúng về luật lao động của mình, trong đó có việc đảm bảo rằng thông tin liên quan đến luật lao động, các thủ tục thực thi và tuân thủ của mình được công bố công khai.

2. Mỗi Bên sẽ đảm bảo rằng những người có lợi ích được công nhận theo luật pháp của mình trong một vấn đề cụ thể được tiếp cận phù hợp với tòa án độc lập và công bằng để thực thi luật lao động của Bên đó. Những tòa án này có thể bao gồm tòa án hành chính, tòa án bán tư pháp, tòa án tư pháp hoặc tòa án lao động, theo quy định của luật pháp mỗi Bên.

3. Mỗi Bên sẽ đảm bảo rằng các thủ tục tố tụng trước những tòa án này nhằm thực thi luật lao động là công bằng, hợp lý và minh bạch; tuân theo đúng thủ tục luật định; và không làm phát sinh những chi phí không hợp lý hoặc hạn chế về mặt thời gian hoặc sự chậm trễ không chính đáng. Bất cứ phiên tòa nào

---

<sup>6</sup> Nói cho rõ hơn, Điều này không cho phép một Bên thực hiện những sáng kiến không phù hợp với những nghĩa vụ của mình theo các quy định khác trong Hiệp định này, Hiệp định WTO hay các hiệp định thương mại quốc tế khác.

trong các vụ kiện này sẽ được mở cửa cho công chúng, trừ khi việc thi hành tư pháp có yêu cầu khác và phù hợp với luật hiện hành của Bên đó.

4. Mỗi Bên sẽ đảm bảo rằng:

(a) các bên tham gia tố tụng được quyền hỗ trợ hoặc bảo vệ lập trường của họ, trong đó có việc đưa ra các thông tin hoặc bằng chứng; và

(b) những phán quyết cuối cùng về vụ việc đó:

(i) được dựa trên thông tin hoặc bằng chứng mà các bên đã có cơ hội đưa ra;

(ii) nêu rõ chúng dựa trên lý do nào, và

(iii) có sẵn bằng văn bản mà không được chậm trễ quá mức đối với các bên tham gia tố tụng và phù hợp với luật pháp của mình, đối với công chúng.

5. Mỗi Bên sẽ quy định rằng các bên tham gia tố tụng có quyền yêu cầu xét lại hoặc kháng cáo, phù hợp với luật pháp của mình.

6. Mỗi Bên sẽ đảm bảo rằng các bên tham gia tố tụng được tiếp cận các biện pháp khắc phục theo luật pháp của mình nhằm thực thi hiệu quả quyền của họ theo luật lao động của Bên đó và những biện pháp khắc phục này được thi hành một cách kịp thời.

7. Mỗi Bên sẽ quy định thủ tục để thực thi hiệu quả quyết định cuối cùng của tòa án của mình trong những vụ kiện này.

8. Để làm rõ nghĩa hơn, không phụ thuộc vào việc liệu một quyết định của tòa án có trái với những nghĩa vụ của một Bên trong Chương này hay không, không có điều khoản nào trong Chương này được hiểu là có thể yêu cầu tòa án của một Bên phải xét lại một quyết định đã đưa ra đối với một vấn đề cụ thể.

### **Điều 19.9: Nhận đơn thư của công chúng**

1. Mỗi Bên, thông qua đầu mối liên lạc của mình được chỉ định theo Điều 19.13 (Đầu mối Liên lạc), sẽ quy định về việc tiếp nhận và thụ lý đơn thư bằng văn bản từ công chúng của một Bên về những vấn đề liên quan đến Chương này phù hợp với thủ tục trong nước của mình. Mỗi Bên sẽ đảm bảo thủ tục của mình về việc tiếp nhận và thụ lý đơn thư bằng văn bản, trong đó có trình tự thời gian, sẵn có và công chúng có thể tiếp cận dễ dàng.

2. Một Bên có thể quy định thủ tục của mình rằng để đủ điều kiện được thụ lý, một đơn thư cần, ở mức tối thiểu:

- (a) nêu lên một vấn đề liên quan trực tiếp đến Chương này;
- (b) xác định rõ ràng người hoặc tổ chức đệ đơn; và
- (c) giải thích đến mức độ có thể, vấn đề được nêu ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên như thế nào và đến mức nào.

3. Mỗi Bên sẽ:

- (a) thụ lý các vấn đề được nêu trong đơn thư và trả lời người nộp đơn một cách kịp thời, bao gồm bằng văn bản khi phù hợp; và
- (b) đảm bảo việc nộp đơn thư và kết quả thụ lý là sẵn có với các Bên khác và công chúng, khi thích hợp, một cách kịp thời.

4. Một Bên có thể yêu cầu người hoặc tổ chức đệ đơn cung cấp thêm thông tin cần thiết để xem xét tính thực chất của đơn thư.

### **Điều 19.10: Hợp tác**

1. Các Bên công nhận tầm quan trọng của việc hợp tác là một cơ chế để thực hiện hiệu quả Chương này nhằm nâng cao cơ hội cải thiện các tiêu chuẩn lao động và thúc đẩy hơn nữa những cam kết chung về các vấn đề lao động, bao gồm phúc lợi và chất lượng cuộc sống của người lao động và các nguyên tắc và quyền được nêu trong Tuyên bố của ILO.

2. Khi thực hiện các hoạt động hợp tác, các Bên sẽ hướng theo những nguyên tắc sau:

- (a) cân nhắc các ưu tiên, trình độ phát triển và các nguồn lực sẵn có của mỗi Bên;
- (b) sự tham gia rộng rãi và cùng có lợi của các Bên;
- (c) sự phù hợp của các hoạt động tăng cường khả năng và năng lực, bao gồm hỗ trợ kỹ thuật giữa các Bên để giải quyết các vấn đề bảo hộ lao động và các hoạt động thúc đẩy thực tiễn sáng tạo tại nơi làm việc;

- (d) tạo ra những tác động về lao động đáng kể, tích cực và có ý nghĩa;
- (e) hiệu suất sử dụng nguồn lực, bao gồm thông qua việc sử dụng công nghệ, khi phù hợp, để tận dụng các nguồn lực được sử dụng trong các hoạt động hợp tác;
- (f) bổ sung cho các sáng kiến khu vực và đa phương hiện có nhằm giải quyết các vấn đề lao động; và
- (g) tính minh bạch và sự tham gia của công chúng.

3. Mỗi Bên sẽ mời các cơ quan liên quan ở nước mình đóng góp ý kiến và tham gia khi phù hợp, bao gồm những đại diện của người lao động và người sử dụng lao động, trong việc xác định các lĩnh vực hợp tác tiềm năng và trong việc thực hiện các hoạt động hợp tác. Tùy thuộc vào hiệp định mà các Bên tham gia, các hoạt động hợp tác có thể diễn ra thông qua cam kết song phương hoặc đa phương, và có thể có sự tham gia của các tổ chức khu vực hoặc quốc tế có liên quan như ILO và các bên không tham gia Hiệp định này.

4. Quỹ hỗ trợ cho các hoạt động hợp tác được thực hiện trong khuôn khổ Chương này sẽ được các Bên liên quan quyết định theo từng trường hợp.

5. Ngoài các hoạt động hợp tác được nêu trong Điều này, các Bên sẽ, khi phù hợp, hợp tác và thúc đẩy tư cách thành viên tương ứng của họ trong các diễn đàn khu vực và đa phương để đẩy mạnh những lợi ích chung trong việc giải quyết những vấn đề lao động.

6. Các lĩnh vực hợp tác có thể bao gồm:

- (a) tạo công ăn việc làm và đẩy mạnh việc làm năng suất, chất lượng, bao gồm các chính sách để tạo tăng trưởng mạnh về việc làm và thúc đẩy doanh nghiệp và doanh nhân bền vững;
- (b) tạo việc làm năng suất, chất lượng gắn với tăng trưởng bền vững và phát triển kỹ năng nghề trong những ngành công nghiệp mới nổi bao gồm công nghiệp môi trường;
- (c) các thực tiễn sáng tạo tại nơi làm việc nhằm nâng cao phúc lợi cho người lao động và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và nền kinh tế;



- (d) phát triển vốn con người và nâng cao khả năng tuyển dụng, bao gồm thông qua học tập suốt đời, giáo dục liên tục, đào tạo, và xây dựng và nâng cao kỹ năng;
- (e) cân bằng công việc - cuộc sống;
- (f) khuyến khích các cải tiến trong kinh doanh và năng suất lao động, đặc biệt là đối với các Doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs);
- (g) các hệ thống trả công;
- (h) nâng cao nhận thức và sự tôn trọng đối với các nguyên tắc và quyền được nêu trong Tuyên bố của ILO và đối với khái niệm Việc làm Đàng hoàng theo định nghĩa của ILO;
- (i) luật và thực tiễn lao động, bao gồm việc thực hiện hiệu quả các nguyên tắc và quyền được nêu trong Tuyên bố của ILO;
- (j) an toàn và sức khỏe nghề nghiệp;
- (k) quản lý và phân xử lao động, ví dụ như nâng cao năng lực, hiệu suất và hiệu quả;
- (l) thu thập và sử dụng các số liệu thống kê về lao động;
- (m) thanh tra lao động, ví dụ như cải thiện việc tuân thủ và cơ chế thực thi;
- (n) xử lý các thách thức và cơ hội của một lực lượng lao động đa dạng và nhiều thế hệ, bao gồm:
  - (i) thúc đẩy bình đẳng và chấm dứt phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp đối với người lao động di cư hoặc theo khía cạnh tuổi tác, khuyết tật và các đặc điểm khác không liên quan đến khả năng làm việc hoặc các yêu cầu của việc làm;
  - (ii) thúc đẩy bình đẳng, chấm dứt phân biệt đối xử và lợi ích việc làm đối với phụ nữ; và
  - (iii) bảo vệ những người lao động yếu thế, bao gồm người lao động di cư và người lao động hưởng lương thấp, không có việc làm cố định hay phụ thuộc;

- (o) xử lý các thách thức về lao động và việc làm trong khủng hoảng kinh tế, ví dụ như thông qua các lĩnh vực cùng quan tâm trong *Hiệp ước Việc làm Toàn cầu* của ILO;
- (p) các vấn đề bảo trợ xã hội bao gồm bồi thường cho người lao động trong trường hợp bị bệnh hoặc tai nạn nghề nghiệp; hệ thống lương hưu và chính sách hỗ trợ việc làm;
- (q) thực tiễn tốt nhất về quan hệ lao động, ví dụ như quan hệ lao động được cải thiện trong đó có thúc đẩy thực tiễn tốt nhất về giải quyết tranh chấp ngoại tụng;
- (r) đối thoại xã hội, trong đó có tham vấn và đối tác ba bên;
- (s) đối với quan hệ lao động trong các doanh nghiệp đa quốc gia, thúc đẩy chia sẻ thông tin và đối thoại liên quan đến điều kiện việc làm bởi các doanh nghiệp hoạt động ở hai Bên trở lên với các tổ chức đại diện cho người lao động ở mỗi Bên;
- (t) trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp; và
- (u) những lĩnh vực khác mà các Bên có thể quyết định.

7. Các Bên có thể thực hiện các hoạt động trong các lĩnh vực hợp tác ở đoạn 6 thông qua:

- (a) hội thảo, hội nghị chuyên đề, đối thoại và diễn đàn khác nhằm chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và thực tiễn tốt nhất, bao gồm thông qua diễn đàn trực tuyến và các diễn đàn chia sẻ kiến thức khác;
- (b) các chuyến thăm quan học tập kinh nghiệm, các chuyến đi và công trình nghiên cứu để ghi chép và nghiên cứu chính sách và thực tiễn;
- (c) hợp tác nghiên cứu và phát triển liên quan đến những thực tiễn tốt nhất về các chủ đề cùng quan tâm;
- (d) trao đổi cụ thể về chuyên môn và hỗ trợ kỹ thuật khi thích hợp; và
- (e) các hình thức khác mà các Bên có thể quyết định.

**Điều 19.11: Đối thoại lao động hợp tác**

1. Một Bên có thể yêu cầu đối thoại với một Bên khác về bất cứ vấn đề gì phát sinh theo Chương này vào bất cứ thời điểm nào bằng cách gửi một yêu cầu bằng văn bản đến đầu mối liên lạc mà Bên kia đã chỉ định theo Điều 19.13 (Đầu mối Liên lạc).
2. Bên yêu cầu sẽ đưa thông tin cụ thể và đầy đủ để Bên nhận yêu cầu có thể trả lời, bao gồm việc xác định vấn đề bất đồng, chỉ ra căn cứ để yêu cầu theo Chương này và, khi liên quan, thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên bị ảnh hưởng như thế nào.
3. Trừ khi Bên yêu cầu và Bên nhận yêu cầu (các Bên đối thoại) quyết định khác, đối thoại sẽ bắt đầu trong vòng 30 ngày kể từ khi một Bên nhận được yêu cầu đối thoại. Các Bên đối thoại sẽ tham gia đối thoại một cách thiện chí. Là một phần của đối thoại, các Bên đối thoại sẽ quy định phương thức tiếp nhận và thụ lý ý kiến của những người quan tâm đến vấn đề.
4. Đối thoại có thể được tổ chức theo hình thức gặp trực tiếp hoặc bằng bất cứ phương tiện kỹ thuật nào sẵn có đối với các Bên.
5. Các Bên đối thoại sẽ giải quyết tất cả các vấn đề được nêu trong yêu cầu. Nếu các Bên đối thoại giải quyết được vấn đề, họ sẽ ghi chép lại mọi kết quả bao gồm, khi phù hợp, các bước và trình tự thời gian cụ thể đã được thống nhất. Các Bên đối thoại sẽ công khai kết quả, trừ khi họ quyết định khác.
6. Khi trình bày một kết quả theo đoạn 5, các Bên đối thoại nên cân nhắc mọi phương án sẵn có và có thể cùng quyết định về bất kỳ kế hoạch hành động nào mà họ cho là phù hợp, bao gồm:
  - (a) xây dựng và thực hiện một kế hoạch hành động bằng bất cứ hình thức nào họ thấy thỏa đáng, có thể bao gồm những bước cụ thể và có thể xác minh được, như thanh tra lao động, điều tra hoặc hành động tuân thủ và thời hạn hợp lý;
  - (b) xác minh độc lập về việc tuân thủ hoặc thực hiện bởi các tổ chức hoặc cá nhân, như ILO, theo lựa chọn của các Bên đối thoại; và
  - (c) các biện pháp khuyến khích thích hợp, như chương trình hợp tác và tăng cường năng lực, để khuyến khích hoặc hỗ trợ các Bên đối thoại xác định và giải quyết các vấn đề lao động.

## **Điều 19.12: Hội đồng Lao động**

1. Các Bên sẽ thành lập một Hội đồng Lao động (Hội đồng) bao gồm các đại diện chính phủ cấp cao ở cấp bộ hoặc cấp khác, theo chỉ định của mỗi Bên.
2. Hội đồng sẽ họp trong vòng một năm kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực. Sau đó, Hội đồng sẽ họp hai năm một lần, trừ khi các Bên quyết định khác.
3. Hội đồng sẽ:
  - (a) xem xét các vấn đề liên quan đến Chương này;
  - (b) thiết lập và rà soát các ưu tiên đề định hướng cho các Bên đưa ra quyết định về các hoạt động hợp tác lao động và nâng cao năng lực được thực hiện theo quy định của Chương này, có tính đến các nguyên tắc ở Điều 19.10.2 (Hợp tác);
  - (c) thống nhất về một chương trình làm việc chung phù hợp với các ưu tiên được thiết lập tại tiểu mục (b);
  - (d) giám sát và đánh giá chương trình làm việc chung;
  - (e) rà soát các báo cáo từ các đầu mối liên lạc được chỉ định theo Điều 19.13 (Đầu mối liên lạc);
  - (f) thảo luận các vấn đề cùng quan tâm;
  - (g) tạo điều kiện cho việc tham gia và nhận thức của công chúng trong việc thực hiện Chương này, và
  - (h) thực hiện bất kỳ chức năng nào khác mà các Bên có thể quyết định.
4. Trong năm thứ năm kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực hoặc do các Bên quyết định khác, Hội đồng sẽ rà soát việc thực hiện Chương này nhằm đảm bảo việc thực hiện hiệu quả và báo cáo các phát hiện và bất cứ khuyến nghị nào lên Ủy ban.
5. Hội đồng có thể thực hiện việc rà soát do các Bên thống nhất.
6. Hội đồng sẽ do một Bên chủ trì trên cơ sở luân phiên.
7. Mọi quyết định và báo cáo của Hội đồng sẽ được đưa ra trên cơ sở đồng thuận và công khai, trừ khi Hội đồng quyết định khác.

8. Hội đồng sẽ thống nhất về một báo cáo tổng kết chung về các công việc của mình khi kết thúc mỗi cuộc họp Hội đồng.

9. Các Bên sẽ, khi thích hợp, liên lạc với các tổ chức khu vực và quốc tế có liên quan như ILO và APEC về các vấn đề liên quan đến Chương này. Hội đồng có thể cố gắng xây dựng các đề xuất chung hoặc cộng tác với những tổ chức đó hoặc các bên không tham gia Hiệp định này.

### **Điều 19.13: Đầu mối liên lạc**

1. Mỗi Bên sẽ chỉ định một văn phòng hoặc một cán bộ trong bộ lao động hoặc cơ quan tương đương của mình làm đầu mối liên lạc để giải quyết các vấn đề liên quan đến Chương này, trong vòng 90 ngày kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực đối với Bên đó. Mỗi Bên sẽ thông báo kịp thời cho các Bên khác trong trường hợp có bất kỳ thay đổi nào về đầu mối liên lạc của mình.

2. Đầu mối liên lạc sẽ:

(a) tạo điều kiện thuận lợi cho việc sự liên hệ và phối hợp thường xuyên giữa các Bên;

(b) hỗ trợ Hội đồng;

(c) báo cáo cho Hội đồng khi phù hợp;

(d) hoạt động như một kênh giao tiếp với công chúng trong lãnh thổ của mình; và

(e) cùng làm việc, bao gồm cả với những cơ quan chính quyền phù hợp, để xây dựng và thực hiện các hoạt động hợp tác theo những ưu tiên của Hội đồng, các lĩnh vực hợp tác được xác định tại Điều 19.10.6 (Hợp tác) và nhu cầu của các Bên.

13. Các đầu mối liên lạc có thể xây dựng và thực hiện các hoạt động hợp tác cụ thể theo kênh song phương hoặc đa phương.

14. Các đầu mối liên lạc có thể liên lạc và phối hợp các hoạt động bằng cách họp mặt trực tiếp hoặc thông qua các phương tiện điện tử hoặc phương tiện liên lạc khác.

### **Điều 19.14: Sự tham gia của công chúng**

1. Trong quá trình thực hiện các hoạt động của mình, bao gồm cả các cuộc họp, Hội đồng sẽ quy định cách thức tiếp nhận và xem xét ý kiến của những thể nhân quan tâm về các vấn đề liên quan đến Chương này.

2. Mỗi Bên sẽ thành lập hoặc duy trì và tham vấn một cơ quan tham vấn hoặc tư vấn lao động quốc gia hoặc một cơ chế tương tự cho công chúng của mình, bao gồm các đại diện của các tổ chức của người lao động và của doanh nghiệp, để đưa ra ý kiến về các vấn đề liên quan đến Chương này.

### **Điều 19.15: Tham vấn lao động**

1. Các Bên sẽ cố gắng hết sức thông qua hợp tác và tham vấn dựa trên nguyên tắc tôn trọng lẫn nhau để giải quyết bất kỳ vấn đề nào phát sinh theo Chương này.

2. Một Bên (Bên yêu cầu) có thể yêu cầu tham vấn lao động với một Bên khác (Bên trả lời) vào bất cứ thời điểm nào về bất cứ vấn đề nào phát sinh theo Chương này bằng cách gửi yêu cầu bằng văn bản đến đầu mối liên lạc của Bên trả lời. Bên yêu cầu sẽ đưa thông tin cụ thể và đầy đủ để Bên trả lời có thể trả lời, bao gồm việc xác định vấn đề bất đồng và chỉ ra căn cứ pháp lý để yêu cầu theo Chương này. Bên yêu cầu sẽ lưu hành yêu cầu đó tới các Bên khác thông qua đầu mối liên lạc tương ứng của họ.

3. Bên trả lời sẽ, trừ khi có thỏa thuận khác với Bên yêu cầu, trả lời yêu cầu bằng văn bản chậm nhất là bảy ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu. Bên trả lời sẽ lưu hành văn bản trả lời cho các Bên khác và tiến hành tham vấn lao động một cách thiện chí.

4. Một Bên không phải là Bên yêu cầu hoặc Bên trả lời (các Bên tham vấn) thấy rằng có quan tâm thực sự đối với vấn đề có thể tham gia tham vấn lao động bằng cách gửi thông báo bằng văn bản cho những Bên khác trong vòng bảy ngày kể từ ngày Bên yêu cầu lưu hành yêu cầu tham vấn lao động. Bên đó sẽ giải thích trong thông báo của mình về mối quan tâm thực sự đối với vấn đề đó.

5. Các Bên sẽ bắt đầu tham vấn lao động chậm nhất là 30 ngày kể từ ngày Bên trả lời nhận được yêu cầu.

6. Khi tham vấn lao động:

(a) mỗi Bên tham vấn sẽ cung cấp thông tin đầy đủ để có thể điều tra toàn diện về vấn đề; và

(b) bất cứ Bên nào tham gia tham vấn sẽ xử lý mọi thông tin mật được trao đổi trong quá trình tham vấn tương tự như Bên cung cấp thông tin.

7. Tham vấn lao động có thể được tổ chức bằng cách gặp trực tiếp hoặc bằng bất kỳ phương tiện kỹ thuật nào sẵn có đối với các Bên. Nếu là gặp trực tiếp, tham vấn lao động sẽ được tổ chức ở thủ đô của Bên trả lời, trừ khi các Bên tham vấn thỏa thuận khác.

8. Các Bên tham vấn phải nỗ lực hết sức để đạt được giải pháp thỏa đáng lẫn nhau đối với vấn đề thông qua tham vấn lao động theo Điều này, có tính đến cơ hội hợp tác liên quan đến vấn đề đó. Các Bên tham vấn có thể yêu cầu tư vấn từ một hoặc nhiều chuyên gia độc lập do các Bên tham vấn lựa chọn để hỗ trợ họ. Các Bên tham vấn có thể sử dụng những thủ tục như giảng hòa, hòa giải hoặc trung gian.

9. Khi tham vấn lao động theo Điều này, một Bên tham vấn có thể yêu cầu một Bên tham vấn khác sẵn sàng về mặt nhân sự trong cơ quan chính phủ hoặc cơ quan hành pháp khác của mình có chuyên môn về vấn đề tham vấn lao động.

10. Nếu các Bên tham vấn không thể giải quyết được vấn đề, bất kỳ Bên tham vấn nào cũng có thể yêu cầu rằng các đại diện Hội đồng của các Bên tham vấn họp để xem xét vấn đề bằng cách gửi yêu cầu bằng văn bản cho Bên tham vấn kia thông qua đầu mối liên lạc của mình. Bên đưa ra yêu cầu sẽ thông báo cho các Bên khác thông qua đầu mối liên lạc của họ. Các đại diện Hội đồng của các Bên tham vấn sẽ họp chậm nhất là 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, trừ khi các Bên tham vấn thỏa thuận khác, và sẽ cố gắng giải quyết vấn đề, bao gồm cả thông qua tham vấn chuyên gia độc lập và sử dụng những thủ tục như giảng hòa, hòa giải hoặc trung gian, nếu phù hợp.

11. Nếu các Bên tham vấn giải quyết được vấn đề, họ sẽ ghi lại bất kỳ kết quả nào, bao gồm, khi phù hợp, các bước và trình tự thời gian cụ thể được thỏa thuận. Các Bên tham vấn sẽ công bố kết quả cho các Bên khác và công chúng, trừ khi có thỏa thuận khác.

12. Nếu các Bên tham vấn không giải quyết được vấn đề muộn nhất là 60 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu theo đoạn 2, Bên yêu cầu có thể yêu cầu thành lập một ban hội thẩm theo Điều 28.7 (Thành lập Ban Hội thẩm) và, như được quy định tại Chương 28 (Giải quyết Tranh chấp), sau đó sử dụng những quy định khác của Chương đó.

13. Không Bên nào được sử dụng quy định giải quyết tranh chấp theo Chương 28 (Giải quyết tranh chấp) về một vấn đề phát sinh trong Chương này mà trước tiên không cố gắng giải quyết vấn đề phù hợp với Điều này.

14. Một Bên có thể sử dụng tham vấn lao động theo Điều này mà không làm phương hại đến việc bắt đầu hoặc tiếp tục đối thoại lao động hợp tác theo Điều 19.11 (Đối thoại lao động hợp tác).

15. Tham vấn lao động sẽ được bảo mật và không làm phương hại đến quyền của bất kỳ Bên nào trong bất cứ thủ tục tố tụng nào khác.