



Working Paper 2021.2.2.08
- Vol 2, No 2

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG PHÙ HỢP VỚI
HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO VIỆT NAM – EU**

Hà Thị Trang, Phạm Thu Thảo, Nguyễn Bích Ngọc¹

Sinh viên K57 Luật Thương mại quốc tế – Khoa Luật

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Nguyễn Ngọc Hà

Giảng viên Khoa Luật

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt

Chương 13 Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU về thương mại và phát triển bền vững chứa đựng một số quy định về lao động tuy không mới nhưng nhấn mạnh việc thực hiện các cam kết dưới tư cách là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Dù có thuận lợi khi thực thi các quy định này nhờ vào các ngoại lệ và sự tương thích của hệ thống pháp luật Việt Nam với phần lớn các cam kết, Việt Nam vẫn phải đối mặt với một số thách thức. Bài viết tập trung làm rõ sự tương thích giữa pháp luật Việt Nam và quy định về lao động trong EVFTA từ đó đưa ra một số khuyến nghị cho Việt Nam.

Từ khóa: EVFTA, pháp luật lao động, khuyến nghị

**IMPROVING VIETNAMESE LABOR LAW IN COMPLIANCE WITH
VIETNAM - EU FREE TRADE AGREEMENT**

Abstract

Chapter 13 of the European - Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) on Trade and Sustainable Development includes some labour – related provisions, which are not new, but insist on the implementation of commitments as a member of the International Labor Organization (ILO). Although it is advantageous to implement those provisions thanks to the exceptions and the compatibility of the legal system of Vietnam and the majority of international commitments, Vietnam still faces some challenges. The paper focuses on clarifying the compatibility of the legal system of Vietnam and labour – related provisions stated in EVFTA so as to offer some recommendations for Vietnam.

Keywords: EVFTA, labour law, recommendations.

¹ Nhóm tác giả liên hệ, Email: phamthuthao25082000hqv@gmail.com

1. Lời mở đầu

Ngày 01/08/2020, Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (*European Union - Vietnam Free Trade Agreement, EVFTA*) chính thức có hiệu lực. Đây là dấu mốc quan trọng thể hiện quyết tâm chính trị và nỗ lực của Việt Nam và Liên minh châu Âu (*the European Union, EU*) trong bối cảnh đại dịch Covid-19 bùng phát và vẫn đang tiếp tục hoành hành trên thế giới.

EVFTA có hiệu lực mở ra nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra không ít thách thức đối với Việt Nam, trong đó có các thách thức liên quan tới tuân thủ các cam kết về lao động. Chương 13 của EVFTA hàm chứa những nguyên tắc và các quy định, cam kết liên quan đến các quyền lao động cơ bản được đưa vào trong Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (*The International Labour Organization, ILO*) năm 1998 cũng như một số nghĩa vụ khác. Đối với Việt Nam, việc thực thi các cam kết về lao động tại chương này, dù có một số thuận lợi nhưng cũng có thể sẽ có những thách thức, trong đó có thách thức về hoàn thiện thể chế và đảm bảo sự tương thích của hệ thống pháp luật trong nước với các cam kết có liên quan. Do đó, trong bài viết này, nhóm tác giả, bên cạnh việc phân tích nội dung của các quy định về lao động trong EVFTA, sẽ đánh giá sự tương thích của pháp luật trong nước với các quy định đó để rút ra một số đề xuất và khuyến nghị.

2. Nội dung các quy định về lao động trong Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu

Thông qua EVFTA, EU và Việt Nam tái khẳng định những cam kết quốc tế trước đó, thừa nhận những tiêu chuẩn lao động được thể hiện trong Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998. Những tiêu chuẩn lao động này tương ứng với 8 Công ước cốt lõi của ILO (Tổ chức Lao động quốc tế, 2020). Ngoài ra, hai bên cũng cam kết phê chuẩn một số công ước khác của ILO trên cơ sở đảm bảo sự phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh thực tế của mỗi bên. Ở khía cạnh này, Việt Nam đang có những sự chuẩn bị để hoàn thành việc phê chuẩn Công ước số 87 về quyền tự do hiệp hội, dự kiến vào năm 2023 (Tổ chức Lao động quốc tế).

Chương 13 (Thương mại và Phát triển bền vững) của EVFTA đưa ra các nguyên tắc điều chỉnh việc xây dựng các chính sách về lao động để tránh “*cuộc đua xuống đáy*” (Phong, 2020). Điều này có nghĩa là Việt Nam và EU không được đưa ra các tiêu chuẩn về lao động thấp nhằm thu hút hoạt động đầu tư nước ngoài hoặc để thúc đẩy hoạt động xuất khẩu.

Bên cạnh đó, EVFTA đưa ra các quy định mang tính ràng buộc pháp lý khác nhau về lao động (Trần, 2017). Cụ thể, các quy định đó như sau:

2.1. Các quy định về giám sát

Giám sát là một hoạt động quan trọng để đảm bảo thực thi có hiệu quả các cam kết về lao động nói riêng và về phát triển bền vững nói chung trong EVFTA. Về nguyên tắc, Hiệp định này yêu cầu hoạt động giám sát phải được xây dựng để đảm bảo các đánh giá tác động bền vững (Điều 13.13 EVFTA), theo các chính sách, thông lệ, quy trình tham gia và thiết chế tương ứng có liên quan. Trên cơ sở này, các cấu trúc giám sát được xây dựng và thiết lập thông qua hai kênh: các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước và các chủ thể tư, bao gồm các đối tác xã hội (*social partners*) tại EU và Việt Nam tham gia (Trần, 2017). Các chủ thể này có thể triển khai các hoạt động giám sát một cách độc lập hoặc cùng nhau.

Ngoài ra, theo quy định tại Chương 17, Ủy ban chuyên về Thương mại và Phát triển bền vững, gồm đại diện của EU và Việt Nam, cũng được thành lập và đi vào hoạt động ngay sau khi EVFTA có hiệu lực. EVFTA còn hướng tới thiết lập một diễn đàn chung, kết hợp với các cuộc họp của Ủy ban Thương mại và phát triển bền vững, có nhiệm vụ là nơi trao đổi thường xuyên (một năm một lần, trừ khi hai bên có thỏa thuận khác), 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 đó có việc thực thi các quy định về lao động.

2.2. Các quy định về hợp tác

Theo Điều 13.14 EVFTA, hai bên cam kết triển khai nhiều hoạt động hợp tác, trong đó nhấn mạnh tới ít nhất năm lĩnh vực liên quan tới lao động. Các lĩnh vực hợp tác này bao gồm:

- i) thương mại và phát triển bền vững tại các diễn đàn quốc tế mà EU và Việt Nam đều tham gia, trong đó có ILO và Diễn đàn hợp tác Á Âu (*Asia - Europe Meeting, ASEM*);
- ii) trao đổi thông tin và kinh nghiệm của mỗi bên về phương pháp hay chỉ tiêu được sử dụng để đánh giá ảnh hưởng của việc thực thi các cam kết về lao động đến thương mại bền vững;
- iii) những tác động lẫn nhau của thương mại và lao động, trong đó có các ảnh hưởng đến hoạt động thương mại của nội quy lao động, định mức, tiêu chuẩn; và ảnh hưởng đến lao động của các biện pháp thương mại, đầu tư;
- iv) chia sẻ kinh nghiệm về việc thúc đẩy việc phê chuẩn và thực hiện các Công ước cốt lõi và những công ước khác của ILO;
- v) các khía cạnh liên quan tới thương mại của chương trình Nghị sự của ILO về Việc làm thỏa đáng, nhất là về mối liên hệ giữa thương mại với việc làm đầy đủ, hiệu quả cho tất cả người lao động và nhiều vấn đề khác có liên quan đến lao động.

Như vậy, có thể thấy các hoạt động hợp tác này, một khi được triển khai, sẽ góp phần giúp Việt Nam thực thi có hiệu quả hơn các cam kết về lao động trong EVFTA.

2.3. Các quy định về giải quyết tranh chấp

Bên cạnh những quy định về giám sát và hợp tác nêu trên, EVFTA đã hàm chứa các quy định về giải quyết tranh chấp cho phép một bên sử dụng khi nhận thấy bên kia không tuân thủ tốt các cam kết về lao động trong Hiệp định này. Các quy định về giải quyết tranh chấp trong Chương 13 của EVFTA bao gồm hai cơ chế và giai đoạn chính là tham vấn và Hội đồng chuyên gia. Cụ thể:

Về tham vấn, đây là thủ tục đầu tiên có thể được viện dẫn để một bên giải quyết một vụ việc với bên còn lại. Thủ tục này bắt đầu với việc một bên đệ trình yêu cầu tham vấn. Trên cơ sở đó, hai bên sẽ tiến hành tham vấn. Trong quá trình tham vấn, hai bên có thể viện dẫn tới 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 chủ thể thích hợp. Hai bên cũng có thể có thể yêu cầu Ủy ban về Thương mại và phát triển bền vững họp và xem xét đối với vấn đề đang tranh chấp (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, 2019).

Về Hội đồng chuyên gia, theo Điều 13.17.1 EVFTA, trong trường hợp tham vấn không thành công, một bên có thể yêu cầu thành lập một Hội đồng chuyên gia để giải quyết vụ tranh chấp. Hội đồng chuyên gia này sẽ tiến hành xem xét vụ tranh chấp một cách động lập vào theo các thủ tục được thiết lập, từ đó, đưa ra báo cáo hàm chứa những khuyến nghị có thể có liên quan đến việc

không tuân thủ các quy định về lao động của một bên. Có thể thấy, thủ tục này được xây dựng với nhiều điểm tương đồng với Hiệp định Thương mại Tự do Hàn Quốc – Liên minh châu Âu mà EU đã sử dụng để khởi kiện Hàn Quốc trong năm 2020 liên quan đến việc Hàn Quốc đã không tuân thủ một số quy định của Hiệp định này, nhất là ở hai nghĩa vụ về sửa đổi pháp luật trong nước và gia nhập một số Công ước cốt lõi của ILO (Nguyễn, 2021).

2.4. Quy định về thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp

Về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, quy định của EVFTA mang nhiều tính khuyến khích. Cụ thể, theo Điều 13.10.2.e của EVFTA, trên cơ sở cam kết của mỗi bên về tăng cường sự đóng góp của thương mại và đầu tư vào mục tiêu phát triển bền vững ở khía cạnh kinh tế, xã hội và môi trường, các doanh nghiệp, bên cạnh hoạt động đầu tư kinh doanh, sẽ được khuyến khích để thực hiện trách nhiệm xã hội. EVFTA cũng đưa ra các biện pháp thúc đẩy việc triển khai trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với các doanh nghiệp hoạt động trên lãnh thổ của mỗi bên. Các hoạt động này có thể bao gồm trao đổi thông tin và thực hành tốt, các hoạt động giáo dục và đào tạo và tư vấn kỹ thuật. Cả EU và Việt Nam đều cam kết không sử dụng các biện pháp liên quan tới thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp với mục đích tạo ra sự phân biệt đối xử tùy tiện và vô lý giữa các bên hoặc tạo thành một phương thức hạn chế thương mại trá hình. Cách thức quy định của điều khoản này khá giống với ngoại lệ theo Điều XX của GATT năm 1994. Nói cách khác, trong trường hợp cần thiết, Việt Nam hoặc EU, có thể viện dẫn đến những biện pháp cần thiết để xây dựng và thực thi trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, nhưng phải đảm bảo các yêu cầu về không phân biệt đối xử cũng như không tạo nên rào cản thương mại cho hoạt động trao đổi của bên kia.

3. Sự tương thích giữa pháp luật lao động Việt Nam và quy định về lao động trong hiệp định EVFTA

3.1. Các quy định đã tương thích

Quyền bình đẳng và không bị phân biệt đối xử là những quyền cơ bản của con người, được quy định rõ trong Hiến pháp Việt Nam năm 2013 (Điều 16). Do đó, trong quan hệ xã hội nói chung và trong lĩnh vực lao động nói riêng, người lao động ở Việt Nam cũng được hưởng các quyền bình đẳng và không bị phân biệt đối xử. Đồng thời, Hiến pháp năm 2013 cũng thừa nhận công dân có một số quyền quan trọng liên quan đến lao động và việc làm, bao gồm: i) quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc (Điều 35 khoản 1); ii) quyền được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi (Điều 35 khoản 2); iii) nghiêm cấm các hành vi mang tính chất phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng lao động dưới độ tuổi lao động tối thiểu (Điều 35 khoản 3). Đây là các quy định mang tính nền tảng để pháp luật Việt Nam xây dựng những văn bản cụ thể điều chỉnh về lao động và các quan hệ xã hội có liên quan đến lao động, như:

- **Bộ luật Lao động năm 2019:** Đây là văn bản luật chứa đựng các quy định đầy đủ và toàn diện nhất về lao động của Việt Nam. Các quy định liên quan đến tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động hoặc các quan hệ pháp luật khác có liên quan đến lao động được quy định khá chi tiết và đầy đủ. Theo Bộ luật này, người sử dụng lao động và người lao động có quyền cơ bản như: i) quyền tự do thương lượng và thỏa thuận về tiền lương, các điều kiện làm việc và nhiều vấn đề khác; ii) quyền quyết định tham gia hay không tham gia các tổ chức

đại diện cho người sử dụng lao động hoặc người lao động; iii) quyền quyết định về những vấn đề ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của mỗi bên.

- **Các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến lao động khác:** Bên cạnh Bộ luật Lao động, quan hệ lao động và quan hệ pháp luật khác có liên quan đến lao động còn được điều chỉnh bởi một số văn bản quy phạm pháp luật khác. Có thể kể đến các văn bản như: Luật Công đoàn năm 2012; Luật Việc làm năm 2013; Bộ luật Hình sự năm 2015, sửa đổi năm 2017; Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015...

Các văn bản nêu trên đã hàm chứa nhiều quy định tương thích với EVFTA. Đối với các cam kết về lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động trong Hiệp định này, pháp luật lao động của Việt Nam về cơ bản đã phù hợp vì chúng được xây dựng trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động của ILO và các Công ước mà Việt Nam là thành viên. Bên cạnh đó, để thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong thực tiễn, Việt Nam đã và đang triển khai một số kế hoạch hành động quốc gia như Chương trình Phòng ngừa, giảm thiểu lao động Trẻ em giai đoạn 2016 – 2020 (Quyết định số 1023/QĐ-TTg ngày 07/06/2016 của Thủ tướng Chính phủ), Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 (Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/03/2021 của Chính phủ), Chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020 (Quyết định số 05/QĐ-TTg ngày 05/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ)... Đồng thời, pháp luật trong nước, về cơ bản, đã có quy định tương đối đầy đủ và phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO về vấn đề liên quan tới đảm bảo tiền lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động.

Đồng thời, pháp luật Việt Nam đã quy định nhiều loại tội phạm liên quan đến lao động như: i) tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật (Điều 162); ii) tội xâm phạm bình đẳng giới, có áp dụng trong quan hệ lao động (Điều 165); iii) tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động (Điều 216); iv) tội vi phạm quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, về an toàn ở nơi đông người (Điều 295); v) tội vi phạm quy định về sử dụng người lao động dưới 16 tuổi (Điều 296); vi) tội cưỡng bức lao động (Điều 297)... Đây là những quy định tạo thành những chế tài hình sự để đảm bảo các bên trong quan hệ lao động tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật trong nước về lao động, từ đó, tạo cơ sở cho Việt Nam có thể tuân thủ tốt các cam kết quốc tế của mình, trong đó có các cam kết về lao động trong EVFTA.

3.2. Các quy định chưa tương thích

Bên cạnh những quy định đã tương thích ở trên, pháp luật nội địa của Việt Nam còn có một số điểm chưa tương thích với các cam kết trong EVFTA. Có thể kể đến một số quy định như:

Thứ nhất, liên quan đến hoạt động công đoàn, hiện nay, vai trò và chức năng, nhiệm vụ của các cấp công đoàn và đại diện cho người lao động ở nơi chưa có tổ chức công đoàn đã được quy định rõ trong Luật Công đoàn năm 2012. Tuy nhiên, Ủy ban tự do liên kết của ILO cho rằng việc quy định như vậy trong Luật Công đoàn năm 2012 là đi ngược lại với nguyên tắc tự do liên kết, vì người lao động không có khả năng thành lập các các tổ chức đại diện cho mình bên ngoài hệ thống công đoàn của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Bên cạnh đó, quy định về việc công đoàn cấp trên là đại diện mặc nhiên của người lao động ở những nơi chưa có công đoàn cũng là chưa tương thích với Điều 2 Công ước số 87 của ILO.

Về quyền tự chủ của công đoàn trong việc xây dựng và thực hiện các chương trình công tác, kế hoạch hoạt động, Luật Công đoàn năm 2012 quy định: “*Công đoàn là tổ chức chính trị - xã*

hội..., là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam...” (Điều 1), và “Công đoàn có trách nhiệm tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng...” (Điều 15) là chưa tương thích với một số nguyên tắc được quy định tại Điều 3 Công ước cốt lõi số 87.

Đồng thời, cơ chế đóng kinh phí công đoàn bắt buộc đối với người sử dụng lao động được quy định tại Nghị định số 191/2013/NĐ-CP (Điều 5) và Luật Công đoàn năm 2012 (khoản 2 Điều 26) bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, từ đó, tổ chức công đoàn giữ lại một tỷ lệ nhất định, tức là nhận tài chính từ người sử dụng lao động, là không tương thích với nguyên tắc tự nguyện, không can thiệp và tự chủ theo Điều 3.1 của Công ước cốt lõi số 87.

Ngoài ra, Nghị định số 191/2013/NĐ-CP quy định Nhà nước có quyền kiểm tra, kiểm soát kinh phí công đoàn với mục đích hướng dẫn Điều 26 và 27 Luật Công đoàn năm 2012 về tài chính và quản lý, sử dụng tài chính công đoàn là không tương thích với nguyên tắc tự do liên kết theo Công ước cốt lõi số 87.

Thứ hai, về quyền được gia nhập công đoàn, Công ước cốt lõi số 87 quy định: “Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó” (Điều 2), nghĩa là tự do liên kết phải được đảm bảo. Tuy nhiên, quyền thành lập và gia nhập công đoàn chỉ được đảm bảo đối với “người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp” theo khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012. Như vậy, còn một số đối tượng người lao động khác không có quyền này, họ là người lao động nước ngoài làm việc cho người sử dụng lao động Việt Nam ở Việt Nam và những người lao động không làm việc theo hợp đồng lao động. Mặc dù vẫn được tổ chức công đoàn bảo vệ với tư cách là người lao động trong doanh nghiệp, nhưng họ không được hưởng các quyền và lợi ích của công đoàn viên, họ chỉ được tham gia một số hoạt động của công đoàn với tư cách là thành viên của tập thể người lao động, do đó trái với công ước.

Thứ ba, về thương lượng tập thể, Điều 2 Công ước số 154 của ILO quy định: “Trong Công ước này, thuật ngữ “thương lượng tập thể” áp dụng cho mọi cuộc thương lượng giữa một bên là một Người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động, với một bên là một hay nhiều tổ chức của Người lao động, để:

- a) Quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động;
- b) Giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động với những người lao động;
- c) Giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động hoặc các tổ chức của họ với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động.”

Trong khi đó, Khoản 1 Điều 178 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo các yêu cầu của Bộ luật này mà không có ngoại lệ nào. Tuy nhiên, theo khoản 1 Điều 68 của Bộ luật này: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ”. Như vậy, quy định này đã tạo nên sự hạn chế của quyền này về mặt tỉ lệ, tạo nên sự mâu thuẫn với chính quy định khác trong Bộ luật này, đồng thời trái với quy định trong Công ước số 154 nêu trên.

Thứ tư, về lao động trẻ em, độ tuổi tối thiểu được học nghề, đào tạo nghề chưa được Bộ luật Lao động năm 2019 xác định phù hợp với Công ước số 138.

Theo Điều 3.a-c Công ước số 182, những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất bao gồm: i) hoạt động mại dâm (biểu diễn khiêu dâm hoặc sản xuất sản phẩm phim ảnh khiêu dâm); ii) nô lệ hoặc tương tự nô lệ (lao động cưỡng bức, lao động nô lệ, buôn bán trẻ em, gán nợ); và iii) những công việc xâm hại đến an toàn, sức khỏe và đạo đức của trẻ được quy định bởi luật, quy định quốc gia; iv) các hoạt động bất hợp pháp (đặc biệt là vận chuyển và sản xuất ma túy) (Khuyến nghị số 190 năm 1999 có hướng dẫn cụ thể về vấn đề này).

Trong khi đó, Bộ luật lao động năm 2019 có quy định cụ thể hóa nhóm hình thức (4) về công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi và danh mục cụ thể các công việc này theo Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH. Tuy nhiên, các nhóm hình thức thứ nhất đến thứ ba chưa được quy định đầy đủ.

Thứ năm, về phân biệt đối xử, trong các ngành nghề đòi hỏi sự khéo léo, lao động nữ tại Việt Nam vốn được các chuyên gia kinh tế cho là được đánh giá là chủ lực thì nay càng quan trọng hơn khi EVFTA được thông qua (Phúc, 2020). Hiện nay có những quy định về hoạt động kinh tế không cho phép phụ nữ tham gia nhằm mục đích bảo vệ phụ nữ, ví dụ những ngành nghề không được sử dụng lao động nữ, được quy định trong danh mục “Công việc không sử dụng lao động nữ”, ban hành kèm theo Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh xã hội, song do mất cơ hội được bình đẳng tiếp cận những công việc này, điều này dẫn đến phân biệt đối xử với lao động nữ.

Thứ sáu, về lao động cưỡng bức, khoản 1 Điều 2 Công ước ILO số 29 quy định: “*Tất cả các công việc hay dịch vụ mà một người thực hiện dưới sự đe dọa phải chịu một hình phạt và vì hình phạt này người đó không tự nguyện làm việc*”. Về phạm vi, khái niệm trên không chỉ bó hẹp dưới dạng các hành động như “*đánh đập, nhục mạ hoặc bị ép buộc*” người lao động mà còn mở rộng để bao trùm lên cả các hành vi như đe dọa và các hành vi bạo lực bạo lực, xâm phạm thân thể, hay tước đoạt quyền tự do và các đặc quyền khác của người lao động (Lê, 2019). Việc sử dụng lao động cưỡng bức, theo quy định trên, cũng không chỉ bó hẹp trong phạm vi giao kết và thực hiện hợp đồng lao động hay trong quan hệ lao động mà đó có thể là bất kỳ một “*công việc hoặc dịch vụ*” nào.

Trong pháp luật Việt Nam, lao động cưỡng bức được hiểu là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người lao động làm việc trái ý muốn của mình (khoản 10 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019). Khái niệm này chủ yếu nhấn mạnh yếu tố “*dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực*”. Nhưng thực tế có rất nhiều những dạng cưỡng bức, ép buộc khác được sử dụng. Cụm từ “*thủ đoạn khác*” chưa được định nghĩa và có những diễn giải một cách rõ ràng nên sẽ khó áp dụng trên thực tế.

Như vậy, những điểm không tương thích nêu trên có thể làm cho Việt Nam chậm gia nhập Công ước số 87 hoặc thực hiện những quy định có liên quan trong những Công ước của ILO mà Việt Nam là thành viên, từ đó, ảnh hưởng đến việc thực thi cam kết của Việt Nam trong EVFTA.

4. Một số khuyến nghị và kết luận

Để khai thác các lợi ích mà EVFTA đem lại, đồng thời tương thích với không chỉ các tiêu chuẩn của ILO mà còn với quy định của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đã ký kết hoặc tham gia, pháp luật Việt Nam về lao động cần được bổ sung và hoàn thiện ở một số lĩnh vực. Đó là:

Về lao động cưỡng bức, cần định nghĩa đầy đủ, rõ ràng hơn về lao động cưỡng bức trong Bộ luật Lao động năm 2019, cũng như các hình thức lao động cưỡng bức và các hình thức lao động không được coi là cưỡng bức (Lê, 2019). Cụ thể, Bộ luật Lao động và văn bản hướng dẫn cần định nghĩa và quy định về danh mục các hình thức lao động cưỡng bức, bị pháp luật nghiêm cấm.

Về lao động trẻ em, cần bổ sung quy định về độ tuổi tối thiểu được học nghề, đào tạo nghề. Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2019 cũng cần cấm những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, cụ thể được liệt kê các khoản a-c Điều 3 Công ước số 182 đã được phân tích ở phần trên.

Về hoạt động công đoàn, cần phải bổ sung thêm những quy định nhằm tăng tính độc lập, chủ động của công đoàn. Theo đó, pháp luật Việt Nam nên làm rõ tư cách hoạt động độc lập của công đoàn, nhất là độc lập với ngân sách nhà nước và độc lập với người sử dụng lao động (Phạm, 2014). Bên cạnh đó, nhóm đề xuất cần bảo đảm quyền gia nhập Công đoàn Việt Nam của người lao động là người nước ngoài làm việc hợp pháp tại Việt Nam, nhưng không tham gia vào cơ quan lãnh đạo công đoàn các cấp.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần chuyển đổi hình thức hoạt động từ tổ chức chính trị - xã hội thành tổ chức xã hội. Người lao động làm việc cho Tổng Liên đoàn Lao động được trả lương từ quỹ được gây dựng từ người lao động, không phải người sử dụng lao động hay nhà nước. Điều này sẽ giúp đảm bảo quyền lợi lâu dài của người lao động. Tuy nhiên, có thể dễ dàng thấy được đây là một thách thức không nhỏ vì liên quan đến các cam kết chính trị của Việt Nam đối với người lao động. Vì vậy, giải pháp này chỉ có thể thực hiện được trên cơ sở những nghiên cứu kỹ lưỡng, với sự đồng thuận từ các cơ quan trung ương đến địa phương. Trong trường hợp tiếp tục công nhận công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội về mức phí bắt buộc đối với người sử dụng lao động, cơ quan soạn thảo cần có những thuyết minh, giải trình cụ thể nhu cầu sử dụng kinh phí công đoàn, tài chính công đoàn, các giải pháp quy định về sử dụng phần kết dư kinh phí công đoàn nếu có.

Bên cạnh đó, cần có những quy định về tăng cường minh bạch và hợp tác với các chủ thể tư trong việc thực hiện các cam kết về lao động trong EVFTA. Việc tăng cường tính minh bạch và quản lý hiệu quả trong lao động là vô vùng cần thiết nhằm khắc phục những hạn chế về thể chế trong khi giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lĩnh vực lao động. Đồng thời, xây dựng lộ trình tiến hành 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... theo từng bước. Ngoài ra, các thông tin về việc tuân thủ pháp luật lao động của doanh nghiệp có thể được sử dụng như một công cụ để truyền thông đến người tiêu dùng để người tiêu dùng có lựa chọn phù hợp, từ đó, sẽ góp phần cho các doanh nghiệp phải tuân thủ đầy đủ các quy định về lao động.

Về vấn đề thúc đẩy bình đẳng, Bộ Luật Lao động có thể xem xét để bổ sung các quy định liên quan đến phòng và chống quấy rối tình dục, củng cố trợ cấp thai sản, hay mở rộng cơ hội cho phụ nữ được tham gia vào các ngành nghề hoặc hoạt động kinh tế mà trước đây họ không được phép thực hiện.

Bên cạnh đó, cũng cần thiết phải có cơ chế điều phối chia sẻ thông tin liên quan đến việc thực hiện các điều khoản về lao động trong các hiệp định thương mại khác nhau. Cần có sự tham

gia của ILO trong việc hướng dẫn áp dụng và thực hiện điều khoản lao động trong các hiệp định thương mại tự do để tránh các cách diễn giải và giải thích khác các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO.

Tóm lại, có thể thấy thay vì đặt ra những tiêu chuẩn, biện pháp mới, EVFTA chỉ tái khẳng định những cam kết quốc tế tương ứng đã có. Thông qua EVFTA, EU và Việt Nam cùng công nhận những tiêu chuẩn lao động đặt ra bởi ILO. Để có thể đáp ứng những yêu cầu về lao động trong EVFTA, chúng ta cần xem xét kế hoạch nội luật hóa các quy định của EVFTA về lao động có sự khác biệt với pháp luật Việt Nam, hoặc điều chỉnh những quy định còn mang tính thủ tục, rườm rà, sửa đổi, bổ sung những quy định để quản lý và phát triển môi trường lao động ở trong nước tốt hơn.

Tài liệu tham khảo

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020), “Phê chuẩn Công ước số 105: Việt Nam cam kết xóa bỏ cưỡng bức”, <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=222986>, truy cập ngày 21/02/2020.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (2013 – 2016), “Project 31 on Promulgation of Law among Employees and Employers in different corporate forms, Phase 2”.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (2013), “Tập trung đánh giá kết quả về một số lĩnh vực của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội”, <http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/chitiet.aspx?IDNews=19995>, truy cập ngày 25/01/2021.

Lê, P.H. (2019), “Mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn quốc tế về chống lao động cưỡng bức”, *Nghiên cứu lập pháp số 04(380)-2019*, <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210257>, truy cập ngày 21/02/2021.

Nguyễn, N.H. (2021), *Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới: Lý luận, kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn tại Việt Nam*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

Nhật, A. (2019), “Bộ Luật Lao động sửa đổi giúp người lao động hưởng lợi công bằng từ tăng trưởng kinh tế”, *Báo Nhân dân*, <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/ilo-bo-luat-lao-dong-sua-doi-giup-nguoi-lao-dong-huong-loi-cong-bang-tu-tang-truong-kinh-te-377477>, truy cập ngày 21/02/2021.

Phạm, T.N. (2014), *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.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. (2019), “Báo cáo nghiên cứu tác động của hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA) đến quan hệ lao động tại nơi làm việc ở Việt Nam”, <https://beavccvietnam.com.vn/upload/attach/2019102915516-BEAVCCI.pdf>, truy cập ngày 21/02/2021.

Phong, Đ. (2020), “EVFTA giúp phát triển bền vững, tránh cuộc đua xuống đáy”, *Báo Pháp luật Thành phố Hồ Chí Minh*, <https://plo.vn/kinh-te/evfta-giup-phat-trien-ben-vung-tranh-cuoc-dua-xuong-day-889338.html>, truy cập ngày 21/02/2021.

Phúc, Q. (2020), “Lao động nữ và Hiệp định EVFTA”, *Báo Nhân dân*, <https://nhandan.vn/tin-tuc-kinh-te/lao-dong-nu-va-hiep-dinh-evfta-617966/>, truy cập ngày 21/02/2021.

Tổ chức Lao động Quốc tế ILO. (2019), “Sửa đổi Bộ luật Lao động giúp Việt Nam tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế”, https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_721939/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 20/02/2021.

Tổ chức Lao động Quốc tế ILO. (2020), “12 câu hỏi thường gặp về tiêu chuẩn lao động quốc tế”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_736776.pdf, truy cập ngày 20/02/2021.

Trần, T. (2016), “Sửa luật cho hợp với TPP”, *Báo Người lao động*, <https://nld.com.vn/cong-doan/sua-luat-cho-hop-voi-tpp-20160621222859938.htm>, truy cập ngày 21/02/2021.