

NỘI DUNG CHỦ YẾU VỀ LAO ĐỘNG TRONG HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (TPP)

Tuân thủ tiêu chuẩn quốc tế về lao động là nội dung luôn được đề cập đến trong các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới. Cũng như các FTA thế hệ mới khác, Hiệp định TPP không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn lao động được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về *Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động* mà tất cả các nước thành viên TPP đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO.

Vấn đề lao động được đề cập trong Hiệp định là do:

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, cụ thể là họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản. Đây là cách tiếp cận của các FTA thế hệ mới và đang trở thành một xu thế trong những năm gần đây trên thế giới. Nếu như vào thời điểm thành lập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) năm 1995, mới có 4 FTA có nội dung về lao động thì đến tháng 01 năm 2015, đã có 72 FTA có nội dung về lao động. Đây cũng là một trong những lý do mà sau khi ra Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản của người lao động, đến năm 2008, ILO tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi người lao động trong quá trình toàn cầu hóa công bằng (ILO Declaration 2008 on Social Justice for a Fair Globalisation).

Việc đưa nội dung về lao động vào các FTA còn có mục đích bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại. 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 được cho là sẽ có chi phí sản xuất thấp hơn so với nước thực hiện những tiêu chuẩn cao hơn để bảo vệ tốt hơn quyền lợi chính đáng của người lao động. Do đó, để tránh cạnh tranh không bình đẳng thông qua việc không bảo đảm các điều kiện làm việc cơ bản cho người lao động, các nước tham gia Hiệp định TPP đưa ra những cam kết riêng về lao động trong một chương riêng của Hiệp định.

Các tiêu chuẩn lao động của ILO được áp dụng tại Hiệp định TPP

Hiệp định không đưa ra các tiêu chuẩn mới về lao động. Những tiêu chuẩn được đề cập trong Hiệp định TPP chính là các tiêu chuẩn lao động được nêu tại Tuyên bố năm 1998 của ILO, bao gồm:

- Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO)¹;
- Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO);
- Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO);
- Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO).

Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992. Với tinh thần bảo đảm điều kiện lao động tốt nhất cho người lao động, Việt Nam đã chủ động phê chuẩn 5 công ước cơ bản của ILO, bao gồm các công ước số 29, 100, 111, 138 và 182. Với 3 công ước cơ bản còn lại là các Công ước số 87, 98 và 105, Việt Nam đã và đang tiến hành nghiên cứu và chuẩn bị để trình cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn. Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản nêu trên *đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện* bốn tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó.

Do đó, có thể thấy các yêu cầu về lao động trong TPP cũng chính là yêu cầu đặt ra đối với các quốc gia thành viên ILO. Là thành viên có trách nhiệm của ILO, Việt Nam luôn khẳng định cam kết tôn trọng thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn cơ bản của Tổ chức này.

Nội dung chính về lao động trong Hiệp định

- Đối với những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động thì về cơ bản, hệ thống pháp luật của Việt Nam đã phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết của Hiệp định. Việt Nam đã và đang triển khai một số chương trình hành động quốc gia để thực thi các tiêu chuẩn trên trong thực tiễn. Để tương thích với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết TPP cũng như để bảo đảm tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động, Việt Nam khẳng định sẽ tiếp tục hoàn thiện luật pháp và các cơ chế liên quan như: áp dụng chế tài hình sự đối với hành vi sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc; cấm phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp; bảo đảm quyền tiếp cận việc làm bình đẳng của phụ nữ, bãi bỏ quy định cấm phụ nữ tham gia vào một số ngành nghề, công việc cụ thể.

- Đối với cam kết về đảm bảo điều kiện lao động liên quan tới lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động, hệ thống luật pháp của Việt Nam về cơ bản đã quy định đầy đủ về những nội dung này nên không có yêu cầu về việc sửa đổi, bổ sung.

¹ 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.

- Về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo Hiệp định, Việt Nam cũng như tất cả các nước tham gia TPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở. Tổ chức của người lao động tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của người lao động, sau khi hoàn thành việc đăng ký, sẽ có một số quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam. ILO cũng như TPP luôn nhấn mạnh việc tất cả các tổ chức của người lao động phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại cũng như phải hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký.

- Tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức của người lao động phải bảo đảm theo đúng các tiêu chuẩn của ILO là để đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích của người lao động tại doanh nghiệp mà họ làm việc thông qua các hình thức tương tác được quy định trong pháp luật bao gồm đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong quan hệ lao động. Các tổ chức của người lao động không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích phù hợp với quy định của ILO và đã đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

- Để đại diện, bảo vệ một cách hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động như đã nêu trên, Hiệp định cũng bao gồm các nội dung nhằm bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền lợi của người lao động; bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí của người sử dụng lao động khi tiến hành thương lượng tập thể với tổ chức của người lao động về tiền lương và các điều kiện lao động khác cho người lao động.

- Sau một thời gian chuẩn bị là 5 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực đối với Việt Nam (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký Hiệp định), các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập các tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn này cũng phải tuân thủ đầy đủ theo các quy định của pháp luật Việt Nam, không trái với các tiêu chuẩn của ILO. Thời gian chuẩn bị này là để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật cũng như tổ chức bộ máy để bảo đảm tốt nhất quyền lợi cho người lao động. Việc các nước dành một khoảng thời gian hợp lý để Việt Nam chuẩn bị là việc chưa từng có tiền lệ, thể hiện uy tín của Việt Nam trong việc thực thi nghiêm túc các cam kết quốc tế, trong đó có các cam kết về bảo đảm điều kiện làm việc tốt nhất cho người lao động.

- Để bảo đảm thực thi có hiệu quả các nội dung nêu trên, Việt Nam cũng sẽ triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm hoàn thiện tổ chức bộ máy, tăng cường năng lực của các thiết chế có liên quan như Thanh tra lao động, cơ quan quản lý Nhà nước về công đoàn và quan hệ lao động.

Các bước triển khai tiếp theo

Hiệp định TPP, trong đó có nội dung về lao động, cần được các nước thông qua theo quy trình phê chuẩn Hiệp định riêng của mỗi nước. Thời gian khoảng 2 năm để phê chuẩn Hiệp định là khoảng thời gian để tất cả các nước tham gia chuẩn bị các điều kiện cần thiết để Hiệp định có thể được thực thi hiệu quả. Riêng Việt Nam sẽ có thêm một khoảng thời gian là 5 năm đối với một số nghĩa vụ cần có sự chuẩn bị chu đáo.

Ngay sau khi các cấp có thẩm quyền phê chuẩn Hiệp định và đề ra các chủ trương thực hiện, Việt Nam sẽ sửa đổi hoặc ban hành các văn bản pháp luật tạo điều kiện cho việc thực thi các nội dung về lao động trong TPP, phù hợp với các quy định của ILO. Trên cơ sở các nguyên tắc được đề ra khi phê chuẩn, Chính phủ sẽ ban hành các văn bản quy phạm pháp luật (có thể dưới các hình thức như Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và một số văn bản cần thiết khác) để đảm bảo các nội dung về lao động trong Hiệp định TPP được triển khai đồng bộ với sự phân công nhiệm vụ rõ ràng cho các cơ quan quản lý Nhà nước, đảm bảo phù hợp với pháp luật Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn của ILO.

Việc bảo đảm thực thi các nội dung của Hiệp định được bảo đảm bằng nhiều cơ chế khác nhau, trong đó hợp tác, hỗ trợ kỹ thuật là cơ chế chủ đạo. Với sự hỗ trợ của các đối tác TPP, Việt Nam và ILO sẽ xây dựng các chương trình hỗ trợ kỹ thuật nhằm triển khai thực thi có hiệu quả các nội dung về lao động được đề cập trong hiệp định.
