

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐÁP ỨNG CAM KẾT LAO ĐỘNG
TRONG HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN
THÁI BÌNH DƯƠNG**

HÀ NGỌC ANH*

Ngày nhận bài: 15/01/2022

Ngày phản biện: 22/01/2022

Ngày đăng bài: 30/03/2022

Tóm tắt:

Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương mà Việt Nam ký kết và phê chuẩn đã, đang và sẽ tiếp tục đặt ra yêu cầu hoàn thiện pháp luật về lao động. Bài viết tập trung phân tích một số cam kết về lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, sự điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục được hoàn thiện nhằm đáp ứng các cam kết về lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Từ khóa:

Cam kết lao động, pháp luật lao động Việt Nam

Abstract:

Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership that Vietnam signed and ratified has, is and will continue to set requirements to improve the labor law. The article focuses on analyzing a number of labor commitments in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership. The adjustment of Vietnam's labor law and the issues raised need to continue to be improved to meet the labor commitments in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership.

Keywords:

Labor commitments, Vietnam's labor law

1. Đặt vấn đề

Thuật ngữ Hiệp định thương mại tự do “thế hệ mới” là thuật ngữ mới xuất hiện gần đây ở nước ta, nội dung thể hiện mức độ cam kết sâu hơn so với hiệp định thương mại tự

* TS., Học viện Chính trị khu vực III; Email ngocanhv3@gmail.com

• Ghi chú: Tải bài viết toàn văn tại địa chỉ: <http://tapchi.hul.edu.vn>

do¹. Hai hiệp định được coi là “thế hệ mới” mà Việt Nam ký kết và phê chuẩn là Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Châu Âu (EVFTA). Bên cạnh cam kết các nước dành cho nhau những ưu đãi về tiếp cận thị trường, cắt giảm tiến tới xóa bỏ rào cản thuế quan và phi thuế quan ở mức độ cao hơn, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới còn có phạm vi cam kết mở rộng hơn trong các lĩnh vực phi thương mại như môi trường, lao động, phát triển bền vững, quản trị tốt²... Trong đó, CPTPP có nhiều nội dung cam kết về lao động có tác động lớn đến pháp luật lao động Việt Nam.

Bài viết trình bày các cam kết về lao động trong CPTPP, tác động của các cam kết đến pháp luật lao động Việt Nam, sự điều chỉnh các quy định pháp luật về lao động ở nước ta trong thời gian qua, những bất cập trong các quy định pháp luật lao động hiện hành và gợi mở một số định hướng tiếp tục hoàn thiện pháp luật lao động phù hợp với cam kết lao động trong CPTPP. Tiếp cận trên phương diện pháp luật, sử dụng các phương pháp mô tả, phân tích luật học, so sánh pháp luật... Nội dung bài viết được chia thành ba mục: (i) các cam kết lao động trong CPTPP tác động đến pháp luật lao động Việt Nam; (ii) nội luật hóa cam kết lao động trong CPTPP trong pháp luật lao động Việt Nam; (iii) định hướng hoàn thiện pháp luật lao động phù hợp với cam kết lao động trong CPTPP.

2. Các cam kết lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương tác động đến pháp luật lao động Việt Nam

Điều 19.3 Chương 19 về Quyền lao động trong CPTPP khẳng định: “*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: (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 cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp*”³. Theo đó, các thành viên Hiệp định có nghĩa vụ ban hành và thực thi các luật và quy định trong nước nhằm đảm bảo các quyền lao động. Như vậy, kể cả khi các quốc gia thành viên của CPTPP chưa phê chuẩn các Công ước của ILO, vẫn

¹ Theo Trung tâm WTO-VCCI của Việt Nam, hiệp định thương mại tự do (free trade agreement – FTA) là một thỏa thuận giữa hai hoặc nhiều thành viên nhằm loại bỏ các rào cản đối với phần lớn thương mại giữa các thành viên với nhau.

² Nguyễn Thùy Linh, *Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và vấn đề cải cách thể chế kinh tế ở nước ta*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 21, 11/2014.

³<http://cptpp.moit.gov.vn/data/e0593b3b-82bf-4956-9721-88e51bd099e6/userfiles/files/19%20-%20Chuong%20Lao%20dong%20-%20VIE.pdf>

có nghĩa vụ ràng buộc theo CPTPP đảm bảo các quyền lao động này bằng cách thông qua và duy trì các đạo luật và quy định trong nước⁴. Từ cam kết nêu trên có thể khái quát:

i) Các quyền lao động trong CPTPP không phải là nội dung tiêu chuẩn lao động quốc tế mới, mà khẳng định lại các quyền lao động đã được ghi nhận trong Tuyên bố ILO năm 1998 về các nghĩa vụ và quyền cơ bản trong lao động, cũng như trong 04 cấp Công ước cơ bản của ILO gồm: Công ước 87 và công ước 98 về tự do lập hội và thương lượng lao động tập thể; Công ước 29 và công ước 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước 138 và công ước 182 về xoá bỏ lao động trẻ em; Công ước 100 và công ước 111 về xoá bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

ii) Tất cả các nước thành viên của Hiệp định, dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO, nhưng với tư cách là thành viên của ILO phải có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy, thực hiện các nguyên tắc về các quyền lao động cơ bản và nội dung của các Công ước, trong đó bao gồm 4 nhóm quyền lao động nêu trên.

iii) Các quốc gia thành viên CPTPP sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định, cũng như thực hiện ở nước mình những quyền lao động được nêu trong Tuyên bố của ILO và các Công ước cơ bản của ILO, cụ thể là các quyền lao động được nêu tại Điều 19.3 Chương 19 của CPTPP.

Từ các cam kết về lao động trong CPTPP cho thấy, có nhiều nội dung cam kết tác động đến pháp luật lao động ở Việt Nam như: quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể, trong đó có quyền tự do thành lập, hoạt động của các tổ chức đại diện độc lập của người lao động tại doanh nghiệp, cũng như mối quan hệ với tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam; vấn đề xoá bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc như: ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc...; xoá bỏ lao động trẻ em và cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, cũng như sử dụng lao động là người chưa thành niên...; xoá bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp liên quan đến dân tộc, giới tính, độ tuổi, tôn giáo, tín ngưỡng, người khuyết tật hoặc liên quan bản dạng giới, xu hướng tính dục... Sự tác động còn thể hiện qua trách nhiệm của Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO trong thực hiện các Công ước liên quan đến lao động mà Việt Nam đã gia phê chuẩn, kể cả các Công ước chưa phê chuẩn nhưng theo cam kết của CPTPP các quốc gia thành viên vẫn có nghĩa vụ đảm bảo thực hiện. Để các cam kết này được thực hiện hiệu quả, đòi hỏi pháp luật lao động Việt Nam cần có sự điều chỉnh các quy định một cách phù hợp.

⁴ Ngô Thị Trang, *Quyền tự do lập hội trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và những thách thức đặt ra cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học pháp lý, số 128, tháng 7 năm 2019, tr. 76-84.

3. Nội luật hóa cam kết lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương trong pháp luật lao động Việt Nam

3.1. Về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

i) *Đối với quyền tự do liên kết*: Đây là một loại quyền đặc biệt, là nhu cầu tự nhiên, mang tính khách quan gắn liền với người lao động. Các chủ thể lao động có quyền tự do liên kết với nhau thành lập những tổ chức của riêng mình, bao hàm cả quyền của tổ chức gắn với quyền tự do thành lập, hoạt động của các tổ chức đại diện cho người lao động và sự bảo vệ chống lại bất kỳ hành vi nào hạn chế những quyền này⁵. Việc chưa phê chuẩn Công ước số 87 về quyền tự do lập hội và bảo vệ tổ chức của Việt Nam không ảnh hưởng đến việc thực thi cam kết của Hiệp định, bởi lẽ, phạm vi công ước này chỉ điều chỉnh quyền của người lao động và người sử dụng lao động được thành lập, gia nhập tổ chức đại diện cho mình nhằm mục đích *thúc đẩy quan hệ lao động* mà không điều chỉnh quyền thành lập các hiệp hội và các hoạt động khác ngoài phạm vi quan hệ lao động. Điều này cũng phù hợp với Điều 2 Tuyên bố ILO năm 1998 và Điều 19.2 Chương 19 của CPTPP⁶. Đối chiếu với Bộ luật Lao động năm 2019, khoản 2 Điều 170 quy định: “*Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định...*”. Tại khoản 1 Điều 6 Luật Doanh nghiệp năm 2020 cũng quy định: tại doanh nghiệp còn có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Đây là một tổ chức mới, độc lập với tổ chức công đoàn thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được xác định là tổ chức xã hội đơn thuần⁷, khác với tổ chức công đoàn theo quy định của Hiến pháp năm 2013 và Luật Công đoàn năm 2012 là tổ chức chính trị - xã hội. Tại các doanh nghiệp người lao động có thể thành lập, gia nhập và hoạt động trong 02 loại hình tổ chức đại diện quyền lợi người lao động đó là công đoàn và/hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Bộ luật Lao động không cấm người lao động cùng lúc tham gia hai tổ chức này và không hạn chế số lượng tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp....Như vậy, cam kết về quyền tự do lập hội và tự do liên kết trong CPTPP về cơ bản đã được pháp luật lao động nước ta nội luật hóa, đã tương thích một phần với Công ước số 87 về quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền tổ chức mà Việt Nam chưa phê chuẩn.

⁵ Lê Thương Huyền (2020), *Quyền tự do lập hội ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sỹ luật học, Học viện KHXH, tr. 42, 43

⁶ Hiệp định đối tác toàn diện tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, Điều 2, Tuyên bố năm 1998 và Điều 19.3.

⁷ Nguyễn Thị Hồng Nhung, *Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 17 (417), tháng 9/2020.

ii) *Đối với quyền thương lượng tập thể*: Điều 65 Bộ luật Lao động năm 2019, khái niệm thương lượng tập thể được quy định đó là “*việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định*”. Đặc biệt, tháng 6/2020 Quốc hội đã phê chuẩn Công ước số 98 về quyền thương lượng tập thể. Các quy định nêu trên là cơ sở pháp lý quan trọng xác lập chủ thể, nội dung, nguyên tắc, quy trình thương lượng tập thể... tạo hành lang pháp lý để tập thể lao động, đại diện tập thể lao động và người sử dụng thực hiện các cam kết của CPTPP về quyền thương lượng tập thể.

3.2. Về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc

Khoản 7, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ*”. Trên cơ sở đó, Điều 8 quy định các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động như: Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động; quấy rối tình dục tại nơi làm việc; lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật; sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật. Bên cạnh đó, Điều 17 quy định người sử dụng lao động không được: giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động; yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động; buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động. Điều 107 đến Điều 116 còn quy định chi tiết về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và quy định riêng đối với nhóm lao động chưa thành niên, lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người cao tuổi phải phù hợp với sức khỏe, độ tuổi, giới tính. Nếu người sử dụng lao động có hành vi cưỡng bức lao động, ngược đãi người lao động mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự thì có thể bị phạt tiền đến 75.000.000 đồng⁸. Bảo đảm thực hiện các cam kết quốc tế nêu trên, ngày 8/6/2020 Quốc hội khóa 14

⁸ Chính phủ, *Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 về xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bỏ hiềm xã hội, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động*.

đã thông qua Nghị quyết gia nhập Công ước số 105 của ILO về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, cùng với Công ước số 29 đã được gia nhập vào ngày 29/1/2007 đã tạo cơ sở pháp lý để tiến tới xóa bỏ lao động cưỡng bức theo cam kết của CPTPP.

3.3. Về xóa bỏ lao động trẻ em và cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Bộ luật Lao động năm 2019 có một mục riêng quy định về lao động chưa thành niên, Điều 143 đến 146 quy định độ tuổi, nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên; sử dụng người chưa đủ 15 tuổi; thời giờ làm việc của người chưa thành niên... Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 11/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật về lao động chưa thành niên đã xác lập danh mục công việc nhẹ mà người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi được làm; danh mục nghề, công việc người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; danh mục công việc, nơi làm việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên⁹. Bên cạnh đó còn có quy định, nếu người sử dụng lao động có hành vi giao kết hợp đồng lao động với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi mà không có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động; tuyển người dưới 14 tuổi vào học nghề, tập nghề, trừ những nghề, công việc được pháp luật cho phép; sử dụng lao động về lao động chưa thành niên thì có thể bị phạt tiền¹⁰... Điều 228 Bộ luật hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017) còn quy định: Tội vi phạm quy định về sử dụng lao động trẻ em thì bị phạt tiền từ năm triệu đồng đến hai mươi triệu đồng, cải tạo không giam giữ đến hai năm hoặc phạt tù từ ba tháng đến bảy năm¹¹. Đối chiếu với Công ước số 182 về việc cấm và những hành động tức thời để loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu trong lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn năm 2000 và 2003, có thể thấy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã nội luật hóa các cam kết về tuổi lao động tối thiểu không được dưới 15; trẻ em dưới 18 tuổi không được phép làm những công việc nguy hiểm; trẻ em từ 13 đến 15 tuổi có thể làm những việc không ảnh hưởng đến sức khỏe, sự phát triển và việc học hành; cấm sử dụng trẻ em dưới 18 tuổi vào các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

3.4. Về xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp

Nội luật hóa các Công ước quốc tế liên quan đến vấn đề này, khoản 8, Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại*

⁹ Bộ lao động thương binh xã hội, *Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 11/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật về lao động chưa thành niên.*

¹⁰ Chính phủ, *Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 về xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.*

¹¹ Quốc hội, *Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017)*

trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp”. Người lao động có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động. Ngược lại, người sử dụng lao động có nghĩa vụ tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động, việc phân biệt đối xử trong lao động là hành vi bị nghiêm cấm, trong đó có nghiêm cấm phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động (Điều 175). Ngoài ra, còn quy định phạt tiền đối với hành vi phân biệt đối xử về giới tính, độ tuổi, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật khi tuyển, quản lý lao động¹²... Như vậy, pháp luật lao động đã có các quy định thể hiện đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội và chế độ đãi ngộ liên quan đến nghề nghiệp và việc làm. Đặc biệt, phạm vi về phân biệt đối xử trong lao động đã được mở rộng hơn so với trước đây, bao hàm cả nghiêm cấm phân biệt đối xử về nguồn gốc xã hội, phân biệt đối xử về chính kiến. Các quy định này thể hiện việc nội luật hóa tương đối đầy đủ các cam kết về chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp trong Công ước số 100 và Công ước số 111 mà Việt Nam đã phê chuẩn vào năm 1997.

4. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động phù hợp với cam kết lao động trong Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.1. Đối với các quy định về quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể

Khẩn trương ban hành Nghị định quy định về tổ chức đại diện người lao động và Nghị định quy định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể. *i) Đối với Nghị định về tổ chức đại diện người lao động*: quy định số lượng tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, đảm bảo số lượng tổ chức đại diện của người lao động trong cùng một doanh nghiệp không quá ít vì sẽ ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động về thương lượng tập thể; quy định chi tiết Điều 174 Bộ luật Lao động về Điều lệ của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp về tên, biểu tượng, tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động, điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức của người lao động tại

¹² Chính phủ, *Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 về xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.*

doanh nghiệp; cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức; số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp tại thời điểm đăng ký của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và số lượng thành viên lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp; xác định rõ thân nhân của người sử dụng lao động nếu cũng là người lao động trong doanh nghiệp có được bầu làm thành viên ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp không; quy định rõ hồ sơ, thủ tục đăng ký, thu hồi đăng ký...ii) *Đối với Nghị định về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể*: Khoản 1, Điều 68 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*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*”. Như vậy, tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng hay không là dựa trên tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động mà tổ chức đó đại diện trong doanh nghiệp. Cần thấy rằng, số lượng thành viên tối thiểu để thành lập tổ chức đại diện người lao động và số lượng thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động để đạt tỷ lệ đại diện cho quyền thương lượng tập thể là hai vấn đề khác nhau¹³. Nghị định cần xác định rõ, tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động là bao nhiêu % để tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể. Theo đó, tỷ lệ này nên được xác định giống như tỷ lệ người lao động khi ký kết thỏa ước lao động tập thể được quy định tại Điều 76 Bộ luật Lao động, cụ thể là Nghị định nên quy định khi có trên 50% người lao động trong doanh nghiệp tán thành thì tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể. Bên cạnh đó, cần quy định nội dung thương lượng tập thể mang tính chuyên sâu theo từng nhóm lĩnh vực như: lương; an toàn, vệ sinh lao động; bảo đảm các điều kiện lao động của doanh nghiệp... và thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần quy định rõ trình tự, thủ tục Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, quyết định khi cần thay đổi: Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể, đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; chức năng, kế hoạch, nhiệm vụ, thời gian hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể phù hợp với tình hình thực tế khi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể đương nhiệm đề nghị chưa được quy định rõ tại Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động.

4.2. Đối với các quy định về xóa bỏ lao động cưỡng bức

Khái niệm cưỡng bức lao động được quy định tại khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 chưa đảm bảo đầy đủ các tiêu chí về lao động cưỡng bức theo tiêu chuẩn quốc tế

¹³ Nguyễn Thị Hồng Nhung, *Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*, tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 17 (417), tháng 9/2020.

được tại Công ước số 29 của ILO và cần tiếp tục được hoàn thiện, cụ thể là: i) việc xác định cưỡng bức lao động là do không tự nguyện dựa vào việc dùng “vũ lực” hoặc “đe dọa dùng vũ lực” mà chưa đề cập những dạng ép buộc, cưỡng bức khác. Trong khi đó, thuật ngữ “thủ đoạn khác” cũng chưa được giải thích một cách rõ ràng, cần tiếp tục hoàn thiện. Trước hết cần ghi nhận một số dấu hiệu lừa gạt, hạn chế đi lại, bị cô lập, giữ tiền lương, thao túng khoản nợ, đe dọa tố cáo với các cơ quan quản lý di trú là dấu hiệu của “thủ đoạn khác”; xem hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động là “giữ giấy tờ tùy thân của người lao động” quy định tại khoản 3 Điều 165 là “thủ đoạn khác” trong cưỡng bức lao động, điều này là phù hợp với các khuyến nghị của ILO¹⁴. ii) điều chỉnh khái niệm cưỡng bức lao động tại Bộ luật lao động hiện nay, vì khái niệm này chỉ xem là cưỡng bức lao động khi một người phải thực hiện những công việc hợp pháp trái với ý muốn của họ, không bao gồm trường hợp một người phải thực hiện những công việc bất hợp pháp trái ý muốn của họ, trong khi đó Công ước số 29 lao động cưỡng bức không được xác định theo tính chất của công việc (có thể hợp pháp hoặc không hợp pháp theo luật quốc gia) mà theo tính chất của mối quan hệ giữa người thực hiện công việc và người hưởng lợi từ công việc. Ngoài ra, cần xem xét cách tiếp cận khác nhau giữa Công ước số 29 là "lao động cưỡng bức" và Bộ luật Lao động năm 2019 là "cưỡng bức lao động", theo đó, “lao động cưỡng bức” là cụm danh từ theo Công ước số 29 “có nghĩa 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 làm”¹⁵, trong khi đó, “cưỡng bức lao động” lại là một cụm động từ xác định về cách thức mà người sử dụng lao động ép buộc người lao động thực hiện công việc nhất định trái với ý muốn của họ. Với quy định hiện nay, pháp luật lao động đang xem hành vi cưỡng bức lao động như là một cách thức dẫn đến hậu quả “lao động cưỡng bức”¹⁶.

4.3. Đối với các quy định về xóa bỏ lao động trẻ em

Điều 1 Luật Trẻ em năm 2016 quy định “trẻ em là người dưới 16 tuổi”, Điều 21 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định: “người chưa thành niên là người chưa đủ 18 tuổi”. Theo quy định này người chưa thành niên có nội hàm rộng hơn trẻ em, vì bao gồm trẻ em và người từ đủ 16 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi. Bộ luật Lao động 2019, Chương XI, Mục 1, Điều 143 quy định: Lao động chưa thành niên là người chưa đủ 18 tuổi và quy định người từ đủ

¹⁴https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-noi/documents/publication/wcms_243517.pdf

¹⁵<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/cong-uoc-ve-lao-dong-cuong-buc-1930-269855.aspx>

¹⁶ <https://tks.edu.vn/thong-tin-khoa-hoc/chi-tiet/81/865>

15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật, người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. Theo pháp luật lao động hiện hành, lao động chưa thành niên là người từ 13 tuổi đến dưới 18 tuổi, bao hàm trẻ em theo Luật Trẻ em và người chưa thành niên theo Bộ Luật dân sự. Bên cạnh đó, Công ước về quyền trẻ em năm 1989, Điều 1 quy định: “*Trong phạm vi Công ước này, trẻ em có nghĩa là bất kỳ người nào dưới 18 tuổi, trừ trường hợp pháp luật có thể được áp dụng với trẻ em đó quy định tuổi thành niên sớm hơn*”¹⁷. Như vậy, độ tuổi pháp lý liên quan đến trẻ em và lao động chưa thành niên chưa có quy định thống nhất giữa các văn bản luật và Công ước quốc tế, do vậy, cần có sự điều chỉnh tuổi pháp lý của trẻ em từ dưới 16 tuổi lên dưới 18 tuổi, theo đó, nên quy định trẻ em là người dưới 18 tuổi để có sự thống nhất các quy định trong pháp luật quốc gia và hài hòa với luật pháp quốc tế, khắc phục những khoảng trống trong việc áp dụng các biện pháp xử lý hình sự, dân sự, bảo đảm quyền của nhóm từ người có độ tuổi từ 16 đến dưới 18 tuổi, thực hiện cam kết loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em và cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất trong CPTPP. Các quy định pháp luật về xóa bỏ lao động trẻ em hiện nay được quy định trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau, trong thời gian đến ngoài việc hoàn thiện, bổ sung cần tập hợp trong một văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý cao hơn nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện. Bên cạnh đó, tiếp tục hoàn thiện pháp luật về phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em; quy định cụ thể việc phòng ngừa, phát hiện, hỗ trợ, can thiệp trẻ em lao động trái quy định của pháp luật và trẻ em có nguy cơ trở thành lao động trẻ em, đặc biệt trong lĩnh vực nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ và trong các chuỗi cung ứng.

4.4. Đối với các quy định về phân biệt đối xử trong lao động

Phân biệt đối xử trong lao động có thể xảy ra với bất cứ đối tượng lao động nào, nhưng thường gặp hơn là nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, trong thời gian đến cần hoàn thiện các vấn đề sau: i) Bổ sung vào Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động đối với hành vi *phân biệt đối xử trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan bản dạng giới, xu hướng tính dục*. Việc bổ sung quy định này sẽ có thêm công cụ pháp lý để bảo vệ quyền của người lao động trong các vụ việc liên quan đến phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới và thể hiện giới; bổ sung vào Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 và khoản 2 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP về nội quy lao

¹⁷<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-cua-Lien-hop-quoc-ve-quyen-tre-em-233659.aspx>

động quy định không phân biệt đối xử đối với người đồng tính, song tính, chuyển giới, liên giới nhằm cơ sở pháp lý chủ động để người sử dụng lao động và các đồng nghiệp phải tôn trọng sự đa dạng và chống phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới và thể hiện giới tại nơi làm việc như một nội dung của tôn trọng kỷ luật lao động. ii) Bổ sung quy định hành vi cấm phân biệt đối xử và kỳ thị đối với người khuyết tật ở tất cả các khâu của quá trình lao động; quy định các chính sách ưu đãi hiệu quả hơn cho doanh nghiệp khi nhận người khuyết tật vào làm việc; quy định về ngành nghề ưu tiên cho người khuyết tật khi tuyển dụng; quy định rõ về môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật để giúp cho người sử dụng lao động chủ động trong việc xây dựng kế hoạch hỗ trợ tốt nhất cho người lao động khuyết tật trong quá trình làm việc; iii) Chuyển quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị nhiễm HIV/AIDS tại Điều 14 Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) thành một mục riêng trong Chương XI về những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác trong Bộ luật Lao động 2019 như lao động là người khuyết tật, lao động là người cao tuổi; iv) làm rõ thêm một số quy định trong việc xử phạt đối với hành vi phân biệt đối xử trong lao động tại khoản 2 Điều 7 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP về thể nào là phân biệt vùng miền, phân biệt thành phần xã hội và bổ sung thêm hành vi phân biệt đối xử với người đồng tính, song tính, chuyển giới, liên giới.

5. Kết luận

Với tư cách là thành viên của ILO và phê chuẩn 7/8 Công ước cơ bản của ILO, Việt Nam có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong cam kết của Hiệp định CPTPP về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể; xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc; xóa bỏ lao động trẻ em và cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Có thể thấy, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành đã nội luật hóa cơ bản đầy đủ, phù hợp các tiêu chuẩn lao động của ILO theo cam kết của Hiệp định. Tuy nhiên, nhìn tổng thể pháp luật lao động Việt Nam hiện nay vẫn tồn tại những bất cập cần tiếp tục được hoàn thiện trên nhiều nội dung. Việc hoàn thiện pháp luật lao động theo cam kết của Hiệp định CPTPP phải đảm bảo sự phù hợp với các quy định của Hiến pháp và pháp luật có liên quan. Bảo đảm tính hệ thống, toàn diện và phù hợp với quan điểm, đường lối, của Đảng về hội nhập quốc tế.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ, *Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 về xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động.*

2. Bộ Lao động thương binh xã hội, *Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 11/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật về lao động chưa thành niên.*

3. Quốc hội, *Bộ luật Lao động năm 2019*

4. Quốc hội, *Luật Công đoàn năm 2012*

5. Quốc hội, *Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017)*

6. Lê Thương Huyền (2020), *Quyền tự do lập hội ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sỹ, Học viện KHXH

7. Nguyễn Thùy Linh, (2014), *Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và vấn đề cải cách thể chế kinh tế ở nước ta*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 21.

8. Nguyễn Thị Hồng Nhung (2020), *Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 17.

9. Ngô Thị Trang (2019), *Quyền tự do lập hội trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và những thách thức đặt ra cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học pháp lý, số 128.

10. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-cua-Lien-hop-quoc-ve-quyen-tre-em-233659.aspx>

11. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/lao-dong-tien-luong/cong-uoc-ve-lao-dong-cuong-buc-1930-269855.aspx>

12. <https://tks.edu.vn/thong-tin-khoa-hoc/chi-tiet/81/865>

13. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-noi/documents/publication/wcms_243517.pdf

14. <http://cptpp.moit.gov.vn/data/e0593b3b-82bf-4956-9721-88e51bd099e6/userfiles/files/19%20-%20Chuong%20Lao%20dong%20-%20VIE.pdf>