

# TỪ TPP NHÌN LẠI MÔ HÌNH CAM KẾT LAO ĐỘNG TRONG CÁC HIỆP ĐỊNH THƯƠNG MẠI TỰ DO VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỚI VIỆT NAM

**Nguyễn Thị Minh Nhân**  
Trưởng Đại học Thương mại  
Email: minhnhan248@yahoo.com

Ngày nhận: 23/10/2015

Ngày nhận lại: 29/10/2015

Mã số: 86+87.1IIEM.12

Ngày 05/10/2015 đi vào lịch sử thương mại thế giới với sự kiện Hiệp định Đối tác Kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP) hoàn tất đàm phán, với những thay đổi căn bản ở các nội dung phi thương mại. Trong TPP, có một chương riêng giành cho nội dung lao động, đây cũng là một trong những nội dung gây nhiều tranh cãi trong quá trình đàm phán. Đối với Việt Nam, đây là lần đầu tiên tham gia đàm phán một hiệp định thương mại tự do (FTA) bao gồm cả nội dung cam kết lao động. Hơn nữa, việc gắn tiêu chuẩn lao động với thương mại không chỉ tồn tại trong TPP mà đã dần trở thành xu hướng tất yếu và ngày càng phức tạp của thế giới trong bối cảnh toàn cầu hóa. Do đó, việc cung cấp những kiến thức nền về mô hình cam kết lao động trong các FTA và nhận diện những vấn đề đối với Việt Nam là rất cần thiết khi nước ta ngày càng hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới.

**Từ khóa:** hiệp định thương mại tự do; hiệp định Đối tác Kinh tế xuyên Thái Bình Dương; cam kết lao động.

## 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trên thế giới cũng như ở Việt Nam, mỗi hiệp định ngay khi hình thành ý tưởng và ở những bước ban đầu của quá trình đàm phán cũng đã trở thành chủ đề thảo luận của rất nhiều nhà nghiên cứu, với việc tập trung chỉ ra những cơ hội, thách thức của các quốc gia thành viên và nội dung lao động trong các FTA (nếu có), theo đó cũng được giới thiệu. Một số công trình tiêu biểu có thể kể đến như: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2012), Khuyến nghị phương án đàm phán Chương Lao động và Giải quyết tranh chấp lao động - Hiệp định Đối tác Kinh tế xuyên Thái Bình Dương; Tổ chức Lao động Quốc tế (1998), Tuyên bố năm 1998 của ILO về các nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và các hành động tiếp theo; Tổ chức lao động quốc tế (2004), Một số Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

(2013), Căn cứ khoa học và thực tiễn xây dựng nội dung lao động và quan hệ lao động trong các Hiệp định thương mại tự do trong quá trình hội nhập quốc tế; ASEAN (2007), Plan of Action on National Occupational Safety and Health Framework for Asean; Michale F.Martin, Vivian C.Jones (2009), Potential Trade Effects of Adding Vietnam to the Generalized system of Preferences program; Pablo Lazo Grandi (2009), Trade Agreements and their relation to Labour Standards. ASEAN (2010), Cooperation Agreement between the Association of Southeast Asian Nations Secretariat and the International Labour Office; International Institute for Labour Studies (2013), Social Dimensions of Free Trade Agreements, ILO Publications, Geneva... Bên cạnh đó, những nghiên cứu đã khẳng định, vấn đề lao động đã đang dần trở thành một nội dung quan trọng trong các hiệp định thương mại song phương và đa phương. Các

nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, những nội dung này khi được đưa vào hiệp định thương mại luôn có tính hai mặt, một mặt là góp phần thúc đẩy việc cải thiện điều kiện làm việc, cải thiện mức sống của người lao động, mặt khác là dễ bị lợi dụng trở thành hàng rào phi thuế quan với mục đích bảo hộ thị trường nội địa. Tuy nhiên, nghiên cứu về sự phát triển của các mô hình lao động trong các hiệp định thương mại tự do như một xu hướng tất yếu và Việt Nam cần làm gì trong xu hướng đó thì chưa đề cập tới một cách hệ thống.

## 2. Cơ sở lý thuyết của vấn đề nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm cơ bản

Hiệp định thương mại tự do (Free Trade Agreement - FTA) là một hiệp ước thương mại giữa hai hoặc nhiều quốc gia. Các hiệp định thương mại tự do có thể được thực hiện giữa hai nước riêng lẻ hoặc có thể đạt được giữa một khối thương mại và một quốc gia. Theo đó, các nước sẽ tiến hành theo lộ trình việc cắt giảm và xóa bỏ hàng rào thuế quan cũng như phi thuế quan nhằm tiến tới việc thành lập một khu vực mậu dịch tự do. Hiệp định thương mại tự do là các cam kết mở cửa sâu hơn cam kết mở cửa thương mại bình thường.

Lao động: xuất phát từ bản chất là sử dụng lợi thế về giá nhân công, để tạo ra lợi thế cạnh tranh, nội dung phạm trù lao động được đề cập đến ở đây với nội hàm là việc làm và tiêu chuẩn lao động. Theo đó, việc làm là mục đích tự thân của hoạt động kinh tế, còn tiêu chuẩn lao động được dùng làm hành lang bảo vệ người lao động, đồng thời cũng được sử dụng như hàng rào thuế quan để các quốc gia thực hiện chính sách bảo hộ trong thương mại quốc tế.

Mô hình cam kết lao động trong các FTA, mô phỏng những cách thức mà ở đó có hay không có nội dung lao động (nếu có thì ở mức độ nào?) trong các thỏa thuận thương mại tự do. Thực tế đã chỉ ra rằng, có hay không nội dung lao động trong các thỏa thuận về thương mại là quá trình đấu

tranh mang tính giằng co giữa các nhóm lợi ích khác nhau; giữa nhóm nước phát triển và đang phát triển.

### 2.2. Các mô hình cam kết lao động trong các hiệp định thương mại tự do - FTA

Quá trình hội nhập và toàn cầu hóa thương mại trên thế giới diễn ra ngày càng mạnh mẽ và đã chứng kiến các thế hệ FTA lần lượt ra đời đó là: (i) FTA Thế hệ thứ nhất: tập trung ở việc tự do hóa lĩnh vực thương mại hàng hóa (cắt giảm thuế quan loại bỏ hàng rào phi thuế quan); (ii) FTA Thế hệ thứ hai: Mở rộng phạm vi tự do sang các lĩnh vực dịch vụ nhất định (xóa bỏ các điều kiện tiếp cận thị trường trong các dịch vụ liên quan); (iii) FTA Thế hệ thứ ba: Tiếp tục mở rộng phạm vi về tự do dịch vụ đầu tư. Đến P4, mở rộng phạm vi tự do sang các vấn đề phi thương mại; (iv) FTA Thế hệ TPP: đàm phán tự do mạnh mẽ về các lĩnh vực: thuế quan, mở cửa dịch vụ, đầu tư, quyền sở hữu trí tuệ, vệ sinh dịch tễ, hàng rào kỹ thuật đối với thương mại, cạnh tranh, mua sắm công, lao động, môi trường.

Trong các thế hệ FTA đó, những cam kết lao động cũng vẫn xuất hiện ngày càng rõ nét. Căn cứ vào mức độ ràng buộc pháp lý đối với nội dung lao động các FTA được chia thành 4 mô hình đó là (hình 1):

Mô hình khuyến khích, không mang tính điều kiện

Mô hình cơ chế thực thi, không bao gồm trung phát thương mại



Mô hình cam kết mang tính điều kiện, không bao gồm cơ chế thực thi

Mô hình cơ chế thực thi, bao gồm trung phát thương mại

**Hình 1:** Mô hình cam kết lao động trong các FTA

**Cấp độ 1:** Mô hình khuyến khích, không mang tính điều kiện: đây là mô hình mà vấn đề lao động chỉ mang tính tuyên bố, không có bất kỳ một cơ chế gì.

**Cấp độ 2:** Mô hình cam kết mang tính điều kiện, không bao gồm cơ chế thực thi: trong mô hình này, quy định về lao động không có cơ chế

thực thi, không có trừng phạt thương mại mà chỉ sử dụng sức ép của xã hội dân sự.

**Cấp độ 3:** Mô hình cam kết mang tính điều kiện, bao gồm cơ chế thực thi, không bao gồm trừng phạt thương mại. Có nghĩa là một quốc gia thành viên không tuân thủ có thể phải thực thi biện pháp cuối cùng là nộp một khoản tiền phạt, và khoản tiền đó sẽ được để lại quốc gia đó để hỗ trợ cải thiện điều kiện lao động hay quan hệ lao động.

**Cấp độ 4:** Mô hình cam kết mang tính điều kiện bao gồm cơ chế thực thi và có áp dụng trừng phạt thương mại: trong mô hình này, quốc gia vi phạm có thể bị trừng phạt thương mại.

**3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu**

**3.1. Dữ liệu nghiên cứu**

Nghiên cứu sử dụng kết hợp dữ liệu thứ cấp được thu thập, tổng hợp từ nghiên cứu của các tổ chức, cơ quan như: Tổ chức lao động quốc tế (ILO); Viện Nghiên cứu quốc tế về lao động (IILS); Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (MOLISA); Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI); Trung tâm Hỗ trợ Phát triển Quan hệ lao động (CIRD), và các nghiên cứu đơn lẻ của các tác giả về hiệp định thương mại tự do; các tiêu chuẩn lao động quốc tế và sự ảnh hưởng lẫn nhau giữa chúng.

**3.2. Phương pháp nghiên cứu**

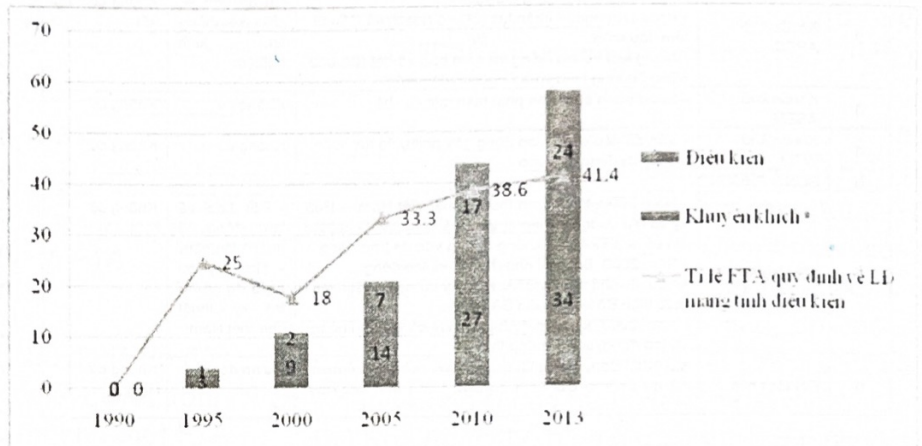
Nghiên cứu là kết quả tổng hợp của phương pháp bao gồm: phương pháp tổng quan tài liệu; phương pháp chuyên gia; phương pháp thống kê; phương pháp so sánh, phân tích, tổng hợp.

**4. Kết quả nghiên cứu**

**4.1. Mô hình cam kết lao động trong TPP và các FTA trên thế giới**

Việc ký kết các FTA có nội dung lao động đã ngày càng gia tăng thể hiện qua những con số phản ánh số lượng và tỷ lệ các hiệp định thương mại quốc tế có điều khoản về lao động, cụ thể nếu

năm 1995 mới chỉ có 4 hiệp định, trong đó có tính điều kiện là 25%; năm 2000 có 11 hiệp định, trong đó có tính điều kiện là 18%; năm 2005 có 21 hiệp định, trong đó có tính điều kiện là 33,3%; năm 2010 có 44 hiệp định, trong đó có tính điều kiện là 38,6%; đến năm 2013 số hiệp định đã là 58, trong đó có tính điều kiện là 41,4% (xem hình 2).



Nguồn: International Institute for Labour Studies (IILS)

**Hình 2:** Số lượng các FTA có quy định về lao động và quan hệ lao động đến năm 2013

Xem xét ở góc độ đối tác thương mại, hiện trên thế giới có khoảng hơn 63% quốc gia (120/190) có ít nhất một Hiệp định thương mại có điều khoản lao động. Trong đó, khu vực châu Mỹ là nơi có số các quốc gia đã ký hiệp định thương mại có điều khoản lao động ấn tượng nhất (đạt 97,1%), tiếp sau đó là châu Phi và châu Âu với tỷ lệ số các quốc gia đã ký hiệp định thương mại có điều khoản lao động lần lượt là 70,4% và 68,6%; các nước châu Á - Thái Bình Dương tỷ lệ đã ký hiệp định thương mại có điều khoản lao động là 44,1% và thấp nhất ở các quốc gia Ả Rập tỷ lệ này chỉ là 27,3% (bảng 1).

Mặc dù vậy, với tư cách là thành viên vào năm 1993, mối quan hệ Việt Nam - Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) ngày càng phát triển theo chiều hướng tích cực. Mọi hoạt động của ILO tại Việt Nam luôn gắn với các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của Chính phủ và phù hợp với bốn mục tiêu chiến lược về chương trình việc làm của ILO. Ngày 04 tháng 02 năm 2002, ILO và Việt Nam ký Hiệp định thiết lập Văn phòng ILO tại Hà Nội đánh dấu

**Bảng 1:** Số lượng các quốc gia có các FTA chứa quy định về lao động là thành viên của ILO tính đến hết năm 2013

STT	Quan hệ thương mại	Biểu hiện nội dung lao động	Hợp tác về lao động	Cam kết về lao động
<b>A ĐA PHƯƠNG</b>				
1	Khuôn khổ ASEAN	Việt Nam tham gia Hội nghị Bộ trưởng lao động các nước ASEAN với thành công lớn nhất là sự phối hợp để có tiếng nói chung của các nước trong khu vực về vấn đề lao động tại các diễn đàn quốc tế.	Không đáng kể	Không có
2	Khuôn khổ APEC	Hình thành nhóm công tác về: - Phát triển nguồn nhân lực (Bộ Kế hoạch và Đầu tư làm đầu mối) - Mạng lưới về lao động và đảm bảo xã hội (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội làm đầu mối)	Dự án đơn lẻ, chia sẻ thông tin, kinh nghiệm	Không có cam kết
3	Khuôn khổ ASEM	- Đang trong quá trình phát triển các cơ chế	Không có	Không có
4	Khuôn khổ WTO	- Vấn đề tiêu chuẩn lao động gây nhiều áp lực song vẫn chưa được đưa vào	Không có	Không có
<b>B SONG PHƯƠNG</b>				
5	Với Hoa Kỳ	- Năm 2000, Hiệp định thương mại Việt Nam - Hoa Kỳ (BTA) được ký theo khuôn mẫu của WTO, trước khi có luật TPA nên không đưa ra vấn đề lao động - Năm 2000, Bản ghi nhớ (MOU) về lao động - Sau khi phê chuẩn BTA, Hoa Kỳ đề nghị Việt Nam thực hiện Bộ tiêu chuẩn SA 8000 - Năm 2003, ký Hiệp định Dệt may có 1 điều khoản về lao động, song không thực thi	- Đối thoại về lao động ít nhất 1 lần/năm - Hoa Kỳ tài trợ 6 dự án hỗ trợ kỹ thuật cho Việt Nam	Không có
6	Đối tác khác	Với Nhật Bản, Trung Quốc, Ấn Độ ... chủ yếu ở mức độ dự án/trao đổi kinh nghiệm trong lĩnh vực dạy nghề	Dự án đơn lẻ	Không có

sự khởi đầu các hoạt động hỗ trợ kỹ thuật toàn diện cho cơ quan đối tác ba bên trong lĩnh vực tạo việc làm, phát triển doanh nghiệp, bảo trợ xã hội và quản lý thị trường lao động. Các đối tác chính của ILO tại Việt Nam bao gồm: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Trong khuôn khổ đó, Việt Nam đã có nhiều thành tựu trong lao động như:

- Đến hết năm 2014, Việt Nam đã phê chuẩn 20/188 công ước của ILO

- Tham gia tích cực các chương trình, dự án đang được ILO phối hợp với các cơ quan trong và ngoài nước thực hiện từ năm 2000 đến nay thuộc lĩnh vực quan hệ lao động, trong đó phải kể đến dự án "Tăng cường quan hệ lao động ILO - Việt Nam" (từ tháng 1 năm 2003 đến tháng 6 năm 2006); Chương trình Better Work Vietnam từ 2009 đến nay được tài trợ bởi Tổ chức Lao động quốc tế và Tổ chức Tài chính quốc tế.

- Điều chỉnh pháp luật lao động quốc gia, trên cơ sở các công ước của ILO về lao động đến nay sau 4 lần sửa đổi bổ sung, Bộ luật Lao động 2012 đã ngày càng tiệm cận hơn với tiêu chuẩn lao động quốc tế.

- Tham gia tích cực với vị trí là thành viên chính thức của Hội đồng quản trị ILO nhiệm kỳ 2011 - 2014 (Việt Nam được bầu tại Hội nghị lần thứ 100 của ILO).

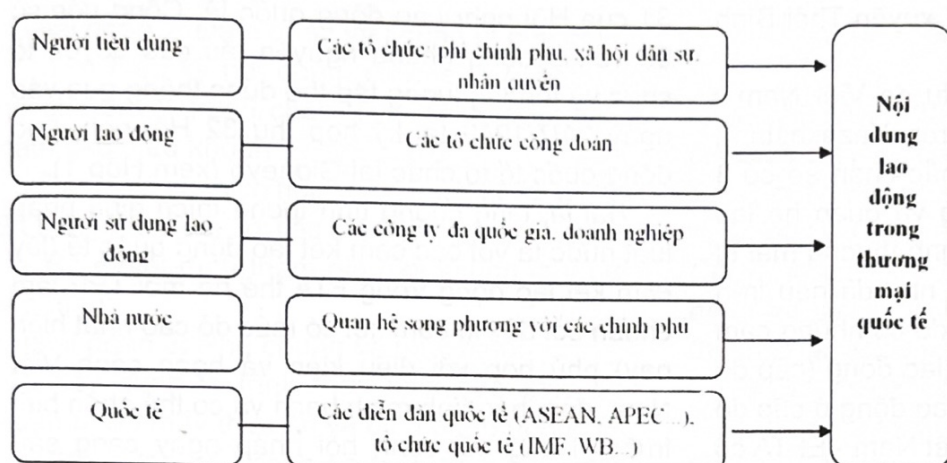
Bên cạnh đó, những vấn đề còn tồn tại đó là:

- Nhận thức về nội dung lao động trong thương mại quốc tế vẫn còn chưa đầy đủ, nhiều khác biệt (đặc biệt với nội dung của 2 công ước cơ bản 87 và 98, thậm chí có ý kiến cho rằng việc thực hiện 2 công ước này có thể đi ngược lại với định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam nên dẫn tới việc né tránh). Chưa tham gia hai công ước quan trọng nhất được coi là linh hồn của quan hệ lao

động về quyền lợi hàng đầu của người lao động là tự do đoàn thể và đàm phán tập thể là Công ước số 87 và 98; công ước 29 và 105 về Xóa bỏ Lao động cưỡng bức.

- Pháp luật lao động của Việt Nam vẫn còn những vấn đề tồn tại, thiếu tương thích khi Việt Nam tham gia TPP và các FTA khác. Mặc dù đã nỗ lực rất nhiều trong việc cải thiện chính sách lao động nhưng khi phân tích tương quan giữa nội dung sơ bộ Chương Lao động của bản dự thảo Hiệp định TPP với pháp luật Việt Nam hiện hành còn tồn tại khoảng cách trong các khía cạnh: các vấn đề về quyền lập hội (công đoàn tư nhân), quyền tập hợp và đàm phán chung của người lao động; quy định cấm sử dụng mọi hình thức lao động cưỡng bức, quy định cấm khai thác lao động trẻ em; quy định không phân biệt đối xử trong lực lượng lao động; yêu cầu áp dụng biện pháp ngăn chặn tại biên giới hàng hóa được sản xuất bởi cưỡng bức (tù nhân) hoặc lao động trẻ em ở các hình tồi tệ nhất; quy định riêng về lao động đối với công ty đa quốc gia; quy định thành lập Hội đồng về lao động.

- Thiếu kinh nghiệm trong việc tổ chức đàm phán, tham gia các FTA có cam kết lao động, đặc



**Hình 3:** Những lý do khiến cho lao động ngày càng có vị trí quan trọng trong FTA

biệt những cam kết ở mức độ cao.

Nguyên nhân của những hạn chế đó là do đây là lần đầu tiên vấn đề lao động và giải quyết tranh chấp lao động được đưa vào khuôn khổ một FTA với những tiêu chuẩn thực thi cao (các đối tác thương mại trước đây chưa đưa ra/không đưa ra cam kết lao động). Hơn nữa, còn do xuất phát điểm với trình độ sản xuất, lực lượng sản xuất, năng lực các chủ thể quan hệ lao động ở nước ta ở mức thấp hơn. Đặc biệt còn bởi vì nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam có tính đặc trưng riêng.

## 5. Xu hướng và đề xuất

### 5.1. Xu hướng đối với các cam kết lao động trong các FTA

Phương hướng chung, việc gắn tiêu chuẩn lao động với thương mại ngày càng trở thành xu hướng tất yếu và ngày càng phức tạp của thế giới trong bối cảnh toàn cầu hóa ở các cấp. Đây là kết quả của những nỗ lực gắn nội dung lao động với FTA xuất phát từ các nhóm lợi ích khác nhau đó là (xem hình 3):

(i) Người tiêu dùng tại các nước nhập khẩu với yêu cầu ngày càng cao về giá trị đạo đức trong sản phẩm họ tiêu dùng (sản phẩm không có sự bóc lột lao động) thông qua các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức xã hội dân sự hay nhân quyền;

(ii) Người lao động ở cả các nước phát triển và các nước đang phát triển, đối với người lao động ở

các nước phát triển thì việc làm bị đe dọa do các công ty đa quốc gia chuyển đầu tư sang các nước có chi phí đầu vào thấp hơn, đối với người lao động ở các nước phát triển đấu tranh để đảm bảo tiêu chuẩn lao động ở nước mình thông qua các tổ chức công đoàn;

(iii) Người sử dụng lao động ở các nước phát triển bị giảm năng lực cạnh tranh về giá cả sản phẩm do các công ty đa quốc gia hoạt động ở

nước ngoài có chi phí lao động thấp, để bảo vệ mình tìm cách gây sức ép nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động ở các nước đang phát triển;

(iv) Nhà nước thể hiện ở quan hệ song phương, đưa tiêu chuẩn lao động vào hệ thống pháp luật quốc gia hay chính sách ngoại giao của mình;

(v) Các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc ngoài ILO ở mức độ khác nhau đều lồng ghép tiêu chuẩn lao động vào hoạt động của mình.

Phương hướng đối với Việt Nam, chủ động tham gia những mô hình cam kết lao động ở mọi cấp độ và theo đó chịu nhiều sức ép trong việc đảm bảo quyền lao động và điều kiện lao động. Thật vậy, hiện nay Việt Nam đã kết thúc hoặc đang tiến hành đàm phán FTA với các đối tác bao gồm:

(i) Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện Việt Nam - Nhật Bản (Vietnam - Japan economic Partnership Agreement VJEPA);

(ii) Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Chile;

(iii) Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực (RCEP) bao gồm 10 quốc gia thành viên ASEAN và 6 quốc gia mà ASEAN đã ký FTA là Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Australia và New Zealand;

(iv) Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA);

(v) Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - EFTA gồm các nước Thụy Sĩ, Na Uy, Iceland, Liechtenstein;

(vi) Hiệp định đối tác Kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP);

(vii) Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Thuế quan (Nga, Belarus, Kazakhstan);

Trong tất cả các FTA này chắc chắn sẽ có 3 hiệp định có nội dung lao động và quan hệ lao động đó là: TPP, EVFTA, Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EFTA. Trong đó, như đã nêu trên TPP là Hiệp định thương mại tự do có những cam kết ở mức cao nhất về nội dung lao động (cấp độ 4); EVFTA có cam kết nội dung lao động ở cấp độ 2; Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EFTA có cam kết nội dung lao động ở cấp độ 1.

### 5.2. Đề xuất

Xuất phát từ những tồn tại trong lĩnh vực lao động khi tham gia FTA và xu hướng tất yếu của việc tham gia ngày càng sâu, rộng ở mọi cấp độ của mô hình cam kết lao động ở Việt Nam như những phân tích nêu trên. Những giải pháp trọng tâm cần thực hiện đó là:

#### Hộp 1: Nội dung cốt lõi của công ước 87 và 98 của ILO

- Người lao động và người sử dụng lao động đều được quyền tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình với điều kiện là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó không phân biệt nghề nghiệp, giới tính, màu da, sắc tộc, tôn giáo, quốc tịch, quan điểm chính trị;

- Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có quyền xây dựng điều lệ hoạt động, những nguyên tắc quản lý, tự tổ chức và điều hành hoạt động và được tự do bầu các đại diện trên cơ sở tôn trọng luật pháp quốc gia;

- Các tổ chức đại diện của NLD và NSDLĐ đều có quyền hợp thành liên đoàn hoặc tổng liên đoàn, và gia nhập các tổ chức quốc tế của NLD và NSDLĐ;

- Luật pháp và thực tiễn không được thiết lập/quy định duy nhất một công đoàn;

- Tự do thương lượng tập thể một cách tự nguyện giữa NSDLĐ (và các tổ chức của NSDLĐ) với các tổ chức của NLD để xây dựng các điều khoản, điều kiện về sử dụng LĐ bằng thỏa ước tập thể;

- Được bảo vệ trước mọi hành vi chống lại hoặc hạn chế họ trong việc gia nhập công đoàn hoặc tham gia hoạt động công đoàn, đặc biệt là những hành vi phụ thuộc việc làm của người lao động vào việc họ gia nhập công đoàn.

*Nguồn: Tổng hợp từ Tổ chức lao động quốc tế (2004). Một số Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế*

Một là, thống nhất nhận thức về nội dung lao động trong thương mại quốc tế. Đặc biệt, trong đó là nội dung của Công ước số 87 về Quyền tự do hiệp hội và về việc bảo vệ quyền được tổ chức được thông qua vào ngày 09/7/1948 tại kỳ họp thứ

31 của Hội nghị Lao động quốc tế. Công ước số 98 về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể được thông qua vào ngày 01/7/1949 tại kỳ họp thứ 32 Hội nghị Lao động quốc tế tổ chức tại Ginevr (xem Hộp 1).

Hai là, tăng cường tính tương thích giữa pháp luật nước ta với các cam kết lao động quốc tế (lấy cam kết lao động trong FTA thế hệ mới TPP làm chuẩn bởi đây là cam kết có mức độ cao nhất hiện nay) phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh Việt Nam, đảm bảo tính minh bạch và có thể nhận biết trước. Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng, đòi hỏi Việt Nam tiếp tục nỗ lực đẩy mạnh cải cách pháp luật lao động, tiếp tục gia nhập công ước cơ bản của ILO với mục tiêu xây dựng một thể chế dân chủ dựa trên sự đối thoại, sự tham vấn giữa công quyền và các đối tác xã hội. Trước mắt, nghiên cứu và tham gia hai công ước về Xóa bỏ lao động cưỡng bức của ILO là công ước số 29 và 105. Tiếp sau đó là những điều chỉnh pháp luật lao

động với những nội dung chưa phù hợp. Không chỉ điều chỉnh về mặt văn bản pháp luật, mà cần có điều chỉnh về mặt thiết chế riêng mang tính đặc thù của Việt Nam để hình thành “chốt an toàn” cho vấn đề tự do liên kết và thương lượng tập thể với lộ trình phù hợp.

Ba là, tổ chức tốt các giai đoạn trong quá trình đàm phán, ký kết và thực thi TPP và các FTA chứa nội dung lao động.

Giai đoạn 1: Nghiên cứu, đàm phán  
- Nghiên cứu sơ bộ các nội dung lao động và quan hệ lao động trong hiệp định đó để nhận diện, xác định mô hình (khuyến khích hay điều kiện hay cơ chế thực thi/trừng phạt thương mại) để có tính chủ động;

- Chuẩn bị nhân lực tham gia đàm phán, là những người am hiểu hệ thống luật pháp và thực tiễn của đất nước, có khả năng phân tích mức độ đáp ứng các cam kết trong hiệp định và đề xuất phương án phù hợp nhất với Việt Nam.

Giai đoạn 2: Đàm phán và chuẩn bị phê chuẩn

- Tìm hiểu kỹ nội dung, cơ chế thực hiện, cơ chế giải quyết tranh chấp, chế tài xử phạt khi vi phạm các điều khoản.

- Đánh giá sự thích hợp về mặt luật pháp và thực tiễn trong nước đối với các cam kết trong hiệp định.

- Ra quyết định tham gia hay không tham gia hiệp định;

Giai đoạn 3: Phê chuẩn và thực hiện:

- Xây dựng lộ trình triển khai bao gồm việc chuẩn bị bộ máy thực thi và biện pháp phòng vệ;

- Xây dựng kế hoạch và triển khai điều chỉnh luật pháp, chính sách, thiết chế và các biện pháp hỗ trợ thực thi;

- Xử lý các vấn đề phát sinh, đặc biệt là những vấn đề có thể dẫn đến tranh chấp;

- Nâng cao năng lực của các chủ thể trực tiếp thực hiện cam kết lao động, bằng cách: hỗ trợ việc phát triển đội ngũ những người sử dụng lao động có trình độ, hiểu biết, năng động, minh bạch, biết tôn trọng quyền lao động... trong thương mại quốc tế; nâng cao chất lượng người lao động có trình độ tay nghề, có tác phong, kỷ luật lao động, có năng suất lao động cao...; đổi mới căn bản và toàn diện hoạt động của tổ chức công đoàn cũng như tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

## 6. Kết luận

TPP là hiệp định tự do thương mại của thế kỷ 21, trong đó chứa đựng những cam kết lao động ở mức cao nhất, phản ánh xu thế tất yếu của thời đại. Việt Nam là một trong 12 thành viên đã hoàn thành vòng đàm phán cuối cùng của thỏa thuận thương mại tự do lớn nhất thế giới tại Atlanta (Mỹ) này và được dự kiến là quốc gia hưởng lợi nhiều nhất. Song những thách thức đặt ra từ việc tham gia TPP và các FTA có cam kết lao động là không nhỏ. Nắm bắt đầy đủ, chính xác; hiểu biết kỹ càng và chủ động vận dụng các điều chỉnh hợp lý trong điều kiện và thể chế chính trị ở nước ta là cách thức tốt nhất để Việt Nam giải được bài toán lao động trong suốt quá trình hội nhập. ♦

## Tài liệu tham khảo:

1. ASEAN (2010), *Cooperation Agreement between the Association of Southeast Asian Nations Secretariat and the International Labour Office.*

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Căn cứ khoa học và thực tiễn xây dựng nội dung lao động và quan hệ lao động trong các Hiệp định thương mại tự do trong quá trình hội nhập quốc tế*, Đề tài cấp Bộ mã số CB: 2013-02-02, Hà Nội;

3. International Institute for Labour Studies (2013), *Social Dimensions of Free Trade Agreements*, ILO Publications, Geneva.

4. Michale F.Martin, Vivian C.Jones (2009), *Potential Trade Effects of Adding Vietnam to the Generalized system of Preferences program*, Congressional Research Service.

5. Pablo Lazo Grandi (2009), *Trade Agreements and their relation to Labour Standards*, International Centre for Trade and Sustainable Development, Geneva.

6. Tổ chức lao động quốc tế (2004), *Một số Công ước và Khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.

## Summary

5<sup>th</sup> October 2015 has become a historical day of international trade when Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP) completed its negotiations with dramatic changes in non-trade contents. TPP has a specific chapter on labor and this is a highly controversial content in the negotiation process. To Vietnam, this was the first time the country joined in a FTA negotiation involving labor commitments. Moreover, attaching labor standards with trade not only exists in TPP but has become an inevitable and more complicated trend of the world amid globalization context. It is therefore essential to provide background knowledge on labor commitment models in FTAs and identify problems facing Vietnam as the country is integrating deeply to the world economy.