

**MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG PHÁP LUẬT VIỆT NAM THEO CAM KẾT
CỦA HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ
XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG**

TRẦN TUẤN SƠN*

Ngày nhận bài: 06/08/2021

Ngày phản biện: 14/08/2021

Ngày đăng bài: 30/09/2021

Tóm tắt:

Bài viết đề cập đến những vấn đề cơ bản về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP. Những phân tích, đánh giá trong bài viết sẽ làm phong phú và sâu sắc hơn những vấn đề về bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng, đặc biệt là quyền của người lao động, đáp ứng những tiêu chuẩn lao động cơ bản được đề cập trong Hiệp định CPTPP.

Từ khóa:

Bảo vệ quyền, người lao động, Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Abstract:

The article deals with the basic issues of protecting labour rights of employees in the context that Vietnam is a member of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP. The analysis and evaluation in the article will enrich and deepen the issues on the protection of human rights in the general and the rights of workers in particular, especially the rights of workers, to meet the basic labor standards mentioned in the CPTPP.

Keywords:

Protect rights, employees, the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans - Pacific Partnership.

1. Đặt vấn đề

Trong quan hệ lao động (QHLD), người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) luôn có những mục đích khác nhau. Đối với NSDLĐ, họ có nhu cầu tìm kiếm nguồn nhân công để phục vụ cho quá trình sản xuất, kinh doanh cho doanh nghiệp, đơn vị mình. Còn NLĐ lại họ có nhu cầu tìm kiếm nguồn thu nhập từ hoạt động lao động của mình để đáp ứng các nhu cầu của bản thân và gia đình họ. Tuy có mục đích khác nhau nhưng các bên trong QHLD luôn hướng đến mục đích cuối cùng là lợi ích kinh tế. Mặc dù vậy, trong

* ThS.NCS Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: sontt@due.edu.vn

QHLD địa vị của NLD luôn bị đặt vào thế yếu hơn so với NSDLĐ, điều này xuất phát từ quan hệ sở hữu và quyền quản lý lao động của NSDLĐ đối với NLD trong quá trình lao động.

Từ địa vị pháp lý khác nhau đó đã dẫn đến tình trạng NSDLĐ có những hành vi vi phạm pháp luật, xâm phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD được pháp luật bảo vệ, trong đó có các quyền lao động cơ bản đã được các tổ chức quốc tế như Liên hợp quốc, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và các quốc gia tiên bộ trên thế giới thừa nhận. Hiện nay, cùng với quá trình hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, Việt Nam đã ký kết và tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do (Free Trade Agreements - FTA). Một trong những FTA sẽ có tác động to lớn đến sự phát triển của kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời gian tới đó là Hiệp định CPTPP. Đây được coi là hiệp định thương mại tự do “toàn diện và tiến bộ” với những tiêu chuẩn khắt khe, nó không chỉ đề cập đến các lĩnh vực thương mại truyền thống mà còn quy định đến các vấn đề phi thương mại, phi truyền thống, trong đó có các “*tiêu chuẩn*” về lao động với mục đích là bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLD, trên tinh thần và nội dung của Tuyên bố năm 1998 của ILO, với nền tảng là 8 công ước cơ bản và cốt lõi của tổ chức này được các quốc gia thành viên CPTPP “*dẫn chiếu*” có giá trị ràng buộc đối với các quốc gia thành viên.

Điều này đòi hỏi vấn đề bảo vệ quyền của NLD trong các quy định của pháp luật Việt Nam phải tương thích, phù hợp và đáp ứng với các “*tiêu chuẩn*” lao động quốc tế cơ bản được đề cập trong Hiệp định CPTPP. Việc nội luật hóa các nội dung trong các Công ước quốc tế, trong đó có các quy định pháp luật nhằm bảo vệ hiệu quả và thực chất các quyền lao động cơ bản của NLD là một trong yêu cầu bắt buộc.

2. Khái quát về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Việc bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của NLD nói riêng luôn là mục tiêu, nhiệm vụ của các tổ chức quốc tế và các quốc gia tiên bộ trên thế giới với những hình thức và biện pháp khác nhau. Trong bài viết này, tác giả muốn làm rõ “*bảo vệ*”, “*quyền*” và “*bảo vệ quyền*”. Theo *Từ điển Tiếng Việt*, “*bảo vệ*” được hiểu là sự che chở, giữ gìn, bảo đảm sự an toàn về một sự vật, hiện tượng nào đó. Còn “*quyền*” là điều được hưởng do pháp luật hoặc xã hội công nhận hoặc do địa vị đem lại¹.

Còn theo *Từ điển Tiếng Việt* của Viện Ngôn ngữ học thì “*quyền*” là điều mà pháp luật hoặc xã hội công nhận cho được hưởng, được làm, được đòi hỏi, còn “*bảo vệ*” được hiểu là sự chống lại mọi sự xâm phạm để giữ cho luôn luôn được nguyên vẹn². Mặc dù có những cách giải thích khác nhau nhưng bản chất của việc bảo vệ quyền của NLD chính là bảo vệ NLD, chống lại những hành vi xâm phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đã được pháp luật ghi nhận.

¹ Nguyễn Thị Bích Hạnh, Ngô Thị Thu Hương (2019), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Dân trí, Hà Nội, tr.35, 501.

² Hoàng Khê (2002), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội, tr.1031, tr.49.

Bên cạnh đó, cũng cần phân biệt giữa khái niệm “*bảo vệ*” với “*bảo đảm*” quyền của NLĐ. Theo đó, về ngữ nghĩa thì “*bảo vệ*” và “*bảo đảm*” là hai cụm từ khác nhau, nếu “*bảo vệ*” nghiêng về sử dụng các công cụ, phương tiện với mục đích ngăn ngừa, chống lại và triệt tiêu, thì “*bảo đảm*” nghiêng về các biện pháp tạo điều kiện để tôn trọng, thực hiện một cam kết nào đó. Tuy vậy, trên thực tế thì trong một số trường hợp người ta có thể sử dụng hai cụm từ này thay thế cho nhau³. Và nhìn từ khía cạnh nhân quyền, thì bảo vệ là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để bảo đảm cho các cơ quan, tổ chức này thực hiện đầy đủ, hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao, nhằm đạt được các lợi ích chung. Bảo vệ do vậy tồn tại trong suốt quá trình thực hiện quyền, ở đâu có quyền thì ở đó có nhu cầu bảo đảm, bảo vệ⁴. Như vậy, có thể thấy rằng, “*bảo vệ*” quyền của NLĐ được hiểu theo những phương diện khác nhau:

Thứ nhất, về ngữ nghĩa “*bảo vệ*” quyền chính là sự che chở, giữ gìn, bảo đảm đối với những điều mà họ được hưởng do pháp luật quy định và được xã hội công nhận. Và bảo vệ quyền của NLĐ chính là những quy định của pháp luật nhằm giữ gìn, bảo đảm, che chở cho NLĐ, chống lại những hành vi xâm phạm đến từ những chủ thể khác trong quá trình lao động, làm việc.

Thứ hai, về “*bảo vệ*” quyền của NLĐ được nhìn nhận theo phương diện là các quy định của pháp luật. Đó chính là các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành, có giá trị bắt buộc đối với các chủ thể khi tham gia vào các quan hệ pháp luật lao động mà mục đích chính là bảo vệ quyền của NLĐ khi tham gia vào hoạt động lao động. Bởi khi tham gia vào QHLD giữa NLĐ và NLĐ đều mang các quyền và nghĩa vụ pháp lý khác nhau, trong nhiều trường hợp, vì nhiều lý do khác nhau mà các bên tham gia trong quan hệ pháp luật không thực hiện đúng, thực hiện đầy đủ, thậm chí có những hành vi vi phạm, xâm phạm đến các quyền của chủ thể kia đã được pháp luật quy định.

Thứ ba, chủ thể được bảo vệ chính là những NLĐ - một lực lượng xã hội quan trọng, có tính quyết định, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế, xã hội nhưng lại là lực lượng luôn được xem là “*yếu thế*” trong QHLD. Bởi trong QHLD, thứ tài sản lớn nhất của NLĐ đó chính là “*sức lao động*” - thứ họ đem ra trao đổi với NSDLĐ. NLĐ hoàn toàn không có quyền chủ động trong việc quản lý công việc, kế hoạch làm việc và đương nhiên họ không có quyền phân phối lợi nhuận. Chính vì vậy, bản thân NLĐ luôn bị động trong QHLD, họ phải luôn thực hiện theo sự chỉ đạo, quản lý của NSDLĐ. Họ phải thường xuyên phải đối mặt với tình trạng vi phạm pháp luật từ phía NSDLĐ. Những vi phạm đến các quyền cơ bản của NLĐ như vi phạm các quyền về tự do liên kết, tự do công đoàn; vi phạm về quyền thương lượng tập

³ Trần Nguyên Cường (2016), *Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*, Luận án tiến sĩ, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, tr.38.

⁴ Phạm Thị Thúy Nga (2014), *Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động Việt Nam hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, tr.53.

thê; NLD phải lao động trong tình trạng cưỡng bức, ép buộc, không trên tinh thần tự nguyện; các vi phạm pháp luật về lao động trẻ em (LĐTE), sử dụng LĐTE trong những ngành nghề, lĩnh vực bị cấm sử dụng, hay có các hành vi phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp đối với NLD... Những vi phạm như vậy sẽ ảnh hưởng đến cuộc sống, thu nhập của bản thân NLD và gia đình họ. Có tác động tiêu cực đến xã hội, gây ra những hệ lụy xấu, ảnh hưởng đến sự phát triển của các quốc gia.

Riêng đối với Hiệp định CPTPP, đây là một FTA thế hệ mới với những nội dung cam kết mang tính “toàn diện và tiến bộ” hơn so với các hiệp định thương mại tự do trước đó. Một trong những điểm “tiến bộ” nổi bật có thể nhận thấy trong Hiệp định CPTPP chính là các cam kết có tính chất ràng buộc đối với các quốc gia thành viên của hiệp định về bảo vệ quyền của NLD theo những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, được đề cập trong nội dung của hiệp định này. Theo đó, mỗi bên sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định cũng như thực hiện các đạo luật và quy định đó ở nước mình, những quyền sau đây như được nêu trong Tuyên bố của ILO: (i) Tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; ii) Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức (LĐCB) hoặc ép buộc; (iii) Loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE và nhằm mục đích cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; và (iv) Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Đồng thời, 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 nghiệp⁵.

Từ một số phân tích trên, tác giả bài viết cho rằng, “Bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương là những hoạt động, cách thức, biện pháp cụ thể nhằm bảo đảm các quyền của NLD theo quy định của pháp luật Việt Nam trên cơ sở những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được quy định, cam kết trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương mà Việt Nam đã ký kết, tham gia và được đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp pháp lý khác nhau.

3. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Dưới tác động của nền kinh tế thị trường, đặc biệt là tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) đã làm thay đổi lớn đến mọi mặt trong đời sống kinh tế, xã hội. Do vậy, sự cần thiết bảo vệ quyền của NLD bao gồm:

Thứ nhất, xuất phát từ yêu cầu nội tại bảo vệ người lao động là chủ thể quan trọng trong quan hệ lao động

QHLD giữa NLD và NSDLĐ là quan hệ mang tính kinh tế - xã hội đặc biệt. Đó là quan hệ về việc mua - bán sức lao động của NLD. Tuy nhiên, sự mua - bán đó không thể thực hiện như các giao dịch dân sự thông thường. Nó phải được thực hiện thông qua sự “tuyển dụng lao động”. NSDLĐ muốn mua được sức lao động của NLD thì không có cách nào tốt hơn là

⁵ Chương 19, Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP.

“*tuyển*” họ vào làm việc. Quá trình làm việc chính là quá trình NLĐ tự giác chuyển dần sức lao động của mình cho NSDLĐ. Quy trình chuyển giao sức lao động đó ở mỗi đơn vị là không giống nhau nhưng có điểm chung là phải trong một không gian (nơi làm việc) và thời gian (thời gian làm việc). Khi kết hợp các điều kiện “*mua - bán*” và các chế độ liên quan đến quá trình chuyển giao sức lao động chính là lúc xuất hiện các vấn đề nhạy cảm và dễ dẫn đến những bất đồng giữa các bên⁶. Tuy nhiên, trong QHLD, NLĐ bao giờ cũng bị lệ thuộc vào NSDLĐ. Tuy bị lệ thuộc vào NSDLĐ nhưng NLĐ là chủ thể quan trọng trong QHLD đặc biệt là lao động có tay nghề cao mà các máy móc, công cụ không thể thay thế được. Tuy nhiên, để giảm chi phí trong sản xuất, tận dụng tối sức lao động thì NLĐ có thể phải đối mặt với những nguy cơ làm việc trong những điều kiện làm việc không được bảo đảm về vệ sinh, an toàn lao động; những vi phạm về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; những hành vi phân biệt, đối xử từ phía NSDLĐ hoặc có thể bị cản trở, hạn chế các quyền tham gia, hoạt động công đoàn của NLĐ,... những hành vi đó đều làm ảnh hưởng, xâm phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ đã được pháp luật bảo vệ.

Mặc dù định hướng của Việt Nam là phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước, song các thiết chế QHLD có một số điểm khác với nguyên tắc thị trường, điển hình như các thiết chế đại diện của NLĐ và NSDLĐ. Điều này phần nào cũng gây cản trở, khó khăn đến hoạt động bảo vệ quyền và lợi ích của các chủ thể trong QHLD nói chung và NLĐ nói riêng. Tuy vậy, cũng phải nhìn nhận rằng, sự phụ thuộc của NLĐ là đặc điểm riêng của các QHLD. Đó không chỉ là lý do chính để luật lao động của hầu hết các nước đều hàm chứa tư tưởng bảo vệ NLĐ mà còn là căn cứ để xác định phạm vi điều chỉnh của luật lao động, xác định quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD⁷. Việc quan tâm, chăm lo và bảo vệ NLĐ - một chủ thể quan trọng trong QHLD là một trong những nhiệm vụ cơ bản của các quốc gia tiến bộ trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Thứ hai, bảo vệ quyền của người lao động thích ứng với các tiêu chuẩn trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Trong điều kiện hội nhập quốc tế các quốc gia không thể “*đóng cửa*” mà phải tham gia vào “*sân chơi*” chung. trong đó có bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Những biện pháp nhằm đảm bảo những giá trị này phải được coi là ngoại lệ của của việc thực hiện các cam kết tự do hóa thương mại. Thậm chí, tôn trọng quyền con người (trong đó có quyền của NLĐ) cần phải được coi là điều kiện để có những quan hệ thương mại bình thường. Mặt khác, cũng theo quan điểm này, nguyên tắc nền tảng của thương mại là cạnh tranh công bằng. Bằng việc hạ thấp hay không tôn trọng các tiêu chuẩn tối thiểu về lao động, xã hội, môi trường, một nước đã thực hiện biện pháp cạnh tranh không lành mạnh, được coi như hiện tượng “*bán phá giá*”

⁶ Lưu Bình Nhưỡng (2008), *Quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nền kinh tế thị trường*, Tạp chí Luật học, tập 2/2008, tr.31-32.

⁷ Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.16-17.

về xã hội hay môi trường. Từ những lập luận này, quan điểm của các nước phát triển là cần có sự gắn kết giữa tự do hóa thương mại và việc tôn trọng các tiêu chuẩn về quyền con người⁸. Đặc biệt, việc sử dụng các tiêu chuẩn, điều kiện về môi trường, xã hội hay quyền con người trong quan hệ thương mại thường là biện pháp “*trá hình*” cho chủ nghĩa bảo hộ mà những nước đang phát triển, kém phát triển là nạn nhân⁹. Dù cho là có những quan điểm khác nhau nhưng có một thực tế không thể phủ nhận được rằng FTA và nhân quyền đều có cùng mục tiêu là hướng tới nâng cao chất lượng cuộc sống của con người và FTA có thể thúc đẩy (tác động tích cực) mà cũng có thể là triệt tiêu (tác động tiêu cực) các quyền con người, trong đó có quyền của NLD. Tuy nhiên, sự tác động hai chiều này không phải do tự thân các FTA gây ra, bởi nội dung ký kết và việc thực thi FTA đều do các quốc gia tự quyết định.

Hiệp định CPTPP đã đặt ra các tiêu chuẩn lao động quốc tế, liên quan đến các quyền lao động cơ bản của NLD được nêu lên trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, được các quốc gia, các tổ chức quốc tế và khu vực xem là những tiêu chuẩn lao động tối thiểu về bảo vệ các quyền cơ bản của NLD và đã được chính CPTPP đưa vào nội dung cam kết, bắt buộc các quốc gia thành viên phải “*thông qua và duy trì các đạo luật và quy định cũng như việc thực hiện những đạo luật và quy định đó ở nước mình*”¹⁰. So với các cam kết thương mại thế hệ cũ thì các cam kết trong các FTA thế hệ mới ở mức độ cao nhất, bởi vì “*thông qua*” tức là đưa vào pháp luật của nước đó những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản theo Tuyên bố của ILO, còn “*duy trì*” tức là triển khai trong thực tiễn những quy định pháp luật nói trên¹¹. Việt Nam cam kết thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ chung trong chương lao động kể từ ngày CPTPP có hiệu lực. Đối với các cam kết chung trong chương lao động, nếu Việt Nam có vi phạm thì các quốc gia sẽ không áp dụng các biện pháp ngưng ưu đãi thương mại với Việt Nam trong thời hạn 03 năm kể từ thời điểm CPTPP có hiệu lực.

Thứ ba, bảo vệ quyền của người lao động nhằm giảm thiểu những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường và các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới

Trong QHLD, dưới tác động của nền kinh tế thị trường đã đặt NLD dưới những nguy cơ phải đối mặt trong quá trình tham gia vào các QHLD, đó là tình trạng thất nghiệp; nguy cơ bị bóc lột, đối xử; phải lao động trong những điều kiện làm việc không đảm bảo về vệ sinh, an toàn lao động,... là những nguy cơ họ phải đối diện thường xuyên hơn trong điều kiện toàn bộ các quan hệ kinh tế xã hội bị chi phối nhiều bởi yếu tố lợi nhuận. Chính vì vậy, NLD cần phải bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước các tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường.

⁸ Lê Thị Hoài Thu, Vũ Công Giao (2016), *Ảnh hưởng của thương mại tự do đến nhân quyền*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội, tr.73.

⁹ Scott Vaughan (1994), *Trade and Environment: Some North-South Considerations*, Cornell International Law Journal, Vol. 27, pp.591- 606.

¹⁰ Điều 19.3 - Hiệp định CPTPP.

¹¹ Nguyễn Hữu Chí, (2018), *Cam kết về lao động của Việt Nam trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và đề xuất sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2012*, Tạp chí Nghề luật, tập 10/2018, tr.13.

Bên cạnh đó, dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) cũng đã dẫn đến sự thay đổi lớn trong lực lượng lao động, các loại máy móc, thiết bị thông minh có ứng dụng trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI) đã ra đời và đang dần thay thế cho những NLĐ, trở thành một lực lượng lao động mới trong xã hội. Tình trạng “không biên giới” giữa các quốc gia cũng đặt ra những thách thức trong việc quản lý và sử dụng nguồn lao động. Đặc biệt, việc nhận diện các QHLD nào là quan hệ pháp luật lao động trong mối quan hệ với các lĩnh vực pháp lý khác cũng sẽ là những khó khăn, thách thức đặt ra trong thực tiễn trong bối cảnh xã hội mới¹². Vai trò, vị trí của NLĐ cũng đang có những sự thay đổi nhất định, ở những lĩnh vực trước đây do NLĐ trực tiếp làm việc thì hiện nay được thay thế bởi các loại thiết bị, máy móc đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc tốt hơn so với NLĐ. Điều này dẫn đến tình trạng thất nghiệp, nguy cơ mất việc làm của NLĐ là tình trạng thường xuyên xảy ra. Khi đó, đời sống, thu nhập của NLĐ và gia đình họ chắc chắn sẽ bị ảnh hưởng bởi những tác động tiêu cực này.

Cùng với đó là sự đòi hỏi của các FTA thế hệ mới như đã đề cập cũng gây đến những tác động không nhỏ đến các QHLD và NLĐ. NLĐ phải đối mặt với sự cạnh tranh quyết liệt trên thị trường lao động, sức ép về việc làm, thu nhập trở nên gay gắt hơn bao giờ hết. Bản thân NSDLĐ họ cũng phải chịu những sức ép tương tự đến từ sự cạnh tranh khốc liệt của nền kinh tế thị trường và việc tuân thủ các “hàng rào kỹ thuật” trong các cam kết của các FTA, cụ thể là các cam kết về các tiêu chuẩn lao động quốc tế được đề cập trong các FTA cũng tạo nên những áp lực không nhỏ đối với họ và bản thân QHLD. Việc tuân thủ và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về bảo vệ NLĐ trong các FTA thế hệ mới là những nghĩa vụ bắt buộc của nhiều chủ thể, trong đó có NSDLĐ trong bối cảnh các FTA đã và đang có hiệu lực pháp luật. Điều này cũng phần nào tác động đến chính sách và chiến lược quản trị của NSDLĐ, khi họ có những thay đổi trong việc tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, quản lý đối với NLĐ và khi đó vấn đề việc làm, thu nhập, điều kiện làm việc,... nhằm bảo vệ quyền của NLĐ lại được quan tâm hơn bao giờ hết.

4. Nội dung cơ bản của pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Quá trình toàn cầu hóa đã có những tác động mạnh mẽ đến vấn đề quyền con người, quyền của NLĐ. Chính những ảnh hưởng này đã dẫn đến nhiều quan điểm khác nhau về vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế¹³. Ý tưởng về việc xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản xuất hiện khi những người ủng hộ toàn cầu hóa cho rằng bên cạnh những mặt tích cực, toàn cầu hóa cũng bộc lộ những mặt tiêu cực của nó. Từ thực trạng đó, rõ ràng việc đặt ra các tiêu chuẩn lao động quốc tế đóng vai trò quan trọng, các tiêu chuẩn lao động quốc

¹² Đoàn Thị Phương Diệp (2019), *Nhận diện quan hệ pháp luật lao động trong bối cảnh cách mạng công nghệ lần thứ 4*, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, số 2 (123), tr.38.

¹³ Phạm Trọng Nghĩa (2008), *Tác động của việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản đến khả năng cạnh tranh của quốc gia*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp điện tử số 145/2008.

tế cơ bản được xem như là những “lá chắn” bảo vệ NLD trước những nguy cơ họ bị xâm phạm các quyền lao động cơ bản khi tham gia QHLD.

Hiệp định CPTPP tiên thân là Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP - Trans-Pacific Partnership Agreement) với sự tham gia của 11 thành viên trong đó có Việt Nam. Hiệp định CPTPP được ký kết chính thức vào ngày 8/3/2018 tại Santiago, Chile. Ngày 2/11/2018 Quốc hội Việt Nam đã phê chuẩn FTA thế hệ mới và hiệp định này bắt đầu có hiệu lực pháp luật ở Việt Nam từ ngày 14/1/2019.

Về nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định CPTPP có những nội dung chính sau đây:

Thứ nhất, bảo vệ quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể của người lao động

Bảo vệ quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể của NLD là một trong những nội dung cốt lõi, quan trọng trong Tuyên bố năm 1998 của ILO và được xem là một trong các tiêu chuẩn quốc tế cơ bản về lao động được áp dụng rộng rãi hiện nay. Những nội dung các quyền này của NLD được thể hiện qua hai công ước là Công ước số 87 (Công ước về quyền tự do hiệp hội và quyền được tổ chức) và Công ước số 98 (về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể) của ILO, cụ thể: (i) Quyền tự do liên kết, tự do hiệp hội của NLD được thực hiện thông qua hoạt động của các tổ chức đại diện lao động. Về cơ bản, tổ chức đại diện của NLD do những NLD lập nên trên cơ sở của nguyên tắc tự do, tự nguyện, không trái pháp luật với chức năng chủ yếu là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD; (ii) Công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể của NLD. TLTT được hiểu là quan hệ giữa NSDLĐ hoặc đại diện của họ với NLD hoặc đại diện NLD về các vấn đề phát sinh trong QHLD nhằm tìm được sự đồng thuận giữa hai bên để thiết lập mối QHLD hài hòa, ổn định, bền vững. Mục đích của hoạt động này là giải quyết nhanh, kịp thời các xung đột về lợi ích xảy ra giữa hai bên; tôn trọng, khẳng định địa vị pháp lý của các bên.

Thứ hai, xóa bỏ mọi hành vi lao động cưỡng bức hoặc ép buộc

Trong pháp luật quốc tế, LĐCB hay bắt buộc là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm¹⁴. Pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều cho rằng, LĐCB là những hình thức lao động bất hợp pháp, bị pháp luật nghiêm cấm, loại bỏ. Các hình thức LĐCB đều bị lên án, những hành vi vi phạm pháp luật về LĐCB đều có thể bị xử lý, các chủ thể có hành vi vi phạm các quy định của pháp luật về LĐCB có thể phải chịu những trách nhiệm pháp lý ở những mức độ khác nhau. LĐCB có thể được biểu hiện thông qua nhiều hình thức khác nhau, cụ thể: *Một là*, LĐCB bởi Nhà nước hay các lực lượng vũ trang (the State or armed forces);

¹⁴ Khoản 1 Điều 2 Công ước 29 của ILO - 1930.

Hai là, lạm dụng tình dục, cưỡng bức thông qua hình thức buôn bán (Forced commercial sexual exploitation); hay vì mục đích kinh tế (Purpose of economic) và những hình thức LĐCB khác không thể xác định rõ ràng¹⁵. Các hình thức về LĐCB có thể thấy LĐCB có những đặc điểm cơ bản sau: (i) Về chủ thể của hành vi LĐCB. Đó là bất kỳ một cá nhân nào khi họ thực hiện các công việc, dịch vụ mà bị phân biệt về chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia, giới tính, tôn giáo, độ tuổi; (ii) Về ý chí của chủ thể thực hiện những hoạt động LĐCB, ép buộc. Đó là những người thực hiện các công việc, dịch vụ không tự nguyện, hay nói cách khác họ bị bắt buộc phải làm những công việc, dịch vụ trái với ý chí của họ. (iii) về hậu quả đối với nạn nhân thì người không thực hiện các công việc, dịch vụ LĐCB phải chịu những hình phạt.

Thứ ba, xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Việc lạm dụng LĐTE luôn để lại những hậu quả và hệ lụy hết sức nghiêm trọng, tước bỏ của các em cơ hội được phát triển đôi đa tiềm năng của mình, ảnh hưởng lớn đến sức khỏe thể chất và tinh thần của các em, tác động xấu đến sự phát triển bền vững của xã hội, tương lai của mỗi quốc gia, dân tộc. LĐTE (child labour) là thuật ngữ được các tổ chức quốc tế như UNICEF, ILO sử dụng để đề cập về những công việc cho những người dưới 18 tuổi mất đi tuổi thơ, mất đi cơ hội để phát triển về phẩm giá, ảnh hưởng đến sự phát triển đến tinh thần và thể chất. Đó là những công việc nguy hiểm và có hại cho các em về mặt tinh thần thể chất, đạo đức, làm ảnh hưởng đến việc học tập của các em; tước bỏ cơ hội đi học của các em; làm cho các em phải nghỉ học sớm; làm cho các em phải cố gắng để vừa đi học vừa làm các công việc nặng nhọc đòi hỏi nhiều thời gian¹⁶. Tuy nhiên, không phải trẻ em nào cứ tham gia làm việc đều được coi là LĐTE, vì hiện nay chưa có sự phân biệt rõ ràng giữa LĐTE và “trẻ em tham gia làm việc”. Trẻ em tham gia làm việc là những trẻ em làm các công việc không làm hại tới việc phát triển thể chất, học hành và vui chơi, có thể góp phần vào sự phát triển lành mạnh của trẻ¹⁷.

Xóa bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất là một trong những “*tiêu chuẩn*” trong lĩnh vực lao động mà các FTA thế hệ mới, trong đó có CPTPP yêu cầu các thành viên của hiệp định thương mại này phải tuân thủ và thực hiện. Trong bối cảnh toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ và sâu rộng như hiện nay, sự ra đời của các FTA là một trong những minh chứng rõ nét cho xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế của các quốc gia. Các tiêu chuẩn về lao động được xem như là những nội dung bắt buộc không thể thiếu

¹⁵ Report of the Director-General ILO, (2005), *Global Alliance Against Forced Labour*, p.12.

¹⁶ Vũ Công Giao, Nguyễn Hoàng Hà (2017), *Phòng ngừa, xóa bỏ lao động trẻ em trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Luật học số 11/2017, tr.33.

¹⁷ Phan Thị Lan Phương (2014), *Phòng, chống lạm dụng lao động trẻ em góp phần thúc đẩy thực hiện quyền trẻ em ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội - Luật học, tập 30, số 4, tr.60.

trong nội dung của các FTA, trong đó tiêu chuẩn về bảo vệ LĐTE, xóa bỏ mọi hình thức LĐTE tồi tệ luôn được xem là một trong những tiêu chuẩn “cốt lõi” trong các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản.

Việc thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế sẽ thúc đẩy sự phát triển của kinh tế, bảo vệ hiệu quả và thực chất quyền con người, quyền của NLD. Thực tế từ sự phát triển của các quốc gia trên thế giới đã cho thấy, đối với những quốc gia phát triển, những quốc gia đang thống trị nền thương mại toàn cầu là những quốc gia có tiêu chuẩn lao động cơ bản được thực thi nghiêm chỉnh¹⁸.

Thứ tư, xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Trên bình diện quốc tế, với tư cách là cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc trong lĩnh vực lao động, ILO đã thông qua Tuyên bố Philadelphia năm 1944, trong nội dung Tuyên bố này nêu rõ: “Tất cả mọi người không phân biệt chủng tộc, tín ngưỡng hay giới tính, đều có quyền theo đuổi những tiến bộ về vật chất và tinh thần trong điều kiện tự do, đảm bảo nhân phẩm, an ninh kinh tế và công bằng về cơ hội”¹⁹. Bên cạnh đó, ILO cũng đã thông qua Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, năm 1958. Theo đó, phân biệt đối xử được hiểu là: “Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp”²⁰. Xuất phát từ định nghĩa của ILO, có thể đánh giá phân biệt đối xử được thể hiện ở một số khía cạnh sau đây: (i) Về bản chất của sự phân biệt, đối xử giữa các cá nhân NLD (hoặc nhóm NLD) trong lĩnh vực việc làm, nghề nghiệp của NSDLĐ, đây rõ ràng là những trường hợp mà NSDLĐ có hành vi phân biệt, đối xử không công bằng đối với NLD trong QHLD; (ii) Lý do của sự phân biệt đối xử xuất phát từ sự không giống nhau về đặc điểm cá nhân hay xã hội của NLD (hoặc nhóm NLD); (iii) Việc phân biệt đối xử gây ra những tác động tiêu cực đối với cá nhân NLD (nhóm NLD) bị phân biệt đối xử và đến các mặt trong đời sống xã hội.

5. Kết luận

Bảo vệ quyền của NLD là hoạt động đóng vai trò quan trọng, không thể thiếu trong quá trình NLD tham gia QHLD. Việc bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLD xuất phát từ vị trí quan trọng của NLD trong QHLD. Do vậy, bất cứ quốc gia nào muốn phát triển bền vững, ổn định thì phải xây dựng những chính sách, quy định bảo vệ quyền của NLD phù hợp với điều kiện cụ thể và đáp ứng các tiêu chuẩn tiến bộ của quốc tế. Bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLD càng có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh nước ta tham gia các FTA thế hệ

¹⁸ Xem thêm: Will Martin Keith E. Maskus (2020), *Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy*, Review of International Economics, Vol 9, Iss 2.

¹⁹ <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>, truy cập ngày 24/8/2021)

²⁰ Khoản 1 Điều 1 Công ước số 111.

mới, trong đó có Hiệp định CPTPP. Việc cam kết thực hiện và tiêu thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản trở thành một điều kiện bắt buộc, không thể thiếu trong nội dung cam kết của CPTPP, buộc các quốc gia thành viên phải tuân thủ và thực thi các tiêu chuẩn lao động đã cam kết. Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được đề cập trong Hiệp định CPTPP buộc các quốc gia phải thông qua và duy trì những quyền lao động cơ bản của NLĐ. Đó là quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; xóa bỏ mọi hình thức LĐCB hoặc ép buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; xóa bỏ phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp trong lao động.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP.
2. Nguyễn Thị Bích Hạnh, Ngô Thị Thu Hương (2019), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Dân trí, Hà Nội.
3. Hoàng Phê (2002), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
4. Trần Nguyên Cường, (2016), *Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*, Luận án tiến sĩ, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.
5. Phạm Thị Thúy Nga (2014), *Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động Việt Nam hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
6. Lưu Bình Nhưỡng (2008), *Quan hệ lao động trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nền kinh tế thị trường*, Tạp chí Luật học, số 2/2008.
7. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.
8. Lê Thị Hoài Thu, Vũ Công Giao (2016), *Ảnh hưởng của thương mại tự do đến nhân quyền*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
9. Scott Vaughan (1994), *Trade and Environment: Some North-South Considerations*, Cornell International Law Journal, Vol. 27, pp.591-606.
10. Nguyễn Hữu Chí (2018), *Cam kết về lao động của Việt Nam trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và đề xuất sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2012*, Tạp chí Nghề luật, tập 10/2018.
11. Đoàn Thị Phương Diệp (2019), *Nhận diện quan hệ pháp luật lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghệ lần thứ 4*, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, số 2 (123).

12. Phạm Trọng Nghĩa (2008), *Tác động của việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản đến khả năng cạnh tranh của quốc gia*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp điện tử, số 145/2008.

13. Report of the Director-General ILO (2005), *Global Alliance Against Forced Labour*, p.12.

14. Vũ Công Giao, Nguyễn Hoàng Hà (2017), *Phòng ngừa, xóa bỏ lao động trẻ em trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Luật học, số 11/2017.

15. Phan Thị Lan Phương, (2014), *Phòng, chống lạm dụng lao động trẻ em góp phần thúc đẩy thực hiện quyền trẻ em ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội - Luật học, tập 30, số 4.

16. Will Martin Keith E. Maskus (2020), *Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy*, Review of International Economics, Vol 9, Iss 2.