

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



TRẦN TUẤN SƠN

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM
GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN
VÀ TIẾN BỘ XUYÊ THÁI BÌNH DƯƠNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HUẾ - 2022

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



TRẦN TUẤN SƠN

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM
GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN
VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Ngành : Luật Kinh tế

Mã số : 9 38 01 07

Người hướng dẫn khoa học 1: PGS. TS. Đoàn Đức Lương

Người hướng dẫn khoa học 2: TS. Đào Mộng Điệp

HUẾ - 2022

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các tài liệu, số liệu tham khảo, trích dẫn trình bày trong luận án là trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác.

Tác giả luận án

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	4
5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án	6
6. Những điểm mới của luận án	7
7. Bố cục của Luận án.....	7
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU	8
1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	8
1.1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động và pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động	8
1.1.2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.....	14
1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	21
1.2. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu	24
1.2.1. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học liên quan đến đề tài.....	24
1.2.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu	25
1.3. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu.....	26
1.3.1. Lý thuyết nghiên cứu	26
1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu.....	27
1.3.3. Giả thuyết nghiên cứu.....	27
Kết luận Chương 1	28

Chương 2. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG	29
2.1. Khái niệm, đặc điểm và ý nghĩa bảo vệ quyền của người lao động.....	29
2.1.1. Khái niệm.....	29
2.1.2. Đặc điểm	33
2.1.3. Ý nghĩa của bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	37
2.2. Pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	41
2.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động	41
2.2.2. Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động theo yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	42
2.2.3. Các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động	55
2.3. Các yếu tố tác động đến pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	62
2.3.1. Yếu tố chính trị.....	62
2.3.2. Yếu tố kinh tế - xã hội	63
2.3.3. Yếu tố pháp luật	64
2.3.4. Yếu tố thực thi pháp luật của các chủ thể.....	64
Chương 3. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN	67
3.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của người lao động	67
3.1.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể.....	67
3.1.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc.....	75

3.1.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất	77
3.1.4. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp	81
3.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động.....	85
3.2.1. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động	85
3.2.2. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội.....	87
3.2.3. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động.....	89
3.2.4. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước.....	91
3.2.5. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân.....	93
3.3. Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	95
3.3.1. Những điểm tương đồng của pháp luật Việt Nam với nội dung cam kết về bảo vệ quyền của người lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	95
3.3.2. Những điểm chưa tương thích của pháp luật Việt Nam so với nội dung cam kết về bảo vệ quyền của người lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.....	102
Kết luận chương 3	110
Chương 4. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG	111

4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	111
4.1.1. Bảo vệ quyền của người lao động phải đặt trong bối cảnh hoàn thiện pháp luật về quyền con người.....	112
4.1.2. Bảo đảm mối tương quan với bảo vệ quyền của người sử dụng lao động	113
4.1.3. Tôn trọng sự khách quan của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.....	114
4.1.4. Bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam	115
4.1.5. Bảo đảm phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.....	116
4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	117
4.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	117
4.2.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	122
4.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương	127
4.3.1. Nâng cao hiệu quả công tác xây dựng, ban hành pháp luật nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động.....	127
4.3.2. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động.....	129
4.3.3. Nâng cao trách nhiệm của các chủ thể về bảo vệ quyền của người lao động đáp ứng yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới nói chung và Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương nói riêng.	130

4.3.4. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, trong đó có việc phổ biến kiến thức về quyền và bảo vệ quyền của người lao động được đề cập trong các hiệp định thương mại tự do..... 133

4.3.5. Nâng cao chất lượng hoạt động xét xử đối với các tranh chấp lao động, đẩy mạnh hoạt động cải cách tư pháp trong hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân..... 133

KẾT LUẬN..... 136

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN..... 138

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 139

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1. Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước 138 của ILO và theo quy định của pháp luật Việt Nam	100
---	-----

DANH MỤC CÁC HÌNH

Biểu đồ 3.1. Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp (có từ 10 lao động trở lên)	72
Biểu đồ 3.2. Doanh nghiệp có TULĐTT và doanh nghiệp có tổ chức công đoàn	74
Biểu đồ 3.3. Biểu đồ tình trạng lao động trẻ em năm 2018)	80

BẢNG CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BLDS	Bộ luật Dân sự
BLHS	Bộ luật Hình sự
BLLĐ	Bộ luật Lao động
CPTPP	Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương)
ĐTXH	Đối thoại xã hội
FTA	Hiệp định thương mại tự do
ILO	International Labour Organization (Tổ chức Lao động Quốc tế)
LĐTE	Lao động trẻ em
NCS	Nghiên cứu sinh
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NXB	Nhà xuất bản
QHLĐ	Quan hệ lao động
TLTT	Thương lượng tập thể
TƯLĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
UN	United Nations (Liên Hợp Quốc)
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quyền của NLĐ và bảo vệ quyền của NLĐ là nội dung quan trọng, có tính lịch sử và truyền thống trong quy định của pháp luật lao động quốc tế và các quốc gia trên thế giới. Với tôn chỉ, mục đích hoạt động của mình, từ khi ra đời cho đến nay, ILO đã ban hành 190 công ước, 206 khuyến nghị và 6 nghị định thư quy định các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Trên cơ sở tiêu chuẩn lao động của ILO, các quốc gia là thành viên, tùy vào điều kiện kinh tế - xã hội của mình mà thực thi hoặc cụ thể hóa các quy định này cho phù hợp.

Trong xu thế đa dạng hóa và đa phương hóa của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, ngày càng có nhiều các FTA song phương và đa phương bao gồm các điều khoản về xã hội và lao động liên quan đến quyền của NLĐ. Trong các điều khoản liên quan đến quyền của NLĐ, các FTA tăng cường đề cập tới Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (1998) của ILO, trong đó bao trùm cả 8 công ước cơ bản (Công ước số 87, Công ước số 98, Công ước số 29, Công ước số 105, Công ước số 138, Công ước số 182, Công ước số 100, Công ước số 111). Một trong những FTA được cho là sẽ có tác động rất lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời gian tới đó là Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP.

Là hiệp định thương mại tự do tiêu chuẩn cao, CPTPP không chỉ đề cập tới các lĩnh vực truyền thống mà còn đề cập đến những vấn đề mới, phi truyền thống như lao động, môi trường, mua sắm của Chính phủ, doanh nghiệp Nhà nước, bảo hộ thương mại, ... Riêng đối với lĩnh vực lao động, CPTPP yêu cầu các quốc gia phải cam kết và thực thi các quyền cơ bản của NLĐ được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO. Đó là quyền tự do liên kết và TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; và quyền bình đẳng, không phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp.

Việt Nam đã thông qua Nghị quyết về việc phê chuẩn Hiệp định CPTPP và các văn kiện có liên quan vào ngày 12/11/2018, có hiệu lực (đối với Việt Nam) từ ngày 14/1/2019. Theo đó, Việt Nam cam kết thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ chung trong Chương về lao động. Nếu Việt Nam có vi phạm thì các quốc gia sẽ ngưng áp dụng các biện pháp ưu đãi thương mại với Việt Nam trong thời hạn 03 năm kể từ thời điểm CPTPP có hiệu lực. Điều đó đòi hỏi vấn đề quyền của NLĐ và bảo vệ quyền của NLĐ trong các quy định của pháp luật Việt Nam phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và tương thích với các quy định của CPTPP. Hay nói cách khác, yêu cầu nội luật hóa những nội dung của các Công ước quốc tế của ILO nêu trên vào nội dung pháp luật của Việt Nam là một trong những yêu cầu bắt buộc.

Mặc dù pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ liên tục được sửa đổi, bổ sung nhằm bảo đảm ngày càng tốt hơn quyền của NLĐ khi tham gia QHLD, đáp ứng yêu cầu khách quan của nền kinh tế thị trường, song trong bối cảnh hội nhập và nhất là khi Việt Nam tham gia CPTPP, những quy định hiện hành trong BLLĐ năm 2019; Luật Công đoàn

năm 2012; Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015; Luật Trẻ em năm 2016; Luật Bình đẳng giới năm 2006 .v.v... Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định chưa tương thích với các tiêu chuẩn lao động của ILO. Đó là: quy định về đối tượng NLD tham gia tổ chức công đoàn, khái niệm lao động cưỡng bức, LDTE, các chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền của NLD (pháp luật tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, pháp luật về LDTE, cưỡng bức lao động,...). Ngoài ra, xét về mặt tổng thể, các quy định về bảo vệ quyền của NLD còn chưa đồng bộ, thiếu thống nhất. Một số quy định còn nằm rải rác ở các văn bản pháp luật khác nhau, chưa mang tính hệ thống. Một số quy định của pháp luật thiếu tính khả thi, khó áp dụng trên thực tế,... Từ đó, dẫn đến tình trạng một số đối tượng NLD chưa có quyền tham gia tổ chức đại diện, tình trạng sử dụng LDTE và xâm phạm đến quyền của LDTE xảy ra khá phổ biến, tình trạng lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử về vùng miền, độ tuổi, giới tính,... ở những mức độ khác nhau diễn ra không chỉ trong các doanh nghiệp mà còn ở nhiều địa phương trên phạm vi cả nước.

Nhằm bảo đảm nội luật hóa và thực thi có hiệu quả các quyền cơ bản của NLD và bảo vệ các quyền của NLD được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO mà Việt Nam đã cam kết, pháp luật cần phải khắc phục ngay những bất cập, hạn chế trong quy định về bảo vệ quyền của NLD; bảo đảm hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất trong việc bảo vệ các quyền của con người nói chung, NLD nói riêng. Tránh tình trạng các quy định của pháp luật chỉ nằm trên giấy, dẫn đến quyền của NLD không được thực thi trên thực tế; ngăn ngừa tình trạng NSDLĐ vi phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD.

Từ những lý do nêu trên, NCS đã lựa chọn vấn đề: ***“Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”*** để làm đề tài luận án tiến sĩ luật học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận án là nghiên cứu toàn diện, sâu sắc, có hệ thống một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD và pháp luật bảo vệ quyền của NLD trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được đề cập trong Hiệp định CPTPP; phân tích thực trạng quy định pháp luật về bảo vệ quyền của NLD, thực tiễn thực hiện pháp luật và đánh giá mức độ tương thích, phù hợp trong các quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD so với các cam kết về quyền của NLD được quy định trong Hiệp định CPTPP. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất một số kiến nghị, giải pháp để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, luận án thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

Một là, tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài: hồi cứu và thu thập các tài liệu, công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án. Tìm hiểu, nhận xét, đánh giá về những vấn đề đã được các công trình nghiên cứu. Từ đó, chỉ ra các nội dung chưa được các công trình nghiên cứu đề cập để xác định, định hướng các vấn đề, nội dung sẽ được giải quyết trong luận án; làm rõ cơ sở lý thuyết nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu.

Hai là, nghiên cứu làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD (khái niệm, đặc điểm, mục đích, ý nghĩa của việc bảo vệ quyền của NLD); lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLD (khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật,...); các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD.

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam, qua đó có sự so sánh, đối chiếu với các yêu cầu của Hiệp định CPTPP thông qua các Công ước quốc tế của ILO về bảo vệ quyền của NLD với những nội dung quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

Bốn là, luận giải về định hướng (sự cần thiết và những yêu cầu khách quan) của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

Năm là, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Bảo vệ quyền của NLD là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học như chính trị học, triết học, kinh tế học, xã hội học, văn hóa học, luật học... Tuy nhiên, trong nội dung của luận án này, NCS chỉ nghiên cứu dưới góc độ luật học, trong phạm vi luật lao động. Cụ thể, đối tượng nghiên cứu của luận án như sau:

Một là, quy định pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD trong BLLĐ năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Trẻ em năm 2016, Luật Bình đẳng giới năm 2006,... và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Hai là, Hiệp định CPTPP, Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (1998) và 8 Công ước cơ bản của ILO (Công ước số 87, Công ước số 98, Công ước số 29, Công ước số 105, Công ước số 138, Công ước số 182, Công ước số 100, Công ước số 111).

Ba là, thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam. Để làm sâu sắc vấn đề nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu của luận án còn bao gồm các văn kiện pháp lý quốc tế về bảo vệ quyền con người, quyền của NLD trong các công ước về quyền con người của UN; các công ước, khuyến nghị khác của ILO; các quy định về bảo vệ quyền của NLD của một số quốc gia trên thế giới; các văn kiện, nghị quyết của Đảng về bảo vệ quyền con người, quyền của NLD trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Pháp luật về bảo vệ quyền của NLD là một đề tài rộng, bao gồm nhiều nội dung. Trong khuôn khổ đề tài này, phạm vi nghiên cứu như sau:

- *Phạm vi nội dung*: Luận án nghiên cứu những vấn đề lý luận, thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật lao động về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, trong đó chủ yếu đề cập đến pháp luật bảo vệ quyền của NLD khi tham gia QHLD.

Trong giới hạn đó, luận án nghiên cứu, khảo sát các nội dung và biện pháp về bảo

vệ quyền của NLD ở Việt Nam trên cơ sở các quyền cơ bản của NLD đã được quy định trong Hiệp định CPTPP thông qua các Công ước cơ bản của ILO (tự do liên kết và thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, xóa bỏ LĐTĐ và bình đẳng, không phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp). Nếu có đề cập đến quy định bảo vệ các quyền khác của NLD cũng hướng đến mục đích là làm rõ hơn vấn đề mà luận án đang nghiên cứu.

- *Phạm vi không gian*: Luận án chủ yếu nghiên cứu thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam. Thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLD được nghiên cứu chung ở Việt Nam và đặc biệt tập trung ở các đơn vị sử dụng lao động tại 08 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Hà Tĩnh, Đà Nẵng, Quảng Nam, Thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương.

- *Phạm vi thời gian*: Phạm vi thời gian nghiên cứu của luận án bao gồm các giai đoạn trước và sau khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. Trong đó, quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD chủ yếu tập trung ở giai đoạn BLLĐ năm 2019 có hiệu lực, còn thực tiễn thi hành pháp luật, luận án sử dụng các số liệu trong giai đoạn từ khi BLLĐ năm 2012 có hiệu lực đến năm 2022 để làm rõ hơn thực tiễn thực hiện pháp luật về các nội dung có liên quan đến vấn đề bảo vệ NLD theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Trong quá trình thực hiện luận án, tác giả sử dụng phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin, bao gồm phép duy vật biện chứng và phương pháp luận duy vật lịch sử. Theo đó, vấn đề pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP được nghiên cứu luôn ở trạng thái vận động và phát triển trong mối quan hệ không tách rời với các yếu tố chính trị, kinh tế, xã hội. Trong quá trình nghiên cứu, luận án còn dựa trên cơ sở các quan điểm, định hướng của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về QHLD trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu: hồi cứu tài liệu, thống kê, phân tích, chứng minh, so sánh, tổng hợp, điều tra xã hội học, dự báo khoa học. Cụ thể, các phương pháp này được sử dụng như sau:

- *Phương pháp hồi cứu tài liệu*: Phương pháp này được sử dụng để tập hợp các tài liệu, các công trình nghiên cứu dựa trên các mốc thời gian, loại công trình nhằm hệ thống hóa các tài liệu có liên quan đến đề tài luận án ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong Chương 1 tổng quan tình hình nghiên cứu của đề tài. Ngoài ra, phương pháp này được kết hợp với các phương pháp khác để làm rõ các vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD và pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong Chương 2 cũng như thực trạng pháp luật, thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam trong Chương 3.

- *Phương pháp phân tích*: Phương pháp này được sử dụng ở tất cả các chương của luận án nhằm phân tích, luận giải các nội dung lý luận, cũng như phân tích thực trạng

pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP.

- *Phương pháp chứng minh*: Cũng như phương pháp phân tích, phương pháp chứng minh được sử dụng ở hầu hết các chương của luận án, nhằm cung cấp các dẫn chứng khoa học để làm rõ các luận điểm, luận cứ trong các nội dung về tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài ở chương 1, những vấn đề lý luận ở chương 2; các đánh giá, nhận định trong các nội dung ở chương 3 và đặc biệt là những kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP ở chương 4..

- *Phương pháp so sánh*: Phương pháp này được sử dụng hầu hết các chương và các nội dung của luận án khi đánh giá các quan điểm khác nhau của các nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu. Đặc biệt phương pháp so sánh được sử dụng để so sánh, làm rõ những nội dung tương đồng và khác biệt trong quy định của pháp luật Việt Nam với các quy định của pháp luật quốc tế (UN, ILO), cũng như trong các quy định của pháp luật Việt Nam trước và sau khi gia nhập Hiệp định CPTPP.

- *Phương pháp thống kê*: Phương pháp thống kê được sử dụng để tập hợp các số liệu, các vụ việc, tình huống thực tiễn, phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD. Phương pháp này được sử dụng ở chương 1, chương 3 và một số nội dung ở chương 4, nhằm bảo đảm độ tin cậy của các đánh giá, kiến nghị đưa ra.

- *Phương pháp tổng hợp*: Phương pháp này được sử dụng để tổng hợp các ý kiến, số liệu từ hoạt động phân tích tài liệu, khảo sát, điều tra xã hội học; tổng hợp các nội dung đã phân tích, đánh giá. Phương pháp tổng hợp được sử dụng trong tất cả các chương nhằm để tiểu kết, kết luận vấn đề sau khi so sánh, phân tích, chứng minh. Đặc biệt phương pháp này được dùng trong phần kết luận chương và kết luận luận án.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Phương pháp điều tra xã hội học được sử dụng khi xây dựng bảng hỏi, tiến hành khảo sát, xử lý các thông tin, đánh giá, tổng hợp và sử dụng các thông tin thu thập được có liên quan đến những nội dung về pháp luật bảo vệ quyền của NLD.

Để đạt được mục tiêu và thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, tác giả luận án đã tiến hành khảo sát, điều tra, thu thập số liệu tại 08 tỉnh/thành phố bao gồm: Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Hà Tĩnh, Đà Nẵng, Quảng Nam, Thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương.

Số lượng phiếu điều tra, khảo sát: 2052 phiếu.

Đối tượng điều tra và thu thập thông tin: Các đối tượng là NLD làm công tác quản lý trong lĩnh vực lao động từ Trung ương đến địa phương và những NLD trực tiếp làm việc ở các nhà máy, xí nghiệp trong một số ngành, nghề với tất cả các loại hình doanh nghiệp và một số cán bộ, công chức đang công tác tại các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở cấp tỉnh và cấp huyện thuộc 08 tỉnh, thành được khảo sát.

Công cụ điều tra, khảo sát: Bao gồm 02 bảng câu hỏi có cấu trúc tương đương với nhóm đối tượng được khảo sát.

Hình thức khảo sát: Phiếu khảo sát được phát trực tiếp cho các đối tượng được khảo sát.

- *Phương pháp dự báo khoa học*: Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng để dự liệu những khả năng xảy ra trên cơ sở lý luận, thực tiễn đã phân tích. Phương pháp này sử dụng chủ yếu ở chương 4 trong các đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam thực thi các cam kết trong Hiệp định CPTPP.

Các phương pháp nghiên cứu trên, tùy từng nội dung mà được sử dụng phù hợp, linh hoạt và đặc biệt là luôn có sự kết hợp với nhau để đạt được mục đích đặt ra của vấn đề nghiên cứu.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

Là một công trình khoa học nghiên cứu có hệ thống, toàn diện về pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, luận án có ý nghĩa khoa học và thực tiễn như sau:

5.1. Ý nghĩa khoa học

Luận án góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD (khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết phải bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP); làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLD (khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLD theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP); luận giải các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về quyền của NLD khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP. Trên cơ sở đó, luận án góp phần củng cố và hoàn thiện hệ thống cơ sở lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

Luận án thể hiện quan điểm khoa học khi phân tích và đánh giá một cách khách quan, toàn diện về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Trên cơ sở đó, luận án đã so sánh, đối chiếu giữa các nội dung trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành với các yêu cầu và tiêu chuẩn về lao động của Hiệp định CPTPP về bảo vệ quyền của NLD nhằm luận giải, làm rõ những điểm đã tương đồng, phù hợp và những điểm còn khác biệt, chưa phù hợp. Từ những định hướng đặt ra, luận án đề xuất một số giải pháp hoàn thiện hơn quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP, phù hợp với pháp luật quốc tế trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án cung cấp kiến thức về Hiệp định CPTPP nói chung, quy định về lao động trong Hiệp định này nói riêng, các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các công ước cơ bản của ILO, bảo vệ quyền của NLD và pháp luật bảo vệ quyền của NLD cho những nhà hoạch định chính sách, quản lý nhà nước về lao động, NSDLĐ, NLD trong các đơn vị sử dụng lao động ở Việt Nam và những người quan tâm. Từ đó, giúp họ hiểu đúng và thực

thi đúng các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP. Đồng thời, luận án còn là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho sinh viên, học viên, NCS, giảng viên, các nhà nghiên cứu khi học tập, giảng dạy, nghiên cứu về bảo vệ quyền của NLD, pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP.

6. Những điểm mới của luận án

Luận án có những điểm mới như sau:

- Hệ thống hóa, bổ sung, phát triển và làm sâu sắc hơn những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD và pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

- Luận án làm rõ khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết của việc bảo vệ quyền của NLD; khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLD; những yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

- Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. Chỉ ra những quy định của pháp luật lao động Việt Nam đã tương đồng, phù hợp và những quy định chưa phù hợp, chưa tương thích của pháp luật lao động Việt Nam so với các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP về bảo vệ quyền của NLD.

- Phân tích, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam thông qua các số liệu, vụ việc và kết quả khảo sát; chỉ ra những bất cập, nguyên nhân của những bất cập trong thực hiện các quy định về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam trong những năm qua, làm tiền đề, cơ sở để đưa ra giải pháp phù hợp trong công tác tổ chức thực hiện pháp luật khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP.

- Định hướng và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

7. Bố cục của Luận án

Ngoài lời cam đoan, danh mục các chữ viết tắt, mục lục, lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận án được bố cục gồm 04 chương:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý thuyết nghiên cứu.

Chương 2. Những vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Chương 3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Chương 4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU

1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Bảo vệ quyền của NLD và pháp luật về bảo vệ quyền của NLD từ lâu đã là đề tài thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước và đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này. Cụ thể:

1.1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động và pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động

1.1.1.1. Về khái niệm quyền của người lao động

Để làm rõ khái niệm quyền của NLD và bảo vệ quyền của NLD, nhiều tác giả trong các công trình của mình đã xuất phát từ quyền con người nói chung. Đó là:

Cuốn sách “*International Human Rights*” (Nhân quyền Quốc tế) của tác giả Philip Alston và Ryan Goodman – Oxford University, 2013. Cuốn sách giới thiệu những nội dung cơ bản về hệ thống quyền con người theo pháp luật quốc tế trên cơ sở các nội dung về các quyền của con người thông qua các văn kiện pháp lý của các tổ chức quốc tế như UN, ILO... Trong nghiên cứu này, các tác giả đã đề cập đến quyền của NLD và đánh giá quyền con người trong lĩnh vực lao động là một bộ phận trong hệ thống quyền con người, thuộc phạm trù các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa [197].

Luận án tiến sĩ “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*” của tác giả Đặng Thị Thơm, bảo vệ năm 2016. Khi đánh giá quyền của lao động nữ dưới góc độ quyền con người, tác giả nhận định: “*Có nhiều định nghĩa về quyền con người nhưng nhận xét chung thì quyền con người thường được hiểu là những nhu cầu, lợi ích tự nhiên, vốn có của con người được bảo đảm bằng pháp luật quốc gia và quốc tế*” [46, tr.33]. Theo đó, khi tiếp cận quyền con người dưới góc độ pháp luật lao động, không thể phủ nhận quyền của NLD phải được đảm bảo như quyền con người, mỗi NLD dù là nam hay nữ đều được bảo vệ dưới góc độ quyền công dân ở mỗi quốc gia, đồng thời là quyền con người được quốc tế công nhận và bảo đảm. Chính vì vậy, dù pháp luật quốc gia hay pháp luật quốc tế, NLD được bảo đảm những quyền này trước hết họ là con người.

Luận án tiến sĩ “*Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Trần Thị Tuyết Nhung, bảo vệ năm 2016 cho rằng: “*Mặc dù có nhiều định nghĩa về quyền con người, nhưng ở góc độ nào đó thì quyền con người đều được cấu thành bởi hai yếu tố: Thứ nhất, đó là những đặc quyền vốn có tự nhiên của con người và chỉ con người mới có. Thứ hai, đó là yếu tố pháp lý*” [128, tr.17]. Hay nói cách khác, các quyền tự nhiên vốn có đó khi được pháp luật điều chỉnh, ghi nhận sẽ trở thành quyền con người. Và quyền con người chính là sự thống nhất giữa hai yếu tố khách quan và chủ quan được ghi nhận trong pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế.

Trong cuốn sách “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*”

của tác giả Lê Thị Hoài Thu (Chủ biên) – NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 2014 [80], tác giả cho rằng về cơ bản các quyền con người trong lao động là những quyền liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, bao gồm việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội... Và quyền con người trong lao động là một bộ phận của hệ thống các quyền con người nói chung thuộc phạm trù các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội. Điều này xuất phát từ QHLD, khi NLD luôn ở vị trí yếu thế hơn so với NSDLĐ, là người phải thực hiện các nghĩa vụ lao động nên thường phải đối mặt với các rủi ro dẫn đến quyền con người của họ rất dễ bị xâm phạm. Trong khi đó, NLD lại là lực lượng xã hội quan trọng, quyết định sự phát triển kinh tế, ổn định xã hội của đất nước.

Cũng trong nội dung cuốn sách này, tác giả đã phân tích và luận giải về hai thuật ngữ thường gặp, đó là “*quyền con người trong lao động*” và “*quyền của người lao động*”. Theo đó, nếu phân tích kỹ thì hai thuật ngữ này có sự khác nhau nhất định. Bởi khi nói “*quyền của con người trong lao động*” tức là muốn nói quyền con người trong lĩnh vực lao động và các lĩnh vực khác như “*chính trị*”, “*văn hóa*”, “*giáo dục*”, “*xã hội*”. Còn khi nói “*quyền của người lao động*” là muốn phân biệt quyền NLD (có thể tham gia vào QHLD hoặc không) với quyền của con người nói chung. Chính vì vậy, hai thuật ngữ này có thể thay thế cho nhau, hoặc phân biệt với nhau là do chủ ý của người sử dụng chúng, miễn sao cho phù hợp với văn cảnh được đề cập đến [80, tr.11-12].

Những nghiên cứu về quyền của NLD trong các công trình khoa học nói trên đã gợi mở cho những nghiên cứu sâu hơn những vấn đề lý luận về quyền của NLD và bảo vệ quyền của NLD trong Hiệp định CPTPP mà tác giả luận án sẽ thực hiện. Tuy nhiên, những nghiên cứu này mới chỉ đề cập đến quyền của NLD đối với những đối tượng cụ thể, trong một số vấn đề cụ thể mà chưa nghiên cứu chuyên sâu về quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP như mục tiêu đặt ra của luận án này.

1.1.1.2. Về khái niệm bảo vệ quyền của người lao động

Cuốn sách “*Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*” của tác giả Nghiêm Kim Hoa và Vũ Công Giao (Đồng chủ biên), NXB Hồng Đức, năm 2012 [90]. Đây là công trình nghiên cứu khá đầy đủ và toàn diện về quyền con người theo Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR). Cuốn sách này đã phân tích và làm rõ nội hàm các quyền, bảo vệ quyền của NLD được ghi nhận trong ICESCR. Trên cơ sở đó, đưa ra các bình luận, khuyến nghị chung về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội của UN, mô tả cơ chế giám sát việc thực thi ICESCR.

Trong số các công trình ngoài nước phải kể đến nghiên cứu “*Trade, Employment and Labour standards: A study of core worker's Rights and Internatinonal Trade*” (*Thương mại, việc làm và các tiêu chuẩn lao động: Nghiên cứu các quyền cơ bản của người lao động và thương mại quốc tế*) của OECD - Organization for Economic Cooperation and Development (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế), năm 1996. Nghiên cứu đã phân tích một số nội dung về các tiêu chuẩn lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ. Nghiên cứu cũng đưa ra đánh giá một cách có hệ thống những vấn đề về thương mại, việc làm, các tiêu chuẩn lao động ở các cấp độ và phạm vi khác nhau. Đặc biệt, nhấn mạnh

đến những khái niệm và một số nguyên tắc cơ bản về quyền của NLD tại nơi làm việc như là quyền tự do hiệp hội; công nhận hiệu quả của quyền TLTT; loại bỏ các hình thức lao động cưỡng bức; xóa bỏ các hình thức LĐTE tồi tệ; loại bỏ các hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp của NLD.

Luận án tiến sĩ *“Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường”* của Nguyễn Thị Kim Phụng, bảo vệ năm 2006. Luận án đã phân tích các vấn đề lý luận về bảo vệ NLD trong nền kinh tế thị trường; đưa ra những cách hiểu khác nhau, quan niệm khác nhau về bảo vệ NLD. Tác giả cũng luận giải sự cần thiết của vấn đề bảo vệ NLD. Theo tác giả, khái niệm bảo vệ NLD là *“việc bảo con người, đặc biệt bảo vệ người lao động không giới hạn trong phạm vi để được “tồn tại nguyên vẹn” mà phải tính tới mọi mặt đời sống, những nhu cầu sinh học và nhu cầu xã hội, điều kiện phát triển về vật chất và tinh thần, cũng như những giá trị nhân thân của họ.* [108, tr.11] *Do đó, có thể hiểu bảo vệ người lao động là phòng ngừa, chống lại sự xâm hại danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích của người lao động từ phía người sử dụng lao động trong quá trình lao động”* [108, tr.12].

Luận án tiến sĩ *“Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại nghiệp có vốn đầu tư ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành”* của Trần Nguyên Cường, bảo vệ năm 2016 [125]. Luận án đã đưa ra khái niệm bảo vệ quyền của NLD trong QHLD, theo đó bảo vệ quyền của NLD được hiểu là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để ngăn ngừa và đảm bảo NLD được hưởng đầy đủ các quyền của mình.

Luận án tiến sĩ *“Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam”* của Trần Thị Tuyết Nhung, bảo vệ năm 2016. Luận án đã tiếp cận khái niệm bảo vệ quyền con người và quyền của NLD dưới góc độ quyền việc làm. Khi đề cập đến khái niệm quyền có việc làm của NLD, tác giả cho rằng: *“Quyền có việc làm của người lao động là quyền được pháp luật ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm về việc làm, thu nhập, chế độ bảo hiểm xã hội và các chế độ khác khi người lao động tham gia quan hệ lao động theo quy định của pháp luật lao động”* [128, tr.23]. Tuy nhiên do mục đích nghiên cứu, luận án không làm rõ các lý thuyết về quyền con người, các lý thuyết về quyền làm việc, cũng như là lý thuyết về nhu cầu điều chỉnh bằng pháp luật về quyền có việc làm trong nội dung công trình nghiên cứu này.

1.1.1.3. Về đặc điểm của bảo vệ quyền của người lao động

Với cách tiếp cận quyền của NLD là một bộ phận hợp thành của quyền con người, các tác giả Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lê Khánh Tùng trong cuốn *“Giáo trình lý luận và pháp luật quyền con người”* – NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2011, đã chỉ ra các đặc điểm của quyền con người khi cho rằng quyền con người là một phạm trù đa diện, có thể nhìn nhận từ nhiều góc độ khác nhau như đạo đức, tôn giáo, chính trị, xã hội và pháp lý. Ngoài ra, trong nội dung Chương V và Chương VI, cuốn sách đã đề cập đến quyền kinh tế, xã hội và văn hóa trong luật quốc tế, đặc biệt đến những nhóm đối tượng dễ bị tổn thương trong luật quốc tế như lao động nữ, LĐTE, lao động di trú.

Cuốn sách “*Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong bối cảnh hội nhập ở Việt Nam hiện nay*” do tác giả Phạm Thị Thúy Nga (Chủ biên) – NXB Khoa học xã hội, 2019. Trong nội dung một số vấn đề lý luận về pháp luật TLTT, các tác giả cho rằng TLTT có những đặc điểm cơ bản, đó là: i) Nội dung của pháp luật về TLTT, với tư cách là một bộ phận của hệ thống pháp luật về QHLD quy định về các nguyên tắc, trình tự, thủ tục mà các bên QHLD sẽ tương tác với nhau để xác lập các quyền và nghĩa vụ cụ thể của mình cao hơn mức tối thiểu được quy định bởi pháp luật về tiêu chuẩn lao động; ii) Hình thức ghi nhận các quy định pháp luật TLTT đa dạng, tùy thuộc đặc điểm cụ thể của mỗi quốc gia; iii) Nội dung của pháp luật về TLTT chủ yếu quy định tư cách chủ thể tham gia TLTT, các nguyên tắc của quá trình đàm phán giữa các chủ thể trong QHLD [116].

Cuốn sách “*Rights at work: An assessment of the Declaration’s technical cooperation in select countries*” (*Quyền tại nơi làm việc: Đánh giá về sự hợp tác kỹ thuật của Tuyên bố ở một số quốc gia*) của tác giả T. Fenwick, Colin; Kring, Thomas (2007) [178]. Trong nghiên cứu này, các tác giả đã đề cập đến Tuyên bố của ILO về những nguyên tắc cơ bản của NLD tại nơi làm việc bằng việc khảo sát, đánh giá pháp luật của một số quốc gia trên thế giới như Brazil, Indonexia, Việt Nam,... Từ đó chỉ ra đặc điểm cơ bản về quyền tại nơi làm việc của NLD như quyền tự do liên kết và quyền TLTT; vai trò của TLTT, ĐTXH; tình trạng phân biệt đối xử về lao động, việc làm đối với NLD, cũng như các biện pháp thúc đẩy, tăng cường quyền tự do liên kết, TLTT và thúc đẩy phát triển QHLD bền vững, lành mạnh. Tuy vậy, đối tượng nghiên cứu, khảo sát là các quốc gia khác nhau, với trình độ phát triển kinh tế khác nhau nên nhìn chung những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động bảo vệ quyền của NLD tại nơi làm việc chỉ là những khuyến nghị mang tính định hướng cho vấn đề này.

Trong Luận án tiến sĩ “*Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*” của Nguyễn Thị Kim Phụng, tác giả đã phân tích, luận giải rõ những đặc điểm và sự cần thiết của việc bảo vệ NLD trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam. Việc bảo vệ quyền của NLD nhằm: i) để giảm thiểu vị thế bất bình đẳng của họ trong QHLD, thực hiện sứ mệnh lịch sử của luật lao động; ii) bảo vệ NLD để tránh những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường; iii) bảo vệ NLD để thực hiện định hướng XHCN trong lĩnh vực lao động ở nước ta.

Trong Luận án tiến sĩ “*Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Trần Thị Tuyết Nhung, bảo vệ năm 2016, cho thấy quyền có việc làm của NLD có những đặc điểm cơ bản. Đó là: i) quyền có việc làm của NLD được ghi nhận, bảo vệ; ii) được pháp luật ghi nhận, bảo vệ về thu nhập của NLD; iii) được bảo vệ và bảo đảm các chế độ bảo hiểm xã hội. Cũng với cách tiếp cận như vậy, đề tài cấp cơ sở “*Bảo vệ quyền của người lao động đáp ứng yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*” của tác giả Trần Tuấn Sơn, bảo vệ năm 2019 [129], đã phân tích, luận giải được những đặc điểm cơ bản của vấn đề bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, bao gồm: i) việc bảo vệ quyền của NLD là hoạt động mang tính bắt buộc; ii) nội dung của hoạt động bảo vệ quyền của NLD được ghi nhận trong các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia; iii) nhằm

mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; iv) được bảo đảm thực hiện bằng các biện pháp pháp lý khác nhau.

1.1.1.4. Về sự cần thiết phải bảo vệ quyền của người lao động

Trong cuốn sách “*Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế*” của tác giả Lê Thanh Hà – NXB Lao động - Xã hội, 2008 [79]. Tác giả đã đánh giá bản chất của QHLD trong bối cảnh của nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Bằng việc tổng kết và khái quát những nội dung mang tính nguyên tắc và tính quy luật của thực tiễn quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ nhằm xây dựng khung lý luận về QHLD. Bên cạnh đó, tác giả cũng cho rằng QHLD lành mạnh và bền vững trong doanh nghiệp là mục tiêu của các doanh nghiệp cần phải hướng tới, đặc biệt trong nền kinh tế thị trường, nơi NLĐ và NSDLĐ muốn duy trì và tăng lợi ích đòi hỏi họ liên kết lại.

Đề tài khoa học cấp Bộ “*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 ở Việt Nam hiện nay*”, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam do Phạm Thị Thúy Nga làm chủ nhiệm đề tài, 2014. Trong nghiên cứu này, các tác giả đã tiếp cận vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ thông qua sự vận hành của các cơ chế về bảo vệ quyền của NLĐ. Theo đó, cơ chế bảo vệ quyền của NLĐ tương đối phức tạp và được cấu thành bởi các bộ phận có mối quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau thành một chỉnh thể thống nhất, có sự vận hành theo những nguyên tắc và quá trình xác định. Kết quả nghiên cứu của công trình này sẽ làm phong phú hơn những nội dung, biện pháp, cơ chế về bảo vệ quyền của NLĐ sẽ đề cập trong luận án.

Trong cuốn sách “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Lê Thị Hoài Thu (Chủ biên), năm 2014. Các tác giả đã phân tích, làm rõ những vấn đề lý luận và sự cần thiết bảo vệ quyền của NLĐ. Từ đó đi sâu vào phân tích những nội dung, nguyên tắc pháp luật quốc tế trong việc bảo vệ quyền cơ bản của NLĐ như: bảo đảm quyền tự do việc làm của NLĐ; bảo đảm an toàn về tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của NLĐ; đảm bảo quyền tự do lập hội... Theo các tác giả, pháp luật lao động Việt Nam về cơ bản đã đảm bảo được vấn đề quyền con người, đã đảm bảo cho các chủ thể của QHLD những quyền cơ bản trên phương diện quyền con người, phù hợp với Tuyên ngôn nhân quyền của UN cũng như các công ước quốc tế về quyền con người.

Bài viết “*Trade, Monitoring, and the ILO: Working to Improve Conditions in Cambodia's Garment Factories*” (Thương mại, giám sát và Tổ chức ILO: Cải thiện điều kiện làm việc tại các nhà máy may mặc ở Campuchia) của tác giả Kevin Kolben - Yale Human Rights and Development Law Journal, Tập 7/2004. Thông qua việc đề cập đến nội dung Hiệp định thương mại dệt may song phương giữa Hoa Kỳ và Campuchia với các điều khoản về tiêu chuẩn lao động áp dụng cho NLĐ làm việc trong ngành dệt may của hai nước khi tham gia hiệp định này, tác giả đánh giá hiệp định này tạo ra những động lực thúc đẩy ngành may mặc Campuchia tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Các tiêu chuẩn lao động đã tạo ra xung lực mới, có tác động mạnh mẽ đến việc cải cách

hệ thống pháp luật của các nước theo các tiêu chuẩn lao động của ILO trong việc bảo vệ NLD làm việc trong các doanh nghiệp, nhà máy sản xuất dệt may [185].

Bài viết *“Labor Standards and Human Rights: Implications for International Trade and Investment”* (Các tiêu chuẩn lao động và nhân quyền: Hàm ý cho thương mại và đầu tư quốc tế) của các tác giả Drusilla K. Brown, Alan V. Deardorff và Robert M. Stern - Tạp chí World Scientific Studies in International Economics (2013). Trong bài viết này, các tác giả đã đề cập đến việc thiết lập các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến việc tiếp cận thị trường trong Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO). Theo đó, việc thiết lập các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong WTO là một trong những biện pháp khắc phục các vi phạm nghiêm trọng về lao động và nhân quyền đi kèm với các hoạt động thương mại và đầu tư quốc tế. Tuy nhiên, các quy định của WTO và trước đó là Hiệp ước chung về thuế quan và mậu dịch (GATT) gần như “phớt lờ” trước những hành vi vi phạm đến quyền của NLD trong nền kinh tế hàng hóa và dịch vụ toàn cầu.

Bài viết *“Globalization and the right to free association and collective bargaining: An empirical analysis”* (Toàn cầu hóa và quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể: Một phân tích thực nghiệm) của tác giả Eric Neumayer, Indra de Soysa - Tạp chí World Development (Số 01, Tập 34 tháng 1/2006). Theo bài viết này, xu hướng toàn cầu hóa là xu hướng tất yếu, với sự mở cửa của các nền kinh tế trên thế giới, kéo theo các hoạt động thương mại và đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) được gia tăng. Nhưng bên cạnh đó là sự quan ngại về việc suy giảm các tiêu chuẩn lao động để duy trì sức cạnh tranh và thu hút đầu tư nước ngoài của một số quốc gia. Đây chính là vấn đề mà các quốc gia phải đối mặt trong việc phải đảm bảo mục tiêu phát triển kinh tế nhưng cũng phải duy trì các tiêu chuẩn lao động nhằm bảo vệ tốt hơn quyền của NLD.

Trong bài viết *“Việc quy định các tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam”* của tác giả Lưu Bình Nhưỡng - Tạp chí Luật học số 2/2006, tác giả đã làm rõ một số vấn đề lý luận về tiêu chuẩn lao động quốc tế bao gồm: i) khái niệm và cách tiếp cận về tiêu chuẩn lao động quốc tế dưới các góc độ khác nhau; ii) ý nghĩa, vai trò của tiêu chuẩn lao động quốc tế đối với doanh nghiệp, NSDLĐ, NLD; iii) khái quát tiêu chuẩn lao động trên cơ sở đưa ra bốn nhóm tiêu chuẩn lao động cơ bản. Theo đó, tiêu chuẩn lao động là những quy phạm về điều kiện lao động được xác lập dưới những hình thức nhất định làm cơ sở cho việc xây dựng và vận hành QHLD.

Mối quan hệ giữa quyền của NLD và đầu tư nước ngoài cũng được đề cập trong bài viết *“Labor Rights and Foreign Direct Investment: Is There a Race to the Bottom?”* (Quyền lao động và đầu tư trực tiếp nước ngoài: Có cuộc chạy đua xuống đáy?), International Interactions, Tập 38, số 3/2012. Nghiên cứu này chỉ ra rằng khi nhận thức của toàn cầu về bảo vệ quyền con người được nâng cao, các hoạt động đầu tư của các tập đoàn quốc gia sẽ được xem xét, cân nhắc trong mối quan hệ với việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp cho NLD. Bởi cùng với sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường như hiện nay, sẽ có nhiều công ty duy trì việc trả lương thấp, cắt giảm tiền lương, hạ thấp các tiêu chuẩn lao động, không đáp ứng những phúc lợi chính đáng của NLD... là

những vấn đề trong “*cuộc đua xuống đáy*” mà các quốc gia, các chính phủ trên thế giới phải đối mặt trong bối cảnh toàn cầu hóa như hiện nay [200].

1.1.2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Hiệp định CPTPP là một trong những FTA thế hệ mới với đặc điểm là nhấn mạnh nhiều đến quyền con người, quyền của NLĐ, giúp NLĐ và doanh nghiệp cùng được hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Để thực hiện được mục tiêu đó, Hiệp định CPTPP đã yêu cầu tất cả các quốc gia tham gia phải thông qua và duy trì các quyền của NLĐ được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, mà cụ thể là bốn “*nhóm quyền*” cơ bản của NLĐ thông qua 08 các Công ước cốt lõi của ILO. Đó là: i) quyền tự do liên kết và TLTT; ii) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; iii) loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; iv) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp. Các công trình nghiên cứu liên quan đến nội dung này bao gồm:

1.1.2.1. Công trình nghiên cứu về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

Trong cuốn sách “*Đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*” của tác giả Đào Mộng Điệp, NXB Tư pháp năm 2015, tác giả đã đề cập đến chế định đại diện lao động trong pháp luật lao động ở Việt Nam. Từ quan niệm về đại diện lao động, vai trò của đại diện lao động trong QHLD, các loại đại diện lao động, tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về đại diện lao động ở Việt Nam hiện nay; luận giải và làm sáng tỏ được những vấn đề liên quan đến thực trạng pháp Việt Nam về đại diện lao động.

Cuốn sách “*Ảnh hưởng của thương mại đến nhân quyền*” của tác giả Lê Thị Hoài Thu và Vũ Công Giao (Đồng chủ biên), NXB Hồng Đức, 2016. Cuốn sách tập hợp các bài viết của các tác giả với nội dung chủ yếu đề cập đến quyền con người dưới nhiều góc độ khác nhau khi Việt Nam tham gia FTA. Đáng chú ý trong cuốn sách này có bài viết “*Quyền lao động và bảo vệ quyền lao động của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương*” của tác giả Lê Thị Hoài Thu và bài viết “*Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) và vấn đề quyền lập hội ở Việt Nam*” của Đậu Công Hiệp. Các tác giả đã phân tích và làm sáng tỏ các yêu cầu về đảm bảo quyền tự do liên kết của NLĐ khi Việt Nam tham gia Hiệp định TPP. Từ việc đánh giá tác động của Hiệp định TPP với việc bảo đảm quyền của NLĐ nói chung và quyền lập hội, gia nhập công đoàn nói riêng ở Việt Nam về cả mặt pháp lý và mặt thực tiễn.

Luận án tiến sĩ “*Incorporating the core international labour standards on freedom of association and collective bargaining into Vietnam’s legal system*” (Kiến nghị các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về tự do hiệp hội và thương lượng tập thể vào hệ thống pháp luật Việt Nam) của tác giả Phạm Trọng Nghĩa (Brunel University – School of Law), bảo vệ năm 2010. Từ việc khái quát và làm rõ sự phát triển, đặc điểm và tầm quan trọng của các tiêu chuẩn lao động quốc tế (ILS – International Labour Standards). Tác giả đã giải thích và làm rõ lý do có sự xuất hiện của các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản (CILS –

Core International Labour Standards) và giải thích tại sao chúng là những tiêu chuẩn cốt lõi đồng thời đo lường tác động của việc phê chuẩn và thực hiện các CILS của ILO về năng lực cạnh tranh quốc gia về thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và hiệu suất xuất khẩu. Trong nội dung Chương 3, tác giả tiến hành điều tra thực tiễn của các quốc gia khác nhau về quyền tự do hiệp hội và TLTT trên cơ sở xem xét những điểm tương đồng với pháp luật Việt Nam. Chương 4 là những đánh giá về sự phát triển và đặc điểm của hệ thống pháp luật Việt Nam nhằm hướng đến việc phê chuẩn các CILS; Chương 5 là những đánh giá, luận giải của tác giả về sự kết hợp hệ thống pháp luật và việc thực hiện các CILS trên thực tế tại Việt Nam nhằm làm rõ những cơ hội và thách thức của việc kết hợp CILS về tự do hiệp hội và TLTT vào hệ thống pháp luật của Việt Nam.

Với cách tiếp cận tổ chức công đoàn dưới góc độ là một tổ chức đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ trong QHLD, trong bài viết *“Pháp luật công đoàn của một số nước và kinh nghiệm cho Việt Nam”*, các tác giả Nguyễn Hữu Chí, Đào Mộng Điệp, Tạp chí Luật học số 6/2010, thông qua việc làm sáng tỏ một số nội dung có liên quan đến pháp luật công đoàn của một số quốc gia trên thế giới như Hoa Kỳ, Hàn Quốc, Trung Quốc, Nam Phi, Thụy Điển... đã khẳng định quyền tự do công đoàn của NLĐ ở hầu hết các quốc gia trên thế giới đều đã được *“nội luật hóa”* các quy định của Công ước số 87 và số 98 của ILO vào trong các quy định pháp luật của quốc gia mình, chỉ khác nhau ở phương pháp tiếp cận và mức độ bảo vệ quyền này của NLĐ ở mỗi quốc gia.

Bài viết *“Tự do công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế - xã hội của người lao động”* của Nguyễn Hữu Chí, Tạp chí Luật học số 6/2012. Tác giả cho rằng quyền tự do lập hội là quyền cơ bản của con người nói chung và NLĐ nói riêng. Trong QHLD, quyền này lại càng có ý nghĩa quan trọng. Do vị thế bất bình đẳng của các chủ thể trong QHLD nên một cách tự nhiên, NLĐ sẽ liên kết với nhau trong một tổ chức để bảo vệ lợi ích của mình. Do đó, tôn trọng nguyên tắc tự do công đoàn sẽ giúp các mối quan hệ trong hoạt động nghề nghiệp được thực hiện ổn định, đồng thời đây cũng là tiêu chí để đánh giá mức độ dân chủ trong mỗi quốc gia.

Bài viết *“Công ước số 98 về quyền được tổ chức, thương lượng tập thể và vấn đề pháp lý cần hoàn thiện ở Việt Nam hiện nay”* của tác giả Hoàng Kim Khuyên, Tạp chí Luật học số 3/2019. Với nhận định mục tiêu cơ bản của Công ước số 98 có thể tóm lược trong ba nội dung cơ bản: i) Bảo vệ NLĐ khỏi các hành vi phân biệt đối xử công đoàn; ii) Bảo vệ tổ chức của NLĐ và tổ chức của NSDLĐ không bị can thiệp, thao túng lẫn nhau trong quá trình thành lập và điều hành hoạt động; thúc đẩy TLTT. Qua bài viết, tác giả đã làm rõ những thuận lợi, khó khăn trong quá trình gia nhập Công ước số 98 của Việt Nam. Đặc biệt, bài viết đã chỉ ra được những bất cập của pháp luật về quyền được tổ chức và TLTT ở Việt Nam hiện nay, như chưa có quy định chi tiết và rõ ràng về phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn, pháp luật chưa đưa ra định nghĩa về phân biệt đối xử, kỳ thị quyền công đoàn, chế tài hành chính đối với hành vi phân biệt đối xử, kỳ thị quyền công đoàn không đủ sức răn đe đối với NSDLĐ, hành vi vi phạm của NSDLĐ ngày càng phức tạp và khó nhận diện.

Bài viết “*Vai trò của tổ chức đại diện lao động trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể*” của tác giả Đào Mộng Điệp, Tạp chí Luật học số 1/2014. Với những phân tích, luận giải về vai trò của tổ chức đại diện lao động trong ĐTXH, TLTT và thực hiện TULĐTT, theo tác giả TULĐTT chính là sản phẩm của quá trình TLTT, đa số các quốc gia trên thế giới đều quy định tổ chức đại diện lao động (công đoàn) là chủ thể duy nhất có quyền ký kết thỏa ước dù NLĐ có nhiều đại diện lao động khác nhau. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam tổ chức đại diện mới chỉ tập trung thương lượng, ký kết thỏa ước cấp độ doanh nghiệp. Đa số các doanh nghiệp chưa đảm bảo quy trình thương lượng thực sự, chưa tham vấn, trao đổi và chưa lấy ý kiến của tổ chức đại diện lao động. Do đó, nội dung thỏa ước chủ yếu là sự sao chép lại quy định của pháp luật nên chưa phát huy được hiệu quả trong doanh nghiệp. Rất ít thỏa ước có điều khoản quy định về quyền lợi của NLĐ cao hơn quy định của pháp luật [52, tr.22].

Bài viết “*The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of the Honda Worker’s Strike*” (*Động lực và tình thế tiến thoái lưỡng nan của cải cách công đoàn nơi làm việc ở Trung Quốc: Nghiên cứu trường hợp đình công của công nhân Honda*) của tác giả Chris King-Chi Chan và Elaine Sio-Leng Hui - Tạp chí Journal of Industrial Relations, Số 54, tháng 12/2012. Từ việc nghiên cứu về cuộc đình công của công nhân nhà máy Honda ở Trung Quốc và tác động của nó đối với QHLD, tác giả đã làm rõ về những cơ hội và những rào cản đối với hoạt động cải cách công đoàn tại nơi làm việc ở Trung Quốc. Đồng thời, phân tích những nguyên nhân về sự gia tăng các hoạt động đình công của công nhân, tạo những áp lực lên Tổng Liên đoàn Lao động Trung Quốc nhằm thúc đẩy hoạt động có hiệu quả của việc đại diện công đoàn tại nơi làm việc của NLĐ. Theo tác giả, rào cản chính đối với vấn đề nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ NLĐ, đó là: (i) sự hoạt động không hiệu quả của các tổ chức công đoàn cấp cơ sở; (ii) sự can thiệp của các cơ quan nhà nước vào các hoạt động đình công của NLĐ, dẫn đến quyền đình công của NLĐ bị “*vô hiệu hóa*”. NLĐ không tin rằng, tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình. Chính vì vậy, cần phải cải cách hoạt động của tổ chức công đoàn để bảo vệ tốt hơn quyền của NLĐ.

Về quyền TLTT của NLĐ, qua việc khảo cứu các công trình nghiên cứu của một số tác giả trong nước, có thể thấy những công trình tiêu biểu sau đây:

Cuốn sách “*Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong bối cảnh hội nhập ở Việt Nam hiện nay*” do tác giả Phạm Thị Thúy Nga chủ biên, NXB Khoa học Xã hội, 2019. Trên cơ sở phân tích những vấn đề lý luận về TLTT, cuốn sách đã phân tích, luận giải để làm sáng tỏ những nội dung chủ yếu về TLTT hiện nay ở Việt Nam. Đáng chú ý, trong nội dung nghiên cứu này, tác giả đã đi sâu và làm rõ được thực trạng pháp luật về quyền TLTT trong pháp luật Việt Nam với một số nội dung chủ yếu có đề cập đến chủ thể TLTT, nội dung TLTT, quy trình TLTT, các hình thức pháp lý của TLTT cũng như các biện pháp pháp lý đảm bảo TLTT. Nghiên cứu này đã làm phong phú thêm những vấn đề lý luận về TLTT, đồng thời khái quát được những nội dung cơ bản về TLTT trong các quy định pháp luật và vấn đề thực thi quyền TLTT của NLĐ trên thực tiễn.

Luận án tiến sĩ “*Thỏa ước lao động tập thể - Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật lao động Việt Nam và Thụy Điển*” của tác giả Hoàng Thị Minh, bảo vệ năm 2011. Luận án là công trình nghiên cứu chuyên sâu về TULĐTT từ những vấn đề lý luận của TULĐTT. Bên cạnh đó, tác giả luận án cũng đã có những so sánh, đối chiếu và phân tích để làm rõ những điểm tương đồng, khác biệt trong các quy định của pháp luật về TULĐTT tập thể giữa hai quốc gia Việt Nam và Thụy Điển.

Bài viết “*Collective bargaining for the 21st century*” (*Thương lượng tập thể ở thế kỷ 21*) của tác giả S. Hayter, T. Fashoyin, và T. A. Kochan, Tạp chí Journal of Industrial Relations, số tháng 4/2011. Thông qua việc đánh giá vai trò của TLTT, là nền tảng cho dân chủ và tiến bộ nhằm cải thiện thu nhập, cải thiện điều kiện làm việc, giảm thiểu sự bất bình đẳng cho NLĐ, đồng thời là phương tiện để đảm bảo QHLD công bằng. Tác giả cho rằng, số lượng NLĐ thuộc các công đoàn của nhiều quốc gia trên thế giới có sự suy giảm, nhưng hội nhập kinh tế toàn cầu đã thúc đẩy quyền thương lượng có lợi hơn cho NLĐ. Vai trò, sự hỗ trợ của chính sách công là điều cần thiết để thúc đẩy và duy trì TLTT. Tuy vậy, trong nội dung bài viết này chưa đề cập đến những biện pháp cụ thể, có hiệu quả cho hoạt động TLTT nhằm bảo vệ tốt hơn quyền của NLĐ.

Bài viết “*Hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể ở nước ta trong thời gian tới*” của tác giả Đỗ Thị Dung, Tạp chí Luật học số 2/2009. Nghiên cứu đã đề cập đến những điểm phù hợp và hạn chế trong các quy định pháp luật hiện hành về TULĐTT ở Việt Nam so với quy định của pháp luật quốc tế, cụ thể là các Công ước của ILO. Cũng tiếp cận về TLTT và TULĐTT, tác giả Đỗ Thị Dung trong bài viết “*Điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể*”, Tạp chí Nghề Luật, số tháng 3/2020. Qua nội dung bài viết này, tác giả đã làm nổi bật những điểm mới và tích cực của BLLĐ năm 2019 liên quan đến các chế định đối thoại tại nơi làm việc, TLTT và TULĐTT nhằm hướng đến sự tương thích của pháp luật lao động Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO.

Ngoài ra, khi nghiên cứu đến quyền TLTT của NLĐ còn có một số bài viết khác. Các nghiên cứu trên có những cách tiếp cận ở những góc độ và mục tiêu khác nhau về quyền TLTT trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và thực hiện các cam kết ở FTA. Tuy nhiên, quyền TLTT (cùng với quyền tự do liên kết của NLĐ) trong Hiệp định CPTPP lại chưa được nghiên cứu chuyên sâu và toàn diện. Mặc dù vậy, những nghiên cứu trên có giá trị tham khảo lớn cho tác giả luận án trong quá trình thực hiện luận án.

1.1.2.2. Công trình nghiên cứu về quyền xóa bỏ các hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc

Luận án tiến sĩ “*Điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam đối với lao động cưỡng bức*” của tác giả Phan Thị Thanh Huyền, bảo vệ năm 2016. Đây là một công trình nghiên cứu chuyên sâu về lao động cưỡng bức. Trong nghiên cứu này, ngoài việc làm rõ được những vấn đề lý luận đối với lao động cưỡng bức thì luận án đã đánh giá được thực trạng pháp luật về lao động cưỡng bức ở Việt Nam hiện nay như các quy định xóa bỏ việc ép buộc NLĐ làm thêm giờ; ép buộc NLĐ trở lại làm việc khi nguy cơ lao động chưa được

khắc phục; buộc NLD thử việc quá thời hạn hay buộc NLD thực hiện giờ làm việc hàng ngày vượt quá hạn thời gian làm việc tiêu chuẩn.

Báo cáo “*Global Alliance Against Forced Labour*” (Liên minh toàn cầu chống lao động cưỡng bức) của Tổng Giám đốc ILO, 2005. Báo cáo đã có những phân tích, đánh giá về vấn đề lao động cưỡng bức. Theo nội dung của báo cáo này, thế giới đang phải đối mặt với tình trạng lao động cưỡng bức diễn ra phổ biến, nghiêm trọng, tác động tiêu cực đến sự phát triển của các quốc gia, đặc biệt là những quốc gia đang phát triển và ở hầu hết các khu vực trên thế giới. Điều này cho thấy, tình trạng lao động cưỡng bức không chỉ là vấn nạn của riêng một quốc gia nào mà là vấn đề cấp bách cần quan tâm, giải quyết của tất cả các quốc gia, dân tộc tiến bộ trên thế giới.

Bài viết “*A Global Alliance Against Forced Labour? Unfree Labour, Neo-Liberal Globalization and the International Labour Organization*” (Một liên minh toàn cầu chống lao động cưỡng bức? Lao động không tự do, toàn cầu hóa tự do và Tổ chức Lao động Quốc tế) của tác giả Jens Lerche - Journal of Agrarian Change, Tập 7, Số 4/2007. Theo tác giả bài viết, trong lĩnh vực lao động các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản nói chung và “*tiêu chuẩn*” về xóa bỏ lao động cưỡng bức nói riêng đang ngày càng được chú trọng và đề cao thông qua chiến dịch toàn cầu hóa công bằng, bình đẳng. Đây là mục tiêu hàng đầu, phản ánh tính dân chủ, nền văn minh của một quốc gia, đồng thời nó cũng phản ánh quyền con người được pháp luật bảo đảm.

Bài viết “*Khái niệm về lao động cưỡng bức*” của tác giả Nguyễn Tiên Dũng, Tạp chí Luật học số 12/2016. Bài viết đã luận giải được nội hàm về khái niệm lao động cưỡng bức trong quy định của pháp luật Việt Nam trên cơ sở có sự đối sánh với tiêu chuẩn này của ILO. Bài viết “*Nội luật hóa quy định của Công ước 29 về lao động cưỡng bức và bắt buộc năm 1930*” của tác giả Đào Mộng Điệp và Mai Đăng Lưu, Tạp chí Nghề luật số 02 tháng 3/2015, bài viết này đặt ra vấn đề nội luật hóa các nội dung của Công ước số 29 về xóa bỏ lao động cưỡng bức trong các quy định của pháp luật Việt Nam từ khái niệm; các hình thức của lao động cưỡng bức; chế tài xử lý vi phạm đối với lao động cưỡng bức. Tác giả cho rằng, các nội dung cơ bản của Công ước đã được chuyển tải và phản ánh tương đối rõ nét trong pháp luật lao động nhưng vẫn còn những khoảng trống, hạn chế về xóa bỏ lao động cưỡng bức để tiếp tục hoàn thiện pháp luật.

1.1.2.3. Công trình nghiên cứu về cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ

Bài viết “*Phòng ngừa, xóa bỏ lao động trẻ em trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam*” của tác giả Vũ Công Giao và Nguyễn Hoàng Hà, Tạp chí Luật học số tháng 11/2017. Bài viết cung cấp tương đối đầy đủ nội dung pháp luật về quyền của LĐTE trong các văn kiện pháp lý quốc tế, đồng thời phân tích cụ thể thực trạng các quy định của pháp luật Việt Nam về lao động chưa thành niên. Trên cơ sở đó, tác giả đã có sự phân tích, đối sánh, làm rõ những điểm tương đồng và khác biệt trong các quy định của pháp luật Việt Nam với những “*chuẩn mực*” của pháp luật quốc tế, làm cơ sở để hoàn thiện của pháp luật Việt Nam.

Bài viết “*Phòng, chống bạo lực đối với trẻ em và lao động trẻ em – Pháp luật và*

thực tiễn” của tác giả Đỗ Ngân Bình, Tạp chí Luật học số 2/2012. Trong bài viết này, tác giả đã có những đánh giá, phân tích khoa học về tình trạng bạo lực đối với trẻ em và LĐTE ở Việt Nam. Theo tác giả, thực trạng vấn đề LĐTE còn tồn tại là: i) còn nhiều lao động vị thành niên bị làm việc trong những hoàn cảnh đặc biệt khó khăn như làm việc trong nhiều giờ liền, làm việc vào ban đêm hay công việc khiến trẻ em bị giam hãm vô lý tại địa điểm của NSDLĐ; ii) một số em bé gái bị buộc hoặc bị lợi dụng làm các công việc dễ bị lạm dụng về mặt thể chất, tâm lý hay tình dục; iii) vẫn còn một số lao động vị thành niên phải làm việc trong những điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại... ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển thể chất, tinh thần.

Bài viết *“Lao động trẻ em và vấn đề vi phạm pháp luật đối với lao động trẻ em”* của tác giả Đỗ Thị Dung, Tạp chí Luật học số tháng 2/2012. Từ việc phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về LĐTE và những vi phạm pháp luật đối với LĐTE. Khi đề cập đến nội dung này, tác giả nhận định tình trạng LĐTE đang diễn biến phức tạp, hành vi vi phạm pháp luật LĐTE diễn ra phổ biến, nghiêm trọng và đang là vấn đề báo động khẩn cấp đối với các nước trên thế giới và ở Việt Nam

Bài viết *“Phòng, chống lạm dụng lao động trẻ em góp phần thúc đẩy thực hiện quyền trẻ em ở Việt Nam”* của tác giả Phan Thị Lan Phương, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội - Luật học, Tập 30, Số 4/2014. Khi đánh giá về LĐTE tác giả cho rằng trẻ em là đối tượng được phép tham gia lao động nhưng là lao động đặc biệt vì phải tuân theo mục đích và tính chất lao động riêng biệt để bảo vệ quyền được học tập, phát triển, quyền được bảo vệ của trẻ em. Đồng thời, tác giả bài viết cũng đã làm rõ được những nguyên nhân của tình trạng LĐTE ở Việt Nam như: i) chưa có thống nhất về khái niệm LĐTE; ii) hệ thống pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể quyền hạn, trách nhiệm của các chủ thể quản lý; iii) việc xử lý các vi phạm pháp luật LĐTE còn nhẹ, chủ yếu mới dừng lại việc xử phạt vi phạm hành chính; iv) nhận thức pháp luật của các chủ thể có liên quan còn hạn chế.

Trong bài viết: *“Child Labor and Environmental Health: Government Obligations and Human Rights”* (Lao động trẻ em và sức khỏe môi trường: Nghĩa vụ của Chính phủ và Nhân quyền) của tác giả Joseph J. Amon, Jane Buchanan, Jane Cohen và Juiane Kippenberg – International Journal of Pediatrics số 12/2012, các tác giả đã đề cập đến những nội dung của *“Công ước về cấm và hành động xóa bỏ ngay lập tức các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất - 1999”* của ILO, đã được 174 quốc gia trên thế giới ký kết và phê chuẩn, nhằm đảm bảo việc nghiêm cấm và loại bỏ các hình thức LĐTE gây nguy hại và ảnh hưởng đến sức khỏe và sự an toàn của đối tượng là LĐTE.

1.1.2.4. Công trình nghiên cứu về quyền xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Luận án tiến sĩ *“Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”*, của tác giả Đặng Thị Thom, bảo vệ năm 2016. Nghiên cứu đã tiếp cận thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ dựa trên các điều kiện kinh tế, văn hóa – xã hội và phong tục tập quán, cũng như sự tham gia của hệ thống chính trị xã hội. Đồng thời, tác giả có

những phân tích, đánh giá nhằm làm rõ các biện pháp cơ bản bảo vệ quyền của lao động nữ, thông qua các biện pháp kinh tế; biện pháp liên kết và thông qua tổ chức để tự bảo vệ; biện pháp tư pháp. Qua đó làm rõ thực trạng thực hiện các quyền của lao động nữ cũng đang tồn tại những bất cập, mang tính cấp thiết, các bảo đảm pháp lý cho việc bảo vệ quyền của lao động nữ chưa thực sự phát huy hiệu quả. Tuy vậy, trong nghiên cứu này, tác giả chủ yếu nghiên cứu về thực trạng quy định pháp luật về lao động nữ dưới góc độ giới, chưa đánh giá được đầy đủ thực trạng pháp luật về sự phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp của NLD hiện nay.

Trong cuốn sách *“Women, Gender and Work”* (Phụ nữ, Giới và Việc làm) của ILO xuất bản năm 2017, Văn phòng Lao động Quốc tế, bao gồm tập hợp 32 bài viết của các học giả, nhà nghiên cứu trên toàn thế giới đã đăng trên Tạp chí International Labour Review đề cập đến những nội dung như: sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc; thị trường lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa; mở rộng và cải thiện các điều kiện lao động tại nơi làm việc; bảo đảm xã hội và bình đẳng giới; vấn đề trả lương thấp và làm việc quá sức, trong những môi trường độc hại, không đảm bảo các điều kiện về vệ sinh, an toàn lao động ở nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ khác nhau trên toàn thế giới như Hàn Quốc, Nhật Bản, Thụy Sĩ,...

Cuốn sách *“Globalization and the Future of Labour Law”* (Toàn cầu hóa và tương lai của luật lao động) của tác giả John D. R. Craig và S. Micheal Lynk - Cambridge University Press (2006). Trong cuốn sách này, các tác giả đã nêu lên vấn đề làm thế nào để đối phó với những thách thức của toàn cầu hóa và sự thay đổi của pháp luật lao động. Cuốn sách là tập hợp những bài viết của các học giả, luật sư hàng đầu từ Châu Âu và Châu Mỹ, đề cập đến ý nghĩa của toàn cầu hóa đối với những quy định về nơi làm việc. Đồng thời, nghiên cứu về vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế và sự đóng góp của ILO, đánh giá sự thành công của các nước châu Âu về việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động, cũng như triển vọng hợp tác giữa các quốc gia châu Âu và châu Mỹ trong việc triển khai các tiêu chuẩn lao động đối với quyền của lao động nữ và lao động nhập cư.

Bài viết *“Xác định ranh giới giữa hai phạm trù “phân biệt đối xử” và “ưu đãi” trong luật lao động”* của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng, Tạp chí Luật học số tháng 3/1995. Tác giả đã luận giải được nội hàm của hai phạm trù là *“phân biệt đối xử”* và *“ưu đãi”*. Theo tác giả, nếu xét theo nghĩa rộng thì phân biệt đối xử bao gồm cả sự ưu đãi nhưng ở nghĩa thông dụng, còn khi nói đến một đối tượng bị phân biệt đối xử thì có nghĩa là đối tượng này bị mất đi một số quyền hay lợi ích nào mà đáng lẽ họ được hưởng. Còn khi nói một ai đó được ưu đãi thì chính là họ được thêm những quyền lợi và lợi ích. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng pháp luật lao động chứng minh rằng không ít trường hợp ưu đãi mang lại kết quả là sự phân biệt, đối xử [107, tr.33-37].

Bài viết *“Globalization, Labor Standards, and Women's Rights: Dilemmas of Collective (In) Action in an Interdependent World”* (Toàn cầu hóa, tiêu chuẩn lao động và quyền của phụ nữ: Những khó khăn ở các hoạt động trong một thế giới phụ thuộc lẫn nhau), 2004. Nghiên cứu mang đến một góc nhìn mới trong vấn đề thực thi các tiêu

chuẩn lao động quốc tế thông qua các hiệp định thương mại quốc tế nhằm bảo vệ quyền của lao động nữ ở các quốc gia đang phát triển. Bằng việc nghiên cứu thực địa ở Bangladesh, tác giả cho rằng nhu cầu cải thiện điều kiện làm việc, đảm bảo thu nhập... là những nhu cầu thường xuyên của NLĐ nữ ở quốc gia này. Tuy vậy, do điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn, các đảm bảo về an sinh xã hội còn bị hạn chế, lực lượng lao động phi chính thức còn chiếm số lượng lớn... là những “rào cản” ảnh hưởng đến vấn đề bảo vệ quyền cho lao động nữ ở quốc gia này [194].

Cũng viết về phân biệt đối xử trong lao động nhưng dưới góc độ so sánh giữa luật quốc gia và luật quốc tế, tác giả Trần Hoàng Hải, Đoàn Công Yên trong bài viết “*Phân biệt đối xử trong quan hệ lao động: So sánh pháp luật lao động của Việt Nam với một số Công ước của ILO*”, Tạp chí Khoa học pháp lý số tháng 3/2014. Theo tác giả, đối xử bình đẳng có thể được thể hiện dưới nhiều hình thức khác nhau là bình đẳng hình thức và bình đẳng thực tế; hay phân biệt đối xử trực tiếp hay đối xử gián tiếp. Và làm rõ thêm một số nội dung liên quan đến việc phân biệt đối xử của quá trình tiến hành hoạt động lao động như phân biệt đối xử trong tuyển dụng; trong việc trả công; khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với NLĐ; trong việc thăng tiến, phát triển nghề nghiệp; trong giáo dục, đào tạo nghề.

Liên quan đến vấn đề phân biệt đối xử nhưng lại tiếp cận ở góc độ phân biệt đối xử về giới trong lao động, tác giả Trần Thị Thúy Lâm trong bài viết “*Công ước về sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp và sự nội luật hóa trong pháp luật lao động Việt Nam*”, Tạp chí Luật học số 1/2011. Điểm đáng chú ý của bài viết này là đã nêu lên sự nội luật hóa các công ước trong pháp luật lao động Việt Nam. Việc nội luật hóa các quy định của pháp luật lao động quốc tế phải diễn ra ở tất cả các giai đoạn của quá trình lao động. Đặc biệt, tác giả đã chỉ ra những quy định còn chưa tương đồng với nội dung các công ước như các quy định trong tuyển dụng, trong sử dụng và bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Bên cạnh đó, vấn đề bình đẳng về giới trong QHLD cũng được đề cập trong nội dung bài viết “*Sự thay đổi trong cách tiếp cận về bình đẳng giới của Tổ chức Lao động Quốc tế và kiến nghị cho Việt Nam*” của tác giả Hà Thị Hoa Phượng, Tạp chí Luật học (Số đặc biệt – Pháp luật kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay), tháng 10/2019. Theo đó, bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động là nhu cầu của mọi thành viên trong xã hội. Pháp luật là công cụ quan trọng để biến nhu cầu này thành các “quyền”, bằng việc ghi nhận và bảo đảm thực hiện nó trong mỗi tương quan với “nghĩa vụ” của các chủ thể khác [63, tr.58].

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Đã có các công trình nghiên cứu có liên quan đến hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ. Cụ thể:

Cuốn sách “*Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*” của tác giả Đỗ Thị Dung, NXB Chính trị Quốc gia, 2016. Mặc dù, nội dung chính của cuốn sách đề cập đến pháp luật về quyền quản lý lao động của NSDLĐ, song khi đề

xuất các giải pháp nhằm đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa NLD và NSDLĐ, nghiên cứu đã nêu ra một số giải pháp về sửa đổi bổ sung quy định của pháp luật về quyền quản lý lao động của NSDLĐ trên cơ sở xem xét trong mối tương quan với vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của NLD, bảo đảm hài hòa lợi ích các bên trong QHLD.

Trong Luận án tiến sĩ “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*”, tác giả Đặng Thị Thơm đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ. Đó là, i) nội luật hóa, từng bước phê chuẩn các công ước của ILO phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội Việt Nam về lao động nữ; ii) nâng cao năng lực của các chủ thể trong việc thụ hưởng và bảo vệ quyền của lao động nữ; iii) cần nâng cao nhận thức về giới để từ đó có được công bằng giới trong tuyển dụng, đào tạo, đề bạt; iv) cần hướng tới việc nâng cao hoạt động lồng ghép giới trong lao động, việc làm; iv) cần phải thay thế quan niệm truyền thống về công việc, việc làm và vấn đề bình đẳng giới. Tuy nhiên, việc đưa ra những giải pháp cụ thể hơn lại chưa đề cập đến trong nghiên cứu này.

Luận án tiến sĩ “*Pháp luật lao động đối với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*” của Nguyễn Thị Kim Phụng. Theo quan điểm của tác giả, để hoàn thiện pháp luật và nâng cao năng lực bảo vệ NLD cần thiết phải: i) sửa đổi, bổ sung một số quy định về bảo vệ việc làm; ii) quy định về bảo vệ tiền lương, thu nhập; iii) quy định về bảo vệ các quyền nhân thân của NLD; iv) về biện pháp liên kết để NLD tự bảo vệ; v) biện pháp bồi thường thiệt hại; vi) biện pháp xử phạt vi phạm; vii) biện pháp xét xử. Đồng thời, cần nâng cao năng lực của các chủ thể hữu quan như các tổ chức đại diện của NLD và cơ chế ba bên trong bảo vệ NLD; nâng cao năng lực của các cơ quan Nhà nước trong việc bảo vệ NLD.

Bài viết “*The Labour Rights Agenda in Free Trade Agreements*” (*Quyền lao động trong các hiệp định thương mại tự do*) của tác giả James Harrison - The Journal of World Investment & Trade (10/2019). Với việc phân tích, làm sáng tỏ ý nghĩa của các điều khoản lao động trong các FTA trong những năm gần đây, nghiên cứu đã đánh giá một hình thức thực nghiệm tương đối mới về hiệu quả của các điều khoản lao động giữa Hoa Kỳ và Liên minh châu Âu. Từ đó, nhằm xác định những khác biệt giữa pháp luật của các bên. Một mặt, gợi ý cho những nhà hoạch định chính sách trong việc đánh giá tầm quan trọng của của các điều khoản về các quyền cơ bản trong lao động ở FTA. Mặt khác, đánh giá được thực trạng của vấn đề này cũng như những nỗ lực cải cách ở cả hai bờ Đại Tây Dương trong việc khắc phục những những bất đồng giữa các bên. Nghiên cứu cũng đã có những phân tích về tính hiệu quả của các chương trình nghị sự về quyền lao động trong chính sách thương mại của các quốc gia.

Bài viết “*Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân – Từ pháp luật đến thực tiễn và một số khuyến nghị*”, tác giả Phạm Công Bảy, Tạp chí Luật học số 9/2009 cho rằng, những giải pháp đã và đang được thực hiện trước hết và chủ yếu là những giải pháp mang tính cục bộ, để giải quyết những vấn đề đặt ra cho ngành toà án như vấn đề nhân sự, vấn đề đạo đức nghề nghiệp của những người làm công tác xét xử, vấn đề năng

lực thực hiện các quyền và nghĩa vụ tố tụng của thẩm phán và hội thẩm nhân dân. Các khuyến nghị mang tính gợi mở của tác giả, đó là: i) nhận thức về vấn đề giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án ở Việt Nam; ii) thiết kế các cơ chế tài phán tư pháp về lao động; iii) hoàn thiện các chế định pháp lý về QHLD và tiến hành thiết kế lại cả về cơ cấu và nội dung của chế định giải quyết tranh chấp lao động [112].

Trong bài viết *“The Lessons of TPP and the Future of Labor Chapters in Trade Agreements”* (Bài học của TPP và tương lai của các chương lao động trong các hiệp định thương mại) của tác giả Alvaro Santos - Tạp chí Institute for International Law and Justice, Đại học Oxford xuất bản 12/2018 [167], tác giả Alvaro Santos đã khái quát những nội dung trong Chương về lĩnh vực lao động trong các FTA trong đó có Hiệp định TPP, với những nỗ lực của các quốc gia thành viên nhằm cải thiện điều kiện làm việc ở các nước đang phát triển, ngăn chặn các hành vi cạnh tranh lao động không công bằng đối với NLĐ ở các nước phát triển. Mặc dù các nội dung thỏa thuận về lĩnh vực lao động của Hiệp định TPP đã bị các tổ chức công đoàn ở Hoa Kỳ phản đối. Theo tác giả, những cam kết về lĩnh vực lao động trong Hiệp định TPP lại là cơ hội để một số gia thành viên của Hiệp định này như Mexico, Việt Nam cải thiện và nâng cao chất lượng và điều kiện làm việc cho NLĐ. Việc đánh giá thành công hay thất bại của TPP phụ thuộc các quan điểm khác nhau.

Cuốn sách *“Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam”* của tác giả Lê Thị Hoài Thu [81] lại cho rằng, để quyền con người được bảo đảm và thực thi nghiêm chỉnh trên thực tế cần phải tăng cường thực hiện tốt hơn nữa các biện pháp bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động nói riêng và các biện pháp bảo đảm quyền con người nói chung. Bên cạnh đó, trong bài viết *“Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”* của tác giả Lê Thị Hoài Thu, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, tập 34, số 04/2018. Theo quan điểm tác giả, nhằm tận dụng cơ hội do Hiệp định CPTPP mang lại với thực trạng các quy định pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam cần thiết phải có những giải pháp như là: i) cần rà soát hệ thống pháp luật Việt Nam và các văn bản dưới luật có liên quan; ii) cần mở rộng đối tượng gia nhập và hoạt động công đoàn cho người nước ngoài tại Việt Nam; iii) cần quy định cụ thể những đối tượng không được thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước...

Bài viết *“Hoàn thiện pháp luật lao động nhằm thực hiện cam kết trong Hiệp định TPP về quyền tự do lập hội của người lao động”* của tác giả Trần Thị Thúy Lâm, Tạp chí Luật học số 12/2016. Bằng việc phân tích các yêu cầu của Hiệp định TPP có liên quan đến các nội dung về cam kết lao động của các thành viên khi đánh giá Hiệp định TPP không đưa ra các tiêu chuẩn mới về lao động mà đó chính là các tiêu chuẩn lao động cơ bản được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO và một số tiêu chuẩn kỹ thuật khác. Hay trong bài viết *“Quyền tự do lập hội của người lao động Việt Nam trước yêu cầu từ FTA”* của tác giả Nguyễn Anh Đức, Tạp chí Luật học số 8/2019 cũng đã phân tích về quyền tự do lập hội, hội họp của một nhóm chủ thể đặc biệt trong pháp luật là NLĐ nhằm đánh giá

những thách thức đối với Việt Nam cả về mặt đối nội và đối ngoại trong việc bảo đảm quyền của NLD trên cơ sở thực thi FTA. Đồng thời, làm rõ một số bất cập trong các quy định của pháp luật Việt Nam về thực hiện các quyền tự do hiệp hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

1.2. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học liên quan đến đề tài

Mặc dù các công trình khoa học nêu trên không trùng với đề tài luận án nhưng ở các mức độ khác nhau, có chứa đựng những vấn đề liên quan đến nội dung của đề tài luận án. Cụ thể gồm các vấn đề sau:

Thứ nhất, các công trình đã xây dựng được các khái niệm về quyền con người, quyền của NLD; khái niệm về bảo vệ quyền con người, bảo vệ quyền của NLD; phân biệt, so sánh giữa bảo vệ quyền của NLD trong mối tương quan với bảo vệ quyền con người; sự cần thiết phải bảo vệ quyền của NLD trong QHLD, đặc biệt vấn đề bảo vệ quyền của NLD trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ hai, các công trình đã nghiên cứu một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD với tư cách là một chủ thể yếu thế trong QHLD, NLD có nguy cơ phải đối mặt với nhiều nguy cơ bị xâm phạm (hoặc bị đe dọa xâm phạm) đến các quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong quá trình lao động, đặc biệt dưới tác động của quá trình toàn cầu hóa và sức ép của sự cạnh tranh đã tạo ra nhiều nguy cơ đe dọa, làm ảnh hưởng đến các quyền của NLD. Các nghiên cứu này có ý nghĩa quan trọng để tác giả tham khảo và kế thừa trong quá trình nghiên cứu luận án của mình. Tuy nhiên, các công trình chưa tiếp cận thấu đáo về lý thuyết vấn đề bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định CPTPP.

Thứ ba, các công trình nghiên cứu đã phân nào đánh giá được thực trạng pháp luật ở Việt Nam có nội dung liên quan đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO về bảo vệ quyền của NLD được đề cập trong Hiệp định CPTPP như quyền tự do liên kết và TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp. Đây được xem là những các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu, được một số FTA, trong đó có CPTPP “lồng ghép” vào trong nội dung các cam kết của mình, có giá trị ràng buộc đối với các quốc gia thành viên. Đồng thời, thông qua các nghiên cứu này các tác giả đã chỉ ra được một số nội dung đã tương thích, phù hợp bên cạnh những nội dung còn khác biệt, chưa phù hợp của pháp luật Việt Nam với các quy định liên quan đến các tiêu chuẩn lao động của ILO. Từ đó, đánh giá được “mức độ” tương thích và phù hợp trong các quy định của pháp luật Việt Nam so với các quy định của Hiệp định CPTPP về bảo vệ quyền của NLD.

Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu này chủ yếu mới tiếp cận nghiên cứu đến một hoặc một nhóm các quyền cụ thể của NLD mà chưa có sự nghiên cứu tổng thể và toàn

diện, có hệ thống các quyền cơ bản của NLD trên cơ sở Tuyên bố năm 1998 của ILO được đề cập trong Hiệp định CPTPP.

Thứ tư, các công trình nghiên cứu đã chỉ ra được một số tồn tại, hạn chế trong thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền của NLD theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO. Những tồn tại, hạn chế này được phân tích và đánh giá do những nguyên nhân khách quan và chủ quan, đặc biệt là sự khác biệt về thể chế chính trị, điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ phát triển, truyền thống văn hóa... của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, các nghiên cứu đều có chung nhận định rằng, việc “*việc luật hóa*” các quy định pháp luật quốc gia theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế là một trong những yêu cầu bắt buộc trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, cụ thể là việc tham gia các FTA, khi mà vấn đề bảo vệ quyền của NLD luôn là nội dung luôn “*hiện diện*” trong các FTA thế hệ mới.

Thứ năm, ở phạm vi và mức độ khác nhau, nhiều công trình đã đưa ra các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực thi và hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế nói chung và việc gia nhập các FTA thế hệ mới nói riêng. Phần lớn các kiến nghị được đề xuất trên cơ sở phân tích những hạn chế trong các quy định của pháp luật có nội dung liên quan đến vấn đề bảo vệ quyền của NLD, đặc biệt là những quyền lao động cơ bản, cốt lõi của NLD. Việc bảo vệ, bảo đảm các quyền cơ bản của NLD theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP không những đảm bảo việc thực thi và tuân thủ đầy đủ các cam kết của Việt Nam mà còn góp phần bảo vệ thực chất, hiệu quả hơn quyền con người, quyền của NLD trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.2.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã tạo hành lang pháp lý vững chắc cho sự phát triển của các QHLD, đáp ứng yêu cầu khách quan của nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn nhiều các quy định của pháp luật lao động còn chưa tương đồng và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động của ILO được đề cập trong Hiệp định CPTPP, tình trạng các vi phạm pháp luật về lao động vẫn còn diễn ra phổ biến với những mức độ và phạm vi khác nhau. Do đó, trên cơ sở tiếp thu, kế thừa những tư tưởng khoa học, những kết quả nghiên cứu của những công trình trước đó, luận án tiếp tục nghiên cứu, luận giải những vấn đề mà các tác giả chưa nghiên cứu, tiếp cận hoặc nghiên cứu, tiếp cận chưa đầy đủ, cụ thể:

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu để xây dựng khung lý luận về bảo vệ quyền của NLD trên cơ sở tiếp cận quyền con người và các công ước quốc tế.

Thứ hai, tiếp tục nghiên cứu, tiếp cận một cách thấu đáo từ phương diện lý luận về khái niệm, đặc điểm và sự cần thiết về bảo vệ quyền của NLD và nghiên cứu làm rõ các nội dung và biện pháp bảo vệ quyền của NLD.

Thứ ba, nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam, nhằm đánh giá được “*mức độ*” tương thích, phù hợp của pháp luật Việt Nam so với các yêu cầu bảo vệ NLD của Hiệp định CPTPP, chỉ rõ những tồn tại trong các quy định của pháp luật và những vướng mắc trong thực tiễn thực thi các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD tại Việt Nam trong những năm qua.

Thứ tư, tiếp tục nghiên cứu về định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD, từ đó đề xuất một số kiến nghị. Cùng với đó, luận án tiếp tục nghiên cứu và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong điều kiện Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

1.3. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu

1.3.1. Lý thuyết nghiên cứu

Quá trình nghiên cứu, luận án sử dụng các lý thuyết sau:

- *Lý thuyết về quyền tự nhiên (natural rights)*: Theo đó, “Quyền tự nhiên là những quyền được cho là quan trọng cho mọi con người, loài động vật hoặc thậm chí là mọi sinh vật. Những người theo học thuyết về quyền tự nhiên cho rằng quyền con người là những gì bẩm sinh, vốn có mà mọi cá nhân sinh ra đều được hưởng chỉ đơn giản bởi họ là thành viên của gia đình nhân loại. Các quyền con người, do đó không phụ thuộc vào phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa hay ý chí của bất cứ cá nhân, giai cấp, tầng lớp, tổ chức, cộng đồng hay nhà nước nào” [95, tr.39]. Lý thuyết này được sử dụng để làm cơ sở, tiền đề trong việc xác định, bảo vệ quyền của NLD khi tham gia QHLD.

- *Lý thuyết về nhân quyền (human rights)*: Nhân quyền “Là những quyền tự nhiên của con người và không bị tước bỏ bởi bất kỳ ai và bất cứ chính thể nào” [166] và “Nhân quyền là những đảm bảo pháp lý toàn cầu có tác dụng bảo vệ các cá nhân và các nhóm chống lại những hành động hoặc sự bỏ mặc làm tổn hại đến nhân phẩm, những tự do cơ bản của con người” (Văn phòng Cao ủy LHQ). “Nghiên cứu quyền con người trong lao động là một bộ phận của hệ thống quyền con người nói chung và thuộc phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa” [81, tr.42]. Lý thuyết về nhân quyền được sử dụng để làm rõ các nội dung như xác định, ghi nhận, thực thi và bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam. Và đánh giá thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

- *Lý thuyết về tự do (liberalism)*: “Lý thuyết tự do là một hệ tư tưởng, quan điểm triết học và hệ thống chính trị dựa trên các giá trị về tự do, bình đẳng” [208, tr.36-55]. Lý thuyết về sự tự do được sử dụng để đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, từ đó đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD.

- *Lý thuyết về quan hệ việc làm và pháp luật điều chỉnh quan hệ về việc làm*: Khi tham gia quan hệ việc làm, NLD mong muốn tìm kiếm thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình, NSDLĐ là bên sử dụng sức lao động của NLD đem vào quá trình sản xuất, kinh doanh để sinh lời. Trong quan hệ này, NLD luôn phụ thuộc vào NSDLĐ về kinh tế và tổ chức, vì thế luôn tiềm ẩn nguy cơ bị xâm phạm quyền và lợi ích. Vì thế, ILO đã ban hành Tuyên bố về nguyên tắc và quyền cơ bản của NLD tại nơi làm việc. Theo đó, tùy vào điều kiện kinh tế xã hội của mình mà mỗi quốc gia quy định các quyền cơ bản này cho phù hợp. Do đó, pháp luật về bảo vệ quyền của NLD cần được xây dựng một cách hợp lý để một mặt vừa bảo đảm quyền con người nói chung, quyền của NLD nói riêng, mặt khác phải hài hòa trong việc bảo đảm quyền của NSDLĐ trong đơn vị sử dụng lao động.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án triển khai với những câu hỏi nghiên cứu sau:

Thứ nhất, pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP cần được xây dựng trên những cơ sở lý luận nhất định. Cơ sở lý luận đó gồm những vấn đề gì?

Thứ hai, pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP là gì? Các quy định pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP đã tương thích, phù hợp với những nội dung về các cam kết về pháp luật lao động được đề cập trong Hiệp định CPTPP hay chưa?

Thứ ba, quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về các biện pháp pháp lý bảo vệ quyền của NLD như thế nào, đã đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP? Đáp ứng ở mức độ nào?

Thứ tư, thực tiễn thực thi quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam trong giai đoạn năm 2012 đến 2021 như thế nào? Khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP thì có sự thay đổi không?

Thứ năm, quy định của pháp luật cần sửa đổi, bổ sung như thế nào để bảo vệ quyền của NLD đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP? Công tác tổ chức thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP cần có giải pháp nào để nâng cao hiệu quả?

1.3.3. Giả thuyết nghiên cứu

Từ các câu hỏi nghiên cứu trên, luận án đặt ra các giả thuyết nghiên cứu sau đây:

Thứ nhất, cơ sở lý luận pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP chưa được xây dựng một cách đầy đủ và toàn diện. Mặc dù, những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, song chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống về các vấn đề khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, nội dung pháp luật, sự tác động của Hiệp định CPTPP đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD. Chính vì thế, cần có cách hiểu thống nhất về pháp luật bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

Thứ hai, hiện nay các quy định của pháp luật lao động về bảo vệ quyền của NLD đang bộc lộ một số hạn chế, bất cập, chưa tương thích và phù hợp với những nội dung các cam kết trong lĩnh vực lao động của Hiệp định CPTPP, gây ra những khó khăn, hạn chế trong việc bảo vệ quyền cho NLD ở Việt Nam. Vì thế, trước yêu cầu đặt ra, pháp luật Việt Nam hiện hành phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

Thứ ba, vấn đề bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP không chỉ thể hiện trong nội dung bảo vệ mà còn phụ thuộc vào các biện pháp bảo vệ, năng lực áp dụng pháp luật của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, ý thức tuân thủ pháp luật của NSDLĐ và chính bản thân của NLD.

Thứ tư, thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong giai đoạn năm 2012 đến 2022 đặt ra những yêu cầu nội luật hóa các quy định của pháp luật lao động nhằm phù hợp, tương thích và đáp ứng với những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản

được đề cập trong Hiệp định CPTPP.

Thứ năm, để bảo đảm phù hợp với cam kết của Việt Nam trong Hiệp định CPTPP, pháp luật Việt Nam hiện hành cần thiết phải sửa đổi, bổ sung một số quy định. Cùng với đó, cần có những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ. Có như vậy, mới bảo đảm thực thi được các cam kết của Hiệp định CPTPP.

Kết luận Chương 1

1. Bảo vệ quyền của NLĐ nói chung và bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP nói riêng đã được các nhà nghiên cứu trong nước và nước ngoài quan tâm. Tuy nhiên, xuất phát từ mục đích, phạm vi, đối tượng nghiên cứu khác nhau cũng như sự khác nhau ở những hình thức nghiên cứu nên vấn đề này chưa được các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đề cập một cách cụ thể với tư cách là một công trình nghiên cứu khoa học nghiên cứu chuyên sâu.

2. Ở mức độ nhất định, các công trình nghiên cứu đã đề cập đến một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ. Song, vì những lý do nghiên cứu khác nhau nên quan điểm và nội dung trình bày về những vấn đề này trong các nghiên cứu ở trong và ngoài nước chưa được thể hiện một cách toàn diện và thống nhất. Các công trình nghiên cứu chưa đề cập cụ thể, trực tiếp đến vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

3. Một số nghiên cứu trong nước đã đưa ra một số ý kiến phân tích, đánh giá các quy định của pháp luật về quyền và bảo vệ quyền của NLĐ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO được nêu trong Tuyên bố năm 1998 và đề xuất những kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật, song các nghiên cứu này chỉ mới dừng lại ở việc nghiên cứu một hoặc một nhóm quyền cụ thể của NLĐ mà chưa có sự tiếp cận nghiên cứu một cách tổng thể, toàn diện các quyền của NLĐ được cập trong Hiệp định CPTPP, làm cơ sở cho việc đánh giá được mức độ tương đồng, phù hợp của pháp luật lao động Việt Nam với các cam kết về lao động được đề cập trong Hiệp định CPTPP.

4. Là một nghiên cứu có tính kế thừa nên luận án tiếp tục giải quyết các vấn đề lý luận về quyền của NLĐ, pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ, mà còn bao gồm những vấn đề về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện pháp luật nhằm bảo vệ quyền của NLĐ đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Luận án kế thừa và phát triển một số quan điểm, nhận định trong các công trình nghiên cứu nhằm tìm hiểu một cách có hệ thống, toàn diện các vấn đề pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP như yêu cầu đặt ra của nghiên cứu.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG

2.1. Khái niệm, đặc điểm và ý nghĩa bảo vệ quyền của người lao động

2.1.1. Khái niệm

2.1.1.1. Quyền của người lao động dưới góc độ quyền con người

Trong lĩnh vực lao động, quyền con người đặc biệt là quyền của NLD luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt của nhà nước và xã hội. Điều này xuất phát từ QHLD giữa NLD và NSDLĐ khi tham gia vào quá trình lao động, NLD luôn phải đối mặt với những nguy cơ bị xâm phạm đến các quyền đã được pháp luật quy định và bảo vệ. Trong khi họ - những NLD lại là một lực lượng xã hội quan trọng, có tính quyết định, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi một quốc gia. Do đó, việc ghi nhận và bảo vệ quyền của NLD là bổn phận và trách nhiệm của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Trên thế giới, vào cuối thế kỷ XIX đã xuất hiện những cuộc cải cách phúc lợi tại một số quốc gia Châu Âu như Pháp, Anh, Đức,... các cuộc cải cách đã đề cập đến việc bảo vệ đối với một số quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa cho NLD. Đến những thập niên đầu của thế kỷ XX, pháp luật một số quốc gia ở khu vực Mỹ Latinh cũng đã đề cập đến việc bảo đảm các quyền kinh tế, văn hóa, xã hội như là quyền con người trong đó có quyền lao động, quyền về y tế và an sinh xã hội. Đến những năm 30 của thế kỷ XX, những biện pháp bảo vệ NLD đã được Hoa Kỳ và một số quốc gia áp dụng đã cho thấy sự quan tâm và bảo vệ mạnh mẽ hơn đối với quyền của NLD và công nhận trách nhiệm của nhà nước trong việc bảo đảm đối với quyền của NLD [76, tr.792-793].

Năm 1948, Đại hội đồng UN đã thông qua Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (Universal Declaration of Human Rights - UDHR), đây chính là bản tuyên ngôn nhân quyền đầu tiên trên thế giới, trong đó nêu lên các quyền cơ bản mà mọi người được hưởng, không phân biệt chủng tộc, màu da, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị, quốc tịch hay nguồn gốc xã hội, nơi sinh hay tất cả những hoàn cảnh khác. Sau UDHR, đến năm 1966 Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) và Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR) cũng được Đại hội đồng UN thông qua. Đây là những văn kiện pháp lý quan trọng, tạo nền tảng pháp lý cho việc ghi nhận và bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của NLD nói riêng trên phạm vi toàn cầu.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là tổ chức đầu tiên công nhận quốc tế đối với các quyền về kinh tế - xã hội nói chung và các quyền về lao động nói riêng. Trong điều lệ của mình, ILO nêu rõ: *“Xét thấy một nền hòa bình bao quát và bền vững chỉ có thể xây dựng trên cơ sở công bằng xã hội, ... bất luận quốc gia nào không chấp thuận những điều kiện*

nhân đạo cho lao động cũng sẽ là một trở ngại đối với những quốc gia khác hằng mong muốn cải thiện điều kiện này trong đất nước mình". Trong Tuyên ngôn Philadelphia (1944), ILO cũng đã khẳng định rằng: "Tất cả mọi người đều có quyền theo đuổi sự giàu có về vật chất và sự phát triển về tinh thần trong điều kiện tự do và nhân phẩm, sự an ninh về mặt kinh tế và cơ hội bình đẳng".

Để hiện thực hóa các quyền con người khi tham gia vào QHLD, ILO đã đưa ra tuyên bố về *"Các nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo"* vào năm 1998. Trong nội dung của Tuyên bố này, ILO đã xác định 08 Công ước cơ bản cần được áp dụng cho mọi quốc gia, không phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ phát triển của quốc gia đó. Những công ước này đã trở thành các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và được xem là các quyền cơ bản của NLD – một bộ phận không thể tách rời của quyền con người được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn thế giới [81, tr.14].

Quyền của NLD là một trong những nội dung của quyền con người. Chính vì vậy khi đề cập về quyền của NLD chính là quyền của con người trong QHLD, trong khi đó quyền con người là một phạm trù đa diện, do đó có rất nhiều định nghĩa khác nhau.

Theo Văn phòng Cao ủy UN thì *"Quyền con người là những bảo đảm pháp lý toàn cầu có tác dụng bảo vệ các cá nhân và các nhóm chống lại những hành động hoặc sự bỏ mặc mà làm tổn hại đến nhân phẩm, những sự được phép và tự do cơ bản của con người"* [209, tr.1]. Định nghĩa này được rất nhiều quốc gia trên thế giới thừa nhận và được trích dẫn phổ biến, rộng rãi trong các công trình nghiên cứu về quyền con người.

Trong khi đó, ở Việt Nam cũng đã có một số quan điểm khoa học về quyền con người. Theo đó, *"Quyền con người thường được hiểu là những nhu cầu, lợi ích tự nhiên, vốn có của con người được ghi nhận và bảo vệ trong pháp luật quốc gia và các thỏa thuận pháp lý quốc tế"* [95, tr.38]. Bên cạnh đó, một định nghĩa khác cũng thường được trích dẫn, theo đó *"Quyền con người là những sự được phép mà tất cả thành viên của cộng đồng nhân loại, không phân biệt giới tính, chủng tộc, tôn giáo, địa vị xã hội,... đều có ngay từ khi sinh ra, đơn giản chỉ vì họ là con người"* [95, tr.37-38]. Định nghĩa này mang dấu ấn của học thuyết về các quyền tự nhiên của con người.

Từ đó có thể thấy rằng, mặc dù có nhiều cách định nghĩa khác nhau về quyền con người, nhưng cơ bản quyền con người luôn được cấu thành bởi hai yếu tố: *Thứ nhất*, đó là những đặc quyền vốn có tự nhiên của con người và chỉ con người mới có. *Thứ hai*, đó là yếu tố pháp lý. Nói cách khác, các quyền tự nhiên vốn có đó khi được pháp luật điều chỉnh, ghi nhận thì sẽ trở thành quyền con người. Như vậy, quyền con người chính là sự thống nhất giữa hai yếu tố khách quan và chủ quan được ghi nhận trong pháp luật của mỗi quốc gia và pháp luật quốc tế [128, tr.17].

Nếu xét về vị trí, quyền con người trong lao động là một bộ phận của hệ thống quyền con người, thuộc về phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Là một lĩnh vực trong hệ thống quyền con người nhưng quyền của NLD lại không tách rời mà có sự gắn bó chặt chẽ với các lĩnh vực quyền con người khác, trước hết các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa. Thậm chí, xét về mặt nào đó, quyền con người trong lao động còn là

tiền đề để thực hiện các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Đến lượt mình, các quyền con người về kinh tế, xã hội và văn hóa một khi được bảo đảm lại góp phần vào việc nâng cao và hoàn thiện quyền con người về lao động [81, tr.16-17].

Theo tác giả Phạm Công Trứ thì đã có những định nghĩa về quyền con người trong lao động và quyền của NLD. Vậy một câu hỏi đặt ra về mặt thuật ngữ thì giữa cụm từ “*quyền con người trong lao động*” và “*quyền của người lao động*” có điểm khác nhau gì? Theo tác giả, nếu phân tích kỹ thì hai thuật ngữ này có sự khác nhau nhất định. Khi nói “*quyền của con người trong lao động*” tức là muốn nói quyền con người trong lĩnh vực lao động. Như vậy, người dùng đã phân biệt nó với quyền của con người trong các lĩnh vực khác như chính trị, văn hóa, giáo dục, xã hội,... Còn khi đề cập đến các quyền của NLD, có thể tham gia vào một QHLD hoặc không với quyền của con người nói chung. Tuy vậy, trong học thuật cũng như trong thực tiễn thì quyền lao động và quyền của NLD cũng khó tách biệt nhau một cách rõ rệt, nhất là những quyền có tính chất tập thể như quyền công đoàn, quyền TLTT, quyền đình công của NLD. Cho nên, hai thuật ngữ này có thể thay thế cho nhau hoặc có thể phân biệt với nhau là do chủ ý của người sử dụng chúng, miễn sao cho phù hợp với văn cảnh được đề cập đến [81, tr.11-12]. Từ những phân tích trên, có thể hiểu quyền của NLD chính là quyền con người trong QHLD.

2.1.1.2. Bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập 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 tiến bộ trên thế giới với những hình thức và biện pháp khác nhau. Cho dù có những hình thức và biện pháp khác nhau nhưng tất cả đều hướng đến mục tiêu cuối cùng và quan trọng là bảo vệ, bảo đảm tốt hơn quyền của NLD – một chủ thể quan trọng của quyền con người trước những hành vi xâm phạm (đe dọa xâm phạm) của NSDLĐ đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đã được pháp luật quy định.

Vậy bảo vệ quyền của NLD là gì? Để hiểu rõ khái niệm này, trước hết cần làm rõ như thế nào là “*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 lại [105, tr.35, 501]. 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 vẹn [66, tr.1031, 49].

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.

Bên cạnh đó, cũng cần phân biệt giữa khái niệm “*bảo vệ*” với “*bảo đảm*” quyền của NLD. 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 nhau [125, tr.38]. 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 vệ [114, tr.53]. Như vậy có thể thấy rằng, “*bảo vệ*” quyền của NLĐ được hiểu theo những phương diện khác nhau:

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. 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.

Về phương diện quan hệ pháp luật, “*bảo vệ*” quyền của NLĐ được nhìn nhận 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 lẽ, khi tham gia vào QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ 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.

Chủ thể được bảo vệ chính là những NLĐ - là 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. Trong QHLD, NLĐ là chủ sở hữu của sức lao động nhưng phải chấp nhận đi làm thuê cho người chủ. Vì áp lực của quyền quản lý lao động và sự xâm hại quyền, lợi ích của chủ sử dụng lao động đối với NLĐ là có tính phổ biến nên đã làm phát sinh một nhu cầu mới về sự bảo vệ lao động [89, tr.121]. Hay nói cách khác, 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 TLTT; NLĐ phải lao động trong tình trạng cưỡng bức, ép buộc, không trên tinh thần tự nguyện; các vi phạm pháp luật về 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 NLĐ,... Những vi phạm như vậy sẽ ảnh hưởng hưởng đến cuộc sống, thu nhập của bản thân NLĐ 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.

Hội nhập kinh tế quốc tế là xu hướng tất yếu hiện nay của các quốc gia trên thế giới và nó đang diễn ra mạnh mẽ và sâu rộng. Việt Nam cũng không thể đứng ngoài xu hướng đó. Nhận thức được tầm quan trọng của xu thế này, Việt Nam đã tham gia các tổ chức kinh tế quốc tế đa phương và song phương như là Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN), Diễn đàn hợp tác kinh tế Á – Âu (ASEM), Diễn đàn hợp tác kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương (APEC) và một số FTA thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, RCEP... Việc tham gia các FTA thế hệ mới này đánh dấu giai đoạn mới của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta hiện nay, mở ra những cơ hội nhưng kèm theo đó là những thách thức, khó khăn không nhỏ mà Việt Nam phải đối mặt.

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 NLĐ 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. Mặc dù những tiêu chuẩn quy định về quyền của NLĐ được nêu trong Hiệp định CPTPP không phải là những tiêu chuẩn mới, mà bản chất là sự tiếp nối của Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Partnership Agreement - TPP) trước đây, nhưng rõ ràng việc quy định các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, đề cao và chú trọng việc bảo vệ quyền của NLĐ, cùng với các cam kết về các vấn đề phi thương mại khác bên cạnh các nội dung chính là các cam kết thương mại, điều đó cho thấy CPTPP là một hiệp định thương mại tự do *“tiến bộ và toàn diện”* như chính tên gọi của hiệp định này.

Như vậy, có thể hiểu bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP là những hoạt động, cách thức, biện pháp cụ thể nhằm bảo đảm các quyền của NLĐ 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 CPTPP mà Việt Nam đã ký kết, tham gia.

2.1.2. Đặc điểm

Tuân thủ và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về lao động là nội dung đã được đề cập đến trong các FTA thế hệ mới, trong đó có Hiệp định CPTPP. Có thể khái quát đặc điểm về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP như sau:

Thứ nhất, bảo vệ quyền của người lao động là một trong những nội dung mang tính bắt buộc của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương đối với các quốc gia thành viên.

Khi nhận xét về các FTA, người ta thường đánh giá tác động về tính hai mặt của nó. Về tác động tích cực của các FTA thế hệ mới nói chung và của CPTPP nói riêng được thể hiện thông qua việc thúc đẩy tăng trưởng về kinh tế, góp phần gia tăng nguồn lực vật chất của quốc gia, tạo thêm nhiều việc làm cho NLĐ,... đây là những tác động có ý nghĩa đặc

biệt, nhất là đối với các nước đang phát triển như Việt Nam. Đồng thời Hiệp định CPTPP có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy những điều kiện làm việc của NLĐ bằng việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về các điều kiện làm việc, chống phân biệt đối xử trong nghề nghiệp, việc làm;... Sự ra đời của Hiệp định CPTPP không chỉ hướng tới các lợi ích kinh tế mà còn cả các mục đích xã hội và giá trị nhân văn, trong đó có quyền con người. Trong xu hướng này, các quốc gia sử dụng FTA không chỉ để thúc đẩy tự do thương mại mà còn để nâng cao tiêu chuẩn sống, bảo đảm công bằng xã hội và hướng đến phát triển bền vững... Mặt khác, sự xuất hiện của những quy định về nhân quyền là một yếu tố quan trọng để thúc đẩy sự phát triển thương mại toàn cầu, đặc biệt trước sự đe dọa quay lại của chủ nghĩa bảo hộ [92, tr.73-74]. Đồng thời, các FTA không chỉ góp phần bảo vệ các quyền con người một cách riêng lẻ, mà còn giúp thúc đẩy cải cách thể chế chính trị của các quốc gia thành viên theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch.

Bên cạnh các tác động tích cực thì cũng tồn tại những tác động tiêu cực từ Hiệp định CPTPP, đó có thể là sự cạnh tranh khốc liệt của các nền kinh tế thành viên; sự sụt giảm về nguồn thu của ngân sách từ các khoản thuế nhập khẩu; tình trạng thất nghiệp của NLĐ,... trở nên bức thiết hơn bao giờ hết. Không những thế, sự xuất hiện của các điều khoản về nhân quyền trong các FTA được cho là một dấu hiệu của chủ nghĩa bảo hộ - đi ngược lại với mục đích tự do hóa thương mại của các FTA. Các quy định này có thể được sử dụng như một lý do để các quốc gia thực hiện các biện pháp bảo hộ thương mại, tạo ra thêm gánh nặng đối với quá trình tự do hóa thương mại, đặc biệt đối với các nước đang phát triển [92, tr.75]. Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể việc tham gia các FTA nói chung và Hiệp định CPTPP nói riêng sẽ mang lại cho Việt Nam rất nhiều cơ hội thuận lợi để phát triển kinh tế, xã hội, trong nỗ lực đưa nền kinh tế nước ta hội nhập sâu rộng với kinh tế thế giới, phù hợp với đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, đa phương hóa, đa dạng hóa, chủ động và tích cực hội nhập quốc tế toàn diện, sâu rộng, có hiệu quả.

Là một FTA thế hệ mới, ngoài việc đặt ra các quy định những vấn đề có liên quan trực tiếp đến lĩnh vực thương mại thì CPTPP còn đặt ra những yêu cầu, quy định có liên quan đến các vấn đề phi thương mại, phi truyền thống trong đó có các nội dung liên quan đến lĩnh vực lao động, mà cụ thể đó là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO đã được CPTPP “*viện dẫn*” vào trong nội dung các cam kết của hiệp định này. Nội dung của các tiêu chuẩn lao động nêu trên dựa trên Tuyên bố năm 1998 của ILO, có giá trị ràng buộc đối với các quốc gia thành viên. Ngay trong Điều 2 Tuyên bố 1998 của ILO đã nhắc đến việc các quốc gia thành viên ILO, bất kể đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cốt lõi, đều phải có nghĩa vụ “*phải tôn trọng, thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý*” các điều ước đó. Với yêu cầu này, có thể hiểu là ngay cả khi nước ta chưa phê chuẩn hết các công ước cốt lõi nhưng với tư cách là thành viên của ILO, Việt Nam cũng phải có nghĩa vụ tuân thủ nội dung của các công ước này. Bên cạnh đó, CPTPP quy định: “*Các bên khẳng định những nghĩa vụ của mình với tư cách là thành viên, trong đó có nghĩa vụ được nêu trong Tuyên bố của ILO về quyền lao động trong lãnh thổ của họ*” [30, Điều 19.2.1], đồng thời “*Mỗi bên sẽ thông qua và duy trì trong các*

đạo luật và quy định cũng như trong thực tiễn các đạo luật và quy định đó ở nước mình những quyền... được nêu trong Tuyên bố của ILO” [30, Điều 19.3.1]. Điều đó cho thấy, các quốc gia thành viên phải có trách nhiệm và duy trì những cam kết về các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO và xem các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO như là “thước đo” cho vấn đề bảo vệ các quyền cơ bản đối với NLĐ ở các quốc gia thành viên của hiệp định này. Các quốc gia thành viên phải có nghĩa vụ tuân thủ các nội dung cam kết đã được đề cập trong CPTPP. Hay nói cách khác, CPTPP đã thiết lập các tiêu chuẩn lao động tối thiểu mà pháp luật của các quốc gia thành viên phải tôn trọng, tuân thủ thực hiện trong quá trình ban hành và thực hiện chính sách phát triển thương mại và đầu tư.

Thứ hai, các cam kết về lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương có mục đích và nội dung bảo vệ quyền con người, quyền của người lao động.

Như đã đề cập, vấn đề quyền lao động và bảo vệ quyền của NLĐ đã được ghi nhận tại Chương 19 của Hiệp định CPTPP. FTA này đã không đưa ra các quyền lao động mới mà chỉ nhắc lại các quyền lao động đã được nêu trong Tuyên bố 1998 với tám công ước cốt lõi (Core/Fundamental Convention) của ILO. Tuyên bố này đã xác định bốn nguyên tắc và quyền cơ bản của NLĐ, tương ứng với bốn cặp công ước cốt lõi của ILO, đó là: (i) quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền TLTT (Công ước số 87 và Công ước số 98); (ii) quyền tự do không bị cưỡng bức hoặc ép buộc lao động (Công ước số 29 và Công ước số 105); (iii) xóa bỏ một cách có hiệu quả LĐTE và cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất (Công ước số 138 và Công ước số 182); (iv) quyền được đối xử bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 100 và Công ước số 111). Các công ước này được thừa nhận rộng rãi ở phạm vi quốc tế, được các quốc gia thảo luận và đưa vào các cam kết về lao động trong các FTA, trong đó có CPTPP để yêu cầu các quốc gia tham gia phải tuân thủ và thực thi.

Cũng đã có những tranh luận xung quanh việc “lồng ghép” các tiêu chuẩn lao động vào trong nội dung của các FTA, trong bối cảnh thương mại toàn cầu bùng nổ, các nước đang phát triển phản đối việc gắn lao động với thương mại vì cho rằng tiêu chuẩn lao động có thể bị sử dụng cho mục đích bảo hộ mậu dịch. Đồng thời, do trình độ phát triển thấp, nguồn lực hạn chế, nên các nước đang phát triển không thể áp dụng các tiêu chuẩn lao động ngang bằng với các nước phát triển. Tuy nhiên, các nước phát triển lại muốn gắn lao động với thương mại nhằm tạo ra sự bình đẳng trong nền kinh tế toàn cầu. Mặt khác, các nước phát triển cho rằng, tiêu chuẩn lao động quốc tế thấp sẽ tạo ra sự cạnh tranh không bình đẳng thông qua “phá giá xã hội” hay “cuộc chạy đua xuống đáy” về các tiêu chuẩn lao động [91, tr.51], [188, tr.3-27], [190, tr.167]. Nhưng rõ ràng, việc phê chuẩn và tham gia các FTA nói chung và CPTPP nói riêng đã thiết lập một thỏa thuận khu vực toàn diện nhằm thúc đẩy hội nhập kinh tế để tự do hóa thương mại và đầu tư, đem tới sự phát triển kinh tế và các lợi ích xã hội, tạo ra cơ hội mới cho NLĐ và các doanh nghiệp, góp phần nâng cao mức sống, mang lại lợi ích cho người tiêu dùng, giảm nghèo và phát triển bền vững như trong những dòng đầu tiên của Hiệp định CPTPP.

Trong QHLD, mặc dù pháp luật đã quy định giữa NLD (tổ chức đại diện NLD) với NSDLĐ được xác lập qua hoạt động đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. Song trên thực tế, việc xác lập vị thế “*bình đẳng*” giữa NLD và NSDLĐ trong nhiều trường hợp chưa thực chất, vị thế của NLD luôn luôn ở “*thế yếu*” so với NSDLĐ. Điều này cũng hoàn toàn dễ hiểu, bởi vì bản chất của quan hệ này chính là việc NLD phải bán sản phẩm “*hàng hóa*” đặc biệt của mình đó chính là sức lao động cho NSDLĐ, đổi lại họ được nhận tiền công, tiền lương tương ứng với giá trị sản phẩm “*hàng hóa*” của mình. Trong khi đó, sức lao động là yếu tố “*đầu vào*” của hoạt động sản xuất kinh doanh. Việc tối đa hóa lợi nhuận và tối thiểu hóa các chi phí sản xuất, kinh doanh, việc giảm thiểu các yếu tố “*đầu vào*” của NSDLĐ là hoạt động để doanh nghiệp có được lợi nhuận.

Vì vậy, việc NSDLĐ có thể có những hành vi xâm phạm các quyền của NLD, không bảo đảm thực hiện các nghĩa vụ để bảo vệ những quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD như một việc không khó để giải thích. Như vậy, ở mức độ nhất định, NLD bị phụ thuộc vào NSDLĐ về kinh tế. Và sự phụ thuộc của NLD vừa là bản chất cố hữu, vừa là đặc điểm riêng của các QHLD, không phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế hay chế độ chính trị trong mỗi quốc gia. Đó không chỉ là lý do chính để luật lao động của hầu hết các nước đều hàm chứa tư tưởng bảo vệ NLD mà còn là căn cứ để xác định phạm vi điều chỉnh của luật lao động, xác định quyền và nghĩa vụ các bên trong QHLD [108, tr.16-17]. Đối với Việt Nam, điều này càng có ý nghĩa quan trọng hơn trong bối cảnh Việt Nam đã tham gia một số các FTA thế hệ mới với những cam kết trong lĩnh vực lao động mà nội dung chính là bảo vệ NLD theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Tuy vậy, cũng cần phải lưu ý rằng về bản chất thì nhân quyền (trong đó có quyền của NLD) là một vấn đề chính trị xã hội và không phải là mục đích cơ bản mà các hiệp định thương mại theo đuổi [207, tr.225]. Không những thế, sự xuất hiện của các điều khoản về nhân quyền trong FTA được cho là một dấu hiệu của chủ nghĩa bảo hộ - đi ngược lại với mục đích tự do hóa thương mại của FTA. Các quy định này có thể được sử dụng như một lý do để các quốc gia thực hiện các biện pháp bảo hộ thương mại, tạo thêm gánh nặng đối với quá trình tự do hóa thương mại, đặc biệt với các nước đang phát triển như Việt Nam. Ngoài ra, quan điểm về nhân quyền của mỗi quốc gia phụ thuộc nhiều vào thể chế chính trị, truyền thống, văn hóa của quốc gia đó. Vì vậy, không dễ để hài hòa hóa và tạo ra các tiêu chuẩn chung trên phạm vi toàn cầu [210, tr.40]. Thêm vào đó, các nhà đầu tư trong quá trình sản xuất, kinh doanh họ mong muốn tối đa hóa lợi nhuận, bảo vệ NLD một cách quá mức sẽ không khuyến khích được hoạt động đầu tư của các nhà đầu tư nước ngoài [190, tr.166].

Thứ ba, việc bảo vệ quyền của người lao động được quy định trong hành lang pháp lý quốc gia và quốc tế.

Bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP là nội dung thuộc phạm trù pháp lý nên vấn đề này cũng có giới hạn trong khuôn khổ các quy định của pháp luật. Điều này có nghĩa là NLD chỉ được bảo vệ trong phạm vi “*giới hạn*” các quyền của NLD đã được ghi nhận trong các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật

quốc gia. Đối với pháp luật quốc tế, việc ghi nhận và bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của NLD thông qua nội dung quy định ở các Công ước của UN; các Công ước, Khuyến nghị, Tuyên bố của ILO; hoặc có thể được quy định trong các hiệp định thương mại song phương hay đa phương giữa các quốc gia. Đối với pháp luật quốc gia, việc bảo vệ quyền của NLD được đề cập trong các quy định của pháp luật quốc gia, như Hiến pháp, luật (bộ luật) và các quy định pháp luật có liên quan... nhằm bảo vệ quyền của NLD.

Thông qua các quy định của pháp luật, việc xác định và bảo vệ những hoạt động mà NLD được phép thực hiện, đồng thời xác định và ngăn ngừa những hoạt động mà NSDLĐ không được phép thực hiện khi quản lý lao động (những hành vi như cản trở quyền tự do công đoàn của NLD; sử dụng LĐTE vào những ngành nghề, công việc bị cấm; hay phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp...). Mục đích không chỉ nhằm bảo vệ lợi ích của NSDLĐ trong quá trình sản xuất kinh doanh, mà pháp luật còn phòng tránh các trường hợp NSDLĐ lạm dụng quyền quản lý lao động mà xâm phạm đến quyền và lợi ích của NLD khi tham gia QHLD [59, tr.30]. Trong trường hợp NSDLĐ (hay NLD) có hành vi vi phạm, xâm phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của chủ thể trong QHLD thì tùy theo tính chất, mức độ của hành vi vi phạm và sẽ phải chịu những hình thức trách nhiệm pháp lý khác nhau.

Như vậy có thể thấy rằng “*phạm vi*” các quyền và nghĩa vụ của cả NLD và NSDLĐ đã được pháp luật quy định trong hành lang pháp lý quốc gia và quốc tế nhằm điều chỉnh hành vi các chủ thể khi tham gia QHLD. Đây chính là cơ sở cho việc xác định có hay không hành vi vi phạm đến quyền của NSDLĐ đối với NLD hay không và ngược lại.

Thứ tư, bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương được bảo đảm bằng nhiều biện pháp pháp lý khác nhau.

Mục đích của việc đặt các cam kết về lao động trong các hiệp định về thương mại là nhằm ràng buộc hiệu quả hơn nghĩa vụ thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản thông qua việc xem xét áp dụng một chế tài mang tính trừng phạt thương mại đối với quốc gia vi phạm cam kết bên cạnh việc sử dụng các biện pháp mang tính thúc đẩy hoặc khuyến nghị thông thường. Một khi các quốc gia tuân thủ đầy đủ các tiêu chuẩn lao động cơ bản, một thị trường lao động trong sạch có thể được bảo đảm và từ đó sẽ thúc đẩy nền thương mại tự do và bình đẳng giữa các quốc gia [86, tr.44-45].

Tuy nhiên, vì Tuyên bố 1998 của ILO không đặt ra các chế tài nghiêm khắc đi kèm xử lý trong trường hợp các quốc gia không tuân thủ nghĩa vụ nói trên, nên trên thực tế các yêu cầu trong Điều 2 Tuyên bố 1998 của ILO chỉ mang tính chất khuyến nghị. Các quốc gia thành viên của ILO luôn cân nhắc một cách thấu đáo và thận trọng việc phê chuẩn hay gia nhập các công ước, trong đó có cả các công ước cốt lõi, sao cho việc gia nhập này phù hợp với điều kiện, đặc điểm và lợi ích quốc gia [86, tr.44].

2.1.3. Ý nghĩa của bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập 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. Trong lĩnh vực kinh tế, việc phát triển nền kinh tế thị trường đã mở ra những cơ hội thuận lợi cho sự phát triển của các thành phần kinh tế trong nền kinh tế, đem đến những cơ hội thuận lợi cho việc hợp tác trong hoạt động thương mại, đầu tư giữa Việt Nam với các quốc gia trên thế giới. Cùng với đó là sự ra đời của các FTA thế hệ mới, điều đó đã mang lại những thuận lợi bên cạnh những khó khăn, thách thức đối với Việt Nam. Riêng về lĩnh vực lao động, lĩnh vực này cũng chịu những tác động nhất định bởi những cam kết trong các FTA, khi những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản đã trở thành nội dung chính, luôn hiện diện trong các FTA thế hệ mới, buộc các quốc gia phải có nghĩa vụ cam kết và thực thi những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, nhằm bảo vệ quyền của NLĐ trong QHLD.

Như vậy có thể thấy, dưới tác động của các FTA, vấn đề bảo vệ NLĐ, ngoài những lý do truyền thống còn có những lý do khác từ những cam kết của Việt Nam trong lĩnh vực lao động mà các FTA thế hệ mới mang đến. Các lý do cơ bản đó là: i) xuất phát từ đặc điểm của QHLD; ii) xuất phát từ những yêu cầu về các “*tiêu chuẩn*” lao động quốc tế cơ bản được quy định trong các Hiệp định CPTPP; iii) xuất phát từ việc bảo vệ NLĐ trước những mặt tiêu cực của nền kinh tế thị trường.

Thứ nhất, bảo vệ quyền của người lao động – bên yếu thế trong quan hệ lao động.

QHLD giữa NLĐ 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 NLĐ. 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 NLĐ thì không có cách nào tốt hơn là “*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 bên [88, 31-32]. Tuy nhiên, trong QHLD, NLĐ bao giờ cũng bị lệ thuộc vào NSDLĐ. Sự phụ thuộc này có thể ở những mức độ khác nhau trong mỗi hình thái kinh tế - xã hội nhưng tồn tại trong tất cả các giai đoạn phát triển của lịch sử nhân loại. Sự tiến bộ của loài người chỉ có thể giảm bớt những phụ thuộc quá mức cần thiết, giải phóng NLĐ để họ được tự do, được thụ hưởng các quyền con người một cách đầy đủ chứ không thể xóa bỏ nó một cách triệt để. Rõ ràng, sự phụ thuộc của NLĐ vào NSDLĐ có thể thấy trên nhiều phương diện khác nhau (về kinh tế, quyền quản lý lao động,...) NLĐ luôn phải thực hiện các công việc dưới sự điều hành, quản lý của NSDLĐ [59], trong quá trình lao động 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 v.v... những hành vi đó đều làm ảnh

hưởng, xâm phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD đã được pháp luật bảo vệ.

Thứ hai, bảo vệ quyền của người lao động xuất phát từ những yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Liên quan đến quyền con người, quyền của NLD, đã có một số ý kiến cho rằng, quyền con người trong lĩnh vực lao động và việc làm là một trong những nhóm quyền gây nhiều tranh cãi nhất trong điều chỉnh thương mại quốc tế [85, tr.76], [85, tr.31]. Khi mà quan điểm của các nước phát triển phần nào thống nhất với quan điểm của các tổ chức thuộc xã hội dân sự về việc gắn kết tự do hóa thương mại với việc tôn trọng và thúc đẩy quyền con người (bao gồm quyền của NLD). Một mặt, các nước này cho rằng các quyền tự do cơ bản của con người là những giá trị mang tính phổ quát, nền tảng và do vậy phải được ưu tiên tôn trọng. Những biện pháp nhằm đảm bảo những giá trị này phải được coi là ngoại lệ của việc thực hiện các cam kết tự do hóa thương mại. Thậm chí, tôn trọng quyền con người (trong đó có quyền của NLD) 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*” 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 người [85, tr.73]. Trái lại, luồng quan điểm đến từ các nước đang phát triển lại đối lập hoàn toàn. Họ cho rằng nền tảng của quan hệ thương mại là dựa trên nguyên tắc công bằng và lợi thế so sánh. Việc đặt ra các tiêu chuẩn phi thương mại của các quốc gia phát triển đã không tính đến sự chênh lệch về trình độ phát triển giữa họ với các quốc gia đang phát triển khác, làm mất đi lợi thế cạnh tranh vốn có của các quốc gia này [171, tr.69-80]. 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 nhân [204, tr.591-606]. 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. Do vậy, đối với FTA, vấn đề được đặt ra là các quốc gia cần cân nhắc, lựa chọn và đưa ra các biện pháp, chính sách nhằm hạn chế các tác động tiêu cực, gia tăng các tác động tích cực của FTA đến quyền con người [85, tr.24].

Nói riêng về Hiệp định CPTPP, FTA thế hệ mới này 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” [30, Điều 19.3]. So với các cam kết thương mại thể hệ cũ thì các cam kết trong các FTA thể 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 trên [98, tr.13]. 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 trước những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Sau hơn 30 năm chuyển đổi nền kinh tế sang cơ chế thị trường, theo định hướng XHCN đã tạo nên một bộ mặt mới cho đời sống kinh tế, xã hội của nước ta. Kinh tế thị trường đã mang đến những mặt tích cực và tiêu cực trong đời sống xã hội. Về mặt tích cực, kinh tế thị trường có tác động to lớn đến sự phát triển kinh tế (sản xuất đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả; phân phối nguồn lực nhanh; thúc đẩy tiến bộ kỹ thuật và tăng trưởng kinh tế,...), đó là những mặt tích cực, nổi bật và không thể phủ nhận của nền kinh tế thị trường. Song kinh tế thị trường cũng mang theo những tác động tiêu cực đến đời sống kinh tế xã hội (tính tự phát, mất cân đối, chạy theo lợi nhuận, hủy hoại môi trường, cạnh tranh không lành mạnh, phân hóa giàu nghèo trong xã hội,...). Mặt tiêu cực đó thể hiện rất rõ nét trong QHLD vì bản thân lĩnh vực này vừa chứa đựng các yếu tố kinh tế, vừa thể hiện các vấn đề xã hội sâu sắc [108, tr.20]. 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.

Bên cạnh đó, dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư 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 NLD, 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 mới [62, tr.38]. Vai trò, vị trí của NLD cũng đang có những sự thay đổi nhất định, ở những lĩnh vực trước đây do NLD 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 NLD. Điều này dẫn đến tình trạng thất nghiệp, nguy cơ mất việc làm của NLD 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.

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 hiệp định thương mại tự do 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.

Tuy nhiên, QHLD trong thị trường là quan hệ mua bán hàng hóa sức lao động, vì vậy nó cũng phải tuân thủ những quy luật khách quan của thị trường. Sự bất đồng và mâu thuẫn giữa các bên về quyền và nghĩa vụ là khó tránh khỏi. Nhưng giữa hai chủ thể này có điểm chung là đều nhằm mưu cầu lợi ích kinh tế. Rõ ràng, để đạt được mục tiêu này, các chủ thể phải có hành vi xử sự phù hợp nhằm dung hòa và điều tiết quan hệ bởi tương quan về lợi ích giữa họ có mối liên hệ mật thiết với nhau. Tuy nhiên, trong thực tế nhiều trường hợp họ đặt nhau trước sự lựa chọn và đối trọng quyết liệt. Song về bản chất quan hệ giữa họ là có tính song phương và phụ thuộc lẫn nhau. Do đó, lợi ích của họ trong bất kể trường hợp nào chỉ có thể đạt được nếu quan hệ giữa họ diễn ra một cách hài hòa, ổn định [100, tr.26].

2.2. Pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

2.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động

Quyền của NLĐ và bảo vệ quyền của NLĐ luôn là nội dung quan trọng được pháp luật của các quốc gia trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh. Tuy nhiên, xuất phát từ chế độ chính trị, chế độ sở hữu, cơ chế quản lý kinh tế, quan điểm về bảo vệ quyền của NLĐ ở mỗi quốc gia và ở những thời điểm lịch sử nhất định mà pháp luật của các quốc gia có những quy định khác nhau về quyền của NLĐ, cũng như những nội dung của việc bảo vệ các quyền của NLĐ trong QHLD.

Xuất phát từ quan điểm NLĐ luôn bị phụ thuộc vào NSDLĐ về cả mặt kinh tế và mặt pháp lý trong quá trình quản lý lao động và việc bảo vệ NLĐ đặt trong mối quan hệ pháp luật lao động là để phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến từ phía NSDLĐ trong quá trình lao động nên pháp luật của hầu hết các quốc gia trên thế giới đã có những quy định về quyền và bảo vệ quyền của NLĐ khi tham gia các QHLD bằng việc ban hành các quy phạm pháp luật, điều chỉnh các quan hệ xã hội nhằm mục đích bảo vệ quyền của NLĐ trong mối tương quan hợp lý với bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Bởi về bản chất, QHLD trong thị trường là quan hệ mua bán hàng hóa sức lao

động, vì vậy nó cũng phải tuân thủ những quy luật khách quan của thị trường. Sự bất đồng, mâu thuẫn giữa các bên về quyền, lợi ích và nghĩa vụ là khó tránh khỏi [100, tr.26].

Pháp luật của các quốc gia khi quy định nội dung về quyền và bảo vệ quyền của NLD cũng có những hình thức quy định khác nhau. Đó có thể là những quy định mà NLD được phép thực hiện khi tham gia QHLD như quyền được thành lập, gia nhập và tham gia tổ chức công đoàn, tổ chức của NLD tại doanh nghiệp nơi mình đang làm việc; tiến hành các hoạt động TLTT với NSDLĐ,... hoặc đó có thể là những hành vi (hoạt động) khác mà NSDLĐ bị pháp luật cấm không được làm để bảo vệ NLD như cấm những hành vi ép buộc, cưỡng bức lao động đối với NLD; những hành vi sử dụng LĐTE vào những công việc thuộc danh mục bị pháp luật cấm; những hành vi phân biệt, loại 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,... Như vậy, có thể thấy rằng pháp luật lao động là công cụ quan trọng để biến nhu cầu này thành các “quyền” của NLD bằng việc ghi nhận và đảm bảo thực hiện nó trong mối tương quan với “nghĩa vụ” của NSDLĐ.

Thực chất các cam kết của các quốc gia thành viên Hiệp định CPTPP về vấn đề lao động là việc các quốc gia thành viên của hiệp định này có nghĩa vụ “*thông qua*” và “*duy trì*” những quyền cơ bản của NLD được nêu trong Tuyên bố của ILO năm 1998 với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản. Tiêu chuẩn lao động (labour standard) được ILO xây dựng, được thể hiện trong các công ước và các khuyến nghị có giá trị đối với các quốc gia thành viên trong đó đặc biệt có ý nghĩa đối với các quốc gia phê chuẩn.

Bản chất các tiêu chuẩn lao động là những quy phạm về điều kiện lao động được xác lập dưới những hình thức nhất định làm cơ sở cho việc xây dựng và vận hành QHLD. Các tiêu chuẩn lao động được đưa ra với những mục đích chính trị, kinh tế, xã hội khác nhau. Song động cơ chính yếu là nhằm thúc đẩy việc cải thiện điều kiện lao động và thực hiện các nguyên tắc cơ bản của luật lao động [87, tr.46]. Các quốc gia phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước, khuyến nghị nhưng vẫn có thể chuyển tải tinh thần các văn kiện của ILO vào pháp luật của quốc gia mình, với mục tiêu bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD, NSDLĐ và tạo điều kiện xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định.

Từ những nghiên cứu về bảo vệ quyền của NLD và những quy định của pháp luật về quyền này, có thể hiểu pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP là tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước đặt ra, ban hành, thừa nhận hoặc phê chuẩn điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong việc phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm phạm đến quyền của NLD trong Hiệp định CPTPP, trong đó Việt Nam và các quốc gia thành viên của hiệp định này phải tuân thủ, thực hiện nhằm bảo vệ hiệu quả, thực chất các quyền cơ bản của người lao động khi tham gia QHLD.

2.2.2. Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động theo yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Trong dòng chảy hội nhập kinh tế quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay thì việc tham gia các FTA thế hệ mới là một trong những xu hướng chính, là chiến lược phát

triển của mỗi một quốc gia, trong đó có Việt Nam. Nghị quyết số 06-NQ/TW Hội nghị Trung ương 4, Khóa XII đã khẳng định: “*Hội nhập kinh tế quốc tế đã trở thành một trong những động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, làm tăng sức mạnh tổng hợp quốc gia; thúc đẩy hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định XHCN; mở rộng thị trường, đẩy mạnh xuất khẩu, tranh thủ được khối lượng lớn vốn đầu tư, công nghệ, tri thức, kinh nghiệm quản lý và các nguồn lực quan trọng khác; tạo thêm nhiều việc làm; nâng cao dân trí và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân*”. Chính vì vậy, trong những năm gần đây Việt Nam đã tham gia một số FTA như Hiệp định CPTPP; Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Liên minh châu Âu (EVFTA); Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Vương Quốc Anh (UKVFTA); Hiệp định Đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP),... Việc tham gia các FTA thế hệ mới với những cam kết mở cửa sâu rộng, điều chỉnh nhiều lĩnh vực bao gồm những vấn đề có liên quan đến các hoạt động thương mại, đi kèm với những cam kết các vấn đề phi thương mại, phi truyền thống trong đó có cam kết về các tiêu chuẩn quốc tế về lao động. Việt Nam là thành viên của ILO, việc tổ chức triển khai các cam kết về lao động trong các FTA thế hệ mới tiếp tục khẳng định sự nghiêm túc và những nỗ lực của Việt Nam, với tư cách là một thành viên có trách nhiệm của ILO trong việc cam kết và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế nhằm bảo vệ NLD. Đồng thời, góp phần thúc đẩy quá trình xây dựng và hoàn thiện thể chế, pháp luật về lao động nhằm tạo lập nền tảng vững chắc cho sự vận hành của thị trường lao động nước ta phù hợp với các quy luật khách quan của nền kinh tế thị trường.

Bên cạnh đó, quá trình toàn cầu hóa đã có những tác động mạnh mẽ đến vấn đề quyền con người, quyền của NLD. Chính những ảnh hưởng này đã dẫn đến nhiều quan điểm khác nhau về vai trò của các tiêu chuẩn lao động quốc tế [117], [189, tr.433-448]. Ý tưởng về việc xây dựng 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 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 tiền thân là Hiệp định TPP trước đây với sự tham gia của 11 thành viên bao gồm Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore và 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 này và hiệp định bắt đầu có hiệu lực pháp luật ở Việt Nam từ ngày 14/1/2019. Hiệp định CPTPP có thể giúp GDP và xuất khẩu của Việt Nam tăng tương ứng là 1,32% và 4,04% vào năm 2035. Tổng kim ngạch nhập khẩu cũng có thể tăng thêm 3,8%, thấp hơn tốc độ tăng xuất khẩu nên tác động tổng thể đến cán cân thương mại là thuận lợi [142]. Ngoài ra, việc có quan hệ thương mại tự do với các thành viên của Hiệp định CPTPP sẽ giúp Việt Nam có cơ hội cơ cấu lại thị trường xuất khẩu theo hướng cân bằng hơn, giúp nâng cao tính độc lập, tự chủ của nền kinh tế. Đồng thời, việc tham gia FTA thế hệ mới

này, sẽ giúp nước ta có cơ hội tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, nâng cao trình độ phát triển kinh tế, tham gia vào các công đoạn sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn.

Bảo vệ quyền của NLD có nội dung và phạm vi rất phong phú và đa dạng. Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của luận án này, tác giả luận án chỉ đề cập đến việc bảo vệ quyền NLD trên cơ sở các quyền lao động quốc tế cơ bản, trên tinh thần của Tuyên bố năm 1998 của ILO thông qua 08 công ước cơ bản, cốt lõi của ILO, đã được đề cập trong Hiệp định CPTPP, mà không đề cập đến những quyền khác của NLD.

Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP có những nội dung chính sau đây:

2.2.2.1. Bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

Bảo vệ quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền TLTT 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 về quyền tự do hiệp hội và quyền được tổ chức và Công ước số 98 về Quyền tổ chức và TLTT của ILO.

- Về quyền tự do liên kết, tự do hiệp hội

Tự do liên kết, tự do hiệp hội là quyền cơ bản của con người nói chung và NLD nói riêng, sự ra đời của quyền này chính là kết quả của những mâu thuẫn trong xã hội hiện đại. Sự xuất hiện của quyền tự do liên kết và tự do hiệp hội là những nhu cầu có tính tự thân và tất yếu trong QHLD. Bởi nó bắt nguồn từ vị thế bất bình đẳng của các chủ thể trong QHLD nên một cách tự nhiên, NLD – bên “*yếu thế*” sẽ liên kết với nhau trong một tổ chức để bảo vệ lợi ích của mình. Do vậy, tôn trọng và bảo đảm quyền tự do liên kết, tự do hiệp hội sẽ giúp các mối quan hệ trong hoạt động nghề nghiệp được thực hiện ổn định đồng thời đây cũng là tiêu chí để đánh giá mức độ dân chủ trong mỗi quốc gia [97, tr.16].

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. Sự thành lập tổ chức đại diện NLD là một phong trào lớn trên thế giới, xuất hiện tại châu Âu vào đầu thế kỷ XIX khi NLD có nhu cầu cần được bảo vệ trước sức mạnh của NSDLĐ và họ ý thức được giá trị của sức mạnh tập thể. Trong phạm vi quốc gia, NLD có thể thành lập một hoặc nhiều tổ chức đại diện của mình tùy thuộc vào phạm vi quyền tự do hiệp hội của NLD được thừa nhận ở mức độ nào bởi pháp luật quốc gia. Ở những quốc gia không ủng hộ chủ nghĩa đa nguyên thường chỉ tồn tại một loại tổ chức duy nhất đại diện cho NLD. Ngược lại, ở những quốc gia ủng hộ chủ nghĩa đa nguyên thường có nhiều loại tổ chức khác nhau đại diện cho những nhóm NLD khác nhau. Trên bình diện quốc tế, tổ chức đại diện của NLD có quyền gia nhập tổ chức đại diện của NLD trong khu vực và gia nhập tổ chức đại diện NLD ở cấp độ quốc tế [83, tr.33]. Như vậy có thể thấy, các tổ chức đại diện lao động ra đời xuất phát từ nhu cầu thực tế cần được bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLD. Việc ghi nhận

và bảo vệ NLD thông qua các tổ chức đại diện ở các quốc gia phụ thuộc vào chế độ chính trị, chính sách pháp luật, điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia khác nhau.

ILO đã quy định quyền tổ chức trong Công ước số 87 và Công ước số 98. Theo đó, tổ chức này ghi nhận NLD và NSDLĐ được quyền tham gia thành lập, gia nhập vào tổ chức công đoàn, theo điều lệ của tổ chức công đoàn nhằm xúc tiến và bảo vệ những lợi ích của họ. Công ước số 87 quy định: (i) NLD và NSDLĐ, 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); (ii) Các tổ chức của NLD và của NSDLĐ có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình. Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó (Điều 3). Nhìn chung, quyền thành lập, gia nhập công đoàn là sự tự nguyện của NLD.

Về các hình thức thực hiện đại diện lao động, dù các quốc gia xây dựng mô hình công đoàn nhưng công đoàn nông cốt, chủ đạo như Senagal, Argieri... hay thừa nhận công đoàn là tổ chức duy nhất thực hiện chức năng này như Trung Quốc, Việt Nam... hoặc cho phép tồn tại nhiều hình thức công đoàn như Đức, Áo, Bỉ... thì các quốc gia này cũng hướng đến quyền tự do liên kết để thành lập tổ chức đại diện lao động theo tinh thần trong các công ước của ILO [50, tr.85]. Chẳng hạn ở Cộng hòa Liên bang Đức, việc thực hiện quyền đại diện lao động thông qua bốn hình thức, đó là hình thức đại diện lao động thông qua tổ chức công đoàn, hội đồng xí nghiệp, hội đồng giám sát và thông qua nhóm NLD nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLD [47, tr.3-5].

Ở Trung Quốc, Liên đoàn công đoàn toàn Trung Quốc (The All - China Federation of Trade Unions - ACFTU) là tổ chức công đoàn lớn nhất thế giới, đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Trung Quốc. Tổ chức công đoàn ở nước này có vai trò quan trọng trong “*cơ cấu quản lý*” ở quá trình chuyển đổi hướng tới nền kinh tế thị trường ở quốc gia này. Một mặt, với tư cách là tổ chức công đoàn, có vai trò bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của NLD trong mối quan hệ mâu thuẫn lợi ích với NSDLĐ, bởi lợi ích kinh tế luôn là mối quan tâm hàng đầu của họ. Mặt khác, ACFTU được Đảng và nhà nước giao trách nhiệm trong việc duy trì sự ổn định của xã hội nói chung và các QHLD nói riêng [206, tr.235-254].

Tuy nhiên, cũng cần phải lưu ý rằng quyền tự do liên kết, tự do hiệp hội và việc tham gia các hình thức đại diện của các tổ chức đại diện không phải chỉ là quyền của riêng NLD mà còn là quyền của NSDLĐ. Bởi lẽ, đối với NSDLĐ dù là “*kẻ mạnh*” trong QHLD song họ - NSDLĐ cũng có nhu cầu liên kết bằng việc thành lập hoặc tham gia một hoặc một số tổ chức của họ với mục đích được đại diện và được bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, đặc biệt khi các quyền và lợi ích đó vượt ra ngoài tầm doanh nghiệp hoặc từng đơn vị sử dụng lao động [53, tr.34]. Từ đó dễ thấy rằng, trong QHLD nhu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp thông qua các hình thức đại diện không chỉ là nhu cầu riêng của NLD mà còn là nhu cầu của chính NSDLĐ. Thông qua hoạt động của mình, tổ chức đại diện NSDLĐ cùng với các cơ quan nhà nước hỗ trợ, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, nhằm thúc đẩy

sản xuất kinh doanh và xã hội phát triển.

Như vậy, pháp luật các nước trên thế giới đều quy định quyền tự do liên kết, tự do hiệp hội như là một trong những quyền cơ bản nhằm bảo vệ NLD và NSDLĐ khi tham gia QHLD. Chính vì vậy, đa số các quốc gia trên thế giới đã nội luật hóa nội dung này vào trong quy định của pháp luật của quốc gia mình với những mức độ khác nhau, cho dù quốc gia đó đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước có liên quan đến quyền này.

- Quyền thương lượng tập thể của người lao động

Cùng với ĐTXH, 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; tăng hiệu quả sản xuất, kinh doanh và tính cạnh tranh trong doanh nghiệp; phòng ngừa, hạn chế xung đột, tranh chấp có thể xảy ra; thiết lập QHLD hài hòa, ổn định, bền vững; thúc đẩy tính dân chủ, bình đẳng, công khai của mỗi bên trong QHLD; tạo môi trường lao động mang tính hiện đại, bền vững và hòa nhập vào môi trường lao động quốc tế [52, tr.22]. Từ lâu TLTT đã được chứng minh là phương tiện quan trọng và hiệu quả để xây dựng các thỏa thuận nhằm bảo vệ việc làm, các điều kiện làm việc cho NLD, tạo điều kiện cho doanh nghiệp điều chỉnh hoạt động sản xuất, kinh doanh thích ứng với sự thay đổi của hoàn cảnh kinh tế trong khi vẫn tuân thủ và bảo vệ, bảo đảm các quyền lao động cơ bản [203, tr.241].

Trên thế giới, TLTT trong QHLD ra đời tương đối sớm, nó xuất hiện từ cuối thế kỷ XVIII ở Anh, trong thời kỳ tư bản chủ nghĩa cạnh tranh tự do. Những NLD ở Anh lúc bấy giờ đã cùng đấu tranh với các chủ xưởng nhà máy yêu cầu được thương lượng về các điều kiện làm việc. Đến giữa thế kỷ XIX, giai cấp công nhân các nước đấu tranh với giới chủ ngày càng gay gắt. Các cuộc đình công nổ ra đã gây thiệt hại không nhỏ về tài sản cho giới chủ. Giới chủ buộc phải nhân nhượng, tiến hành TLTT và ký kết TULĐTT. Do những ưu điểm của TLTT trong việc dung hòa lợi ích các bên, đến cuối thế kỷ XIX, việc TLTT và ký kết TULĐTT đã lan rộng và trở thành phổ biến ở các nước [45, tr.79]. TLTT có vai trò quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của QHLD, bởi TLTT là “trái tim” của QHLD lành mạnh và thị trường lao động thành công bởi nó là công cụ để xác định điều kiện lao động và sử dụng lao động tại doanh nghiệp, tạo điều kiện cho QHLD phát triển hài hòa, lành mạnh, bền vững, làm cân bằng lợi ích của các bên. Đồng thời, góp phần phòng ngừa, hạn chế và giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh trong QHLD [116, tr.14].

Tuy nhiên, do sự khác nhau về điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa và xã hội giữa các quốc gia trên thế giới và tùy thuộc vào từng giai đoạn, bối cảnh lịch sử khác nhau mà quan niệm và các quy định pháp về TLTT của các quốc gia cũng có sự khác nhau. Sự khác biệt trong quan niệm về TLTT giữa các quốc gia trên thế giới chủ yếu ở phạm vi các nội dung tiến hành TLTT; ở chủ thể tham gia TLTT; ở cấp độ thực hiện TLTT và ở khuôn khổ pháp lý cũng như các thiết chế thực hiện TLTT [116, tr.15], [65, tr.33]. Tùy thuộc vào văn hóa và truyền thống QHLD ở mỗi nước, TLTT có thể tồn tại và phát triển theo ba xu hướng: i)

Tập trung hóa ở cấp quốc gia như các nước thuộc Liên minh Châu Âu, đặc biệt là các quốc gia ở Bắc Âu như Thụy Điển, Đan Mạch, Na Uy; ii) Phi tập trung hóa xuống cấp ngành, cấp khu vực, cấp doanh nghiệp hoặc thậm chí là ở một bộ phận của doanh nghiệp như ở Mỹ, Nhật Bản; iii) Kết hợp cả hai xu hướng trên như mô hình của Hàn Quốc khi TLTT tồn tại ở nhiều cấp, trong đó TLTT cấp doanh nghiệp là sự bổ sung cho TLTT ở cấp ngoài doanh nghiệp như cấp ngành, cấp khu vực và cấp quốc gia [167]. Bên cạnh đó, xu hướng hội nhập quốc tế đã đưa đến tình trạng cạnh tranh, dẫn đến doanh nghiệp phải cắt giảm chi phí lao động, chắc chắn sẽ gây áp lực xuống tiền lương và điều kiện lao động của NLĐ [203, tr.226]. Thêm vào đó, quá trình toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ và có tác động lớn đến nền kinh tế toàn cầu với sự dẫn dắt của các công ty đa quốc gia, các yếu tố “đầu vào” được “mua” từ các quốc gia khác nhau thông qua chuỗi cung ứng toàn cầu. Và một cách mà các công ty đa quốc gia có thể giảm thiểu chi phí sản xuất và các lợi ích kinh tế khác thông qua việc hạn chế quyền TLTT của NLĐ [188, tr.7].

Có thể thấy, vai trò của TLTT nhằm mục đích cân bằng vị thế của NLĐ với NSDLĐ trong QHLD; cải thiện tiền lương và các điều kiện làm việc, bảo đảm nguyên tắc bình đẳng trên các phương diện, tăng cường tính ổn định của QHLD, đồng thời là biện pháp hiệu quả để hạn chế, giải quyết có hiệu quả các xung đột, tranh chấp trong QHLD.

Về chủ thể của hoạt động TLTT có thể thấy đó là việc đàm phán, thỏa thuận tự nguyện và có thiện chí giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện NLĐ với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định [23, Điều 65]. Về phía ILO, tổ chức này cho rằng TLTT là quá trình đàm phán, thảo luận giữa hai bên là NSDLĐ và đại diện tập thể NLĐ về những vấn đề lợi ích liên quan đến chính sách kinh tế, xã hội. Với cách hiểu trên của ILO cho thấy TLTT chỉ tồn tại khi có NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện của họ. Điều đó cho thấy, NLĐ và NSDLĐ chỉ tồn tại khi có hệ thống QHLD trong nền kinh tế thị trường, mà không tồn tại trong một xã hội nông nghiệp thiếu vắng các QHLD hiện đại hoặc các QHLD hiện đại chưa phát triển ở mức độ nhất định [116, tr.47]. Cùng với đó, Công ước số 98 và Công ước số 154 của ILO (Công ước về xúc tiến TLTT, 1981), có quy định một số nguyên tắc cần đảm bảo thực hiện trong quá trình các bên trong QHLD tiến hành hoạt động TLTT, đó là quyền tự do, tự nguyện, tự định đoạt của các bên, không chấp nhận sự can thiệp của Nhà nước hay các chủ thể khác. Đồng thời, các bên khi tiến hành TLTT phải bình đẳng về vị trí và các quyền và nghĩa vụ.

Trên thế giới, chỉ có một số ít quốc gia như Trung Quốc, Campuchia quy định TLTT có thể được thực hiện ở những nơi chưa có công đoàn, còn hầu hết các nước đều quy định chỉ có công đoàn mới là tổ chức đại diện của NLĐ có quyền TLTT với NSDLĐ. Bên cạnh đó, do hầu hết các nước trên thế giới đều tồn tại hệ thống đa công đoàn nên việc xác định công đoàn có tư cách tiến hành TLTT tương đối đa dạng và phức tạp. Một số nước quy định chỉ có công đoàn nào đại diện nhất, tức có số lượng công đoàn lớn nhất mới có quyền tiến hành TLTT [116, tr.57, 59].

Ở Thụy Điển, công đoàn là tổ chức duy nhất đại diện cho NLĐ trong thương lượng

và ký kết thỏa ước tập thể và ở quốc gia này có ba hệ thống công đoàn lớn, mỗi hệ thống ở một khu vực ngành nghề khác nhau. Một hệ thống cho lao động chân tay (lao động cổ xanh), một hệ thống cho lao động hành chính (lao động cổ trắng) và một hệ thống cho lao động chuyên nghiệp (lao động được đào tạo từ các trường đại học, trung tâm nghiên cứu) [68, tr.171]. Dù các hệ thống công đoàn hoạt động độc lập, nhưng vẫn tạo ra sự cạnh tranh giữa các tổ chức công đoàn và sức ép lên các tổ chức công đoàn trong việc cải thiện chất lượng phục vụ của công đoàn. Và để tránh những xung đột này trong quá trình TLTT, các thỏa thuận phân định thành viên (demarcation agreement) đã được ký kết giữa các tổ chức công đoàn này [198, tr.118]. Bên cạnh đó, các tổ chức công đoàn cũng có xu hướng sáp nhập với nhau để làm cho các tổ chức này mạnh thêm và thực hiện sứ mệnh đại diện tốt hơn [199, tr.3]. Mặc dù có sự tồn tại hợp tác và cạnh tranh giữa các tổ chức này song trên bình diện chung, tất cả các tổ chức đều có mục tiêu chung là nhằm bảo vệ, bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

Trong khi đó, Hoa Kỳ là một trong những quốc gia phê chuẩn ít các công ước lao động cốt lõi của ILO, quốc gia này mới chỉ phê chuẩn hai trong số tám công ước cơ bản của ILO, đó là Công ước số 105 và Công ước số 182 [148]. Chính điều này đã dẫn đến việc có “*khoảng cách*” giữa pháp luật Hoa Kỳ với các yêu cầu của công ước số 87 và Công ước số 98 về bảo vệ quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền TLTT của NLĐ. Lý do mà Hoa Kỳ đưa ra để giải thích cho việc chưa phê chuẩn các công ước cốt lõi của ILO, trong đó có Công ước số 98 và số 87 của ILO đó là chính sách lao động quốc gia đã được thiết lập tốt; Hoa Kỳ đã là thành viên của ILO, nên sẽ có trách nhiệm với tư cách là thành viên của tổ chức này bất kể họ đã phê chuẩn các công ước của ILO; và do đặc thù của nhà nước liên bang, nên dẫn đến tình trạng các bang sẽ thực hiện một số bảo lưu các quyền nhất định [202, tr.232, 236].

Từ quan điểm của ILO và các quy định trong pháp luật của một số quốc gia trên thế giới có thể đánh giá, quyền TLTT là một trong những quyền quan trọng, cốt lõi của NLĐ đã được công nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu, được hầu hết các quốc gia xem là chế định quan trọng trong pháp luật lao động của quốc gia mình. Mặc dù vậy, vẫn tồn tại những sự khác biệt nhất định trong những quy định pháp luật giữa các quốc gia về chế định TLTT. Điều này hoàn toàn xuất phát từ những yếu tố như điều kiện kinh tế, thể chế chính trị, các điều kiện về văn hóa, xã hội,... của mỗi quốc gia. Song không thể phủ nhận được rằng TLTT đóng một vai trò hết sức quan trọng trong duy trì sự “*cân bằng*” của các chủ thể trong QHLD.

2.2.2.2. Xóa bỏ mọi hành vi lao động cưỡng bức hoặc ép buộc

Xóa bỏ lao động cưỡng bức hay bắt buộc là một trong những nội dung và mục tiêu của các tổ chức quốc tế và các quốc gia trên thế giới. Chính vì lẽ đó mà ngày từ năm 1930, ILO đã xây dựng Công ước số 30 về lao động cưỡng bức. Cùng với Công ước số 182 về xóa bỏ lao động cưỡng bức (1957) thì đây là được xem là một trong bốn cặp công ước cơ bản, cốt lõi trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, sau này được các FTA thế hệ mới đã lồng ghép các nội dung về chống lao động cưỡng bức hay ép buộc vào trong nội dung

bắt buộc đối với các quốc gia thành viên khi tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, các quốc gia phải tuân thủ và thực thi các cam kết này. Việt Nam là thành viên của Công ước số 29 từ năm 2007 và Công ước số 105 vào năm 2020 [149].

Trong pháp luật quốc tế, lao động cưỡng bức 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 làm [31, Khoản 1, Điều 2]. Pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều cho rằng, lao động cưỡng bức là những hình thức lao động bất hợp pháp, bị pháp luật nghiêm cấm, loại bỏ. Các hình thức lao động cưỡng bức đều bị lên án, những hành vi vi phạm pháp luật về lao động cưỡng bức đều có thể bị xử lý, các chủ thể có hành vi vi phạm các quy định của pháp luật về lao động cưỡng bức có thể phải chịu những trách nhiệm pháp lý ở những mức độ khác nhau. Lao động cưỡng bức có thể được biểu hiện thông qua nhiều hình thức khác nhau, cụ thể: i) lao động cưỡng bức bởi Nhà nước hay các lực lượng vũ trang (The State or armed forces); ii) 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 lao động cưỡng bức khác không thể xác định rõ ràng [201, tr.12].

Từ khái niệm và các hình thức về lao động cưỡng bức có thể thấy lao động cưỡng bức có những đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, về chủ thể của hành vi lao động cưỡng bức. 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,...

Thứ hai, về ý chí của chủ thể thực hiện những hoạt động lao động cưỡng bức, 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. Thiếu yếu tố tự nguyện có thể xuất phát từ sự lừa đảo, từ hành vi dụ dỗ, từ hành vi đe dọa hoặc hành vi cưỡng ép làm cho chủ thể đó thực hiện công việc không xuất phát từ yếu tố chủ quan của chủ thể đó [51, tr.30]. Hay nói cách khác, sự tự nguyện được thể hiện ở chỗ họ có quyền tự do bày tỏ và thể hiện ý chí của mình khi thực hiện các công việc, dịch vụ mà không hề bị ép buộc, lừa dối, đe dọa... để thực hiện các công việc không xuất phát từ ý muốn của chính họ.

Thứ ba, về hậu quả đối với nạn nhân. Người không thực hiện các công việc, dịch vụ lao động cưỡng bức phải chịu những hình phạt. Những hình phạt mà họ - những người bị lao động cưỡng bức không thực hiện các công việc mà bị ép buộc làm, trái với ý muốn của họ, họ có thể bị bắt, giam giữ; ngược đãi, bóc lột; áp dụng các biện pháp trừng phạt tài chính, sa thải hay có những hành vi phân biệt đối xử với NLD, ... hậu quả xảy ra khi người bị cưỡng bức không thực hiện công việc rất đa dạng và phong phú, có thể chỉ là việc NSDLĐ đe dọa sẽ trừ lương, không cho NLD hưởng trợ cấp hoặc đe dọa tiết lộ bí mật đời tư, làm mất vị thế xã hội của người bị cưỡng bức và nhân thân của họ [110, tr.5].

Bảo vệ quyền của NLD trong việc đấu tranh, phòng chống đối với lao động cưỡng bức được xem là nội dung trọng tâm trong chính sách pháp luật của các quốc gia nhằm cải thiện điều kiện làm việc cho NLD. Điều đó cho thấy rằng, việc xóa bỏ các hình thức

lao động cưỡng bức là những nỗ lực của các quốc gia trong việc xây dựng QHLD tiên bộ, hài hòa, ổn định trên cơ sở tôn trọng các quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tham gia QHLD, phù hợp với các chuẩn mực quốc tế, là một trong những cơ sở duy trì sự ổn định về chính trị và xã hội của quốc gia – điều kiện tiên quyết để thúc đẩy phát triển kinh tế và thu hút đầu tư nước ngoài FDI. Điều đó càng chứng tỏ rằng, trong lĩnh vực lao động các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản nói chung và “*tiêu chuẩn*” về xóa bỏ lao động cưỡng bức nói riêng đang ngày càng được chú trọng và đề cao thông qua chiến dịch toàn cầu hóa công bằng (campaign for a fair globalization) [182, tr.427], [188, tr.3-27]. Đây là mục tiêu hàng đầu, phản ánh tính dân chủ, nền văn minh của một quốc gia đồng thời nó cũng phản ánh quyền con người được pháp luật bảo đảm.

2.2.2.3. *Xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất*

LĐTE (child labour) là một vấn đề xã hội mang tính toàn cầu, thu hút sự quan tâm của các tổ chức quốc tế, các quốc gia tiên bộ trên toàn thế giới. Trẻ em là những công dân đặc biệt của xã hội, đối tượng cần được nhà nước và xã hội dành sự ưu tiên và tạo môi trường lành mạnh để phát triển toàn diện về thể chất và trí tuệ. Nhưng trên thực tế tình trạng lạm dụng LĐTE diễn ra phổ biến [118, tr.58]. 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.

Với nhận thức “*trẻ em hôm nay, thế giới ngày mai*” và “*hãy dành những gì tốt đẹp nhất cho trẻ em*” nên các tổ chức quốc tế như UN, Quỹ Nhi đồng của UN (UNICEF), ILO cùng nhiều quốc gia trên toàn cầu đã dành những sự quan tâm đặc biệt trong việc bảo vệ, chăm sóc và dành những điều kiện tốt nhất cho sự phát triển toàn diện đối với trẻ em. Xóa bỏ các hình thức LĐTE và cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất chính là nội dung quan trọng trong mục tiêu bảo vệ các quyền cơ bản của trẻ em.

LĐTE 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; phải cố gắng để vừa đi học vừa làm các công việc nặng nhọc đòi hỏi nhiều thời gian [136, tr.33]. 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 trẻ [118, tr.60]. Thế giới đang phải đối mặt với tình trạng LĐTE đang hết sức phức tạp và nghiêm trọng [179, tr.5-36]. Đây là thực trạng mà các quốc gia, các tổ chức toàn cầu cần phải chung tay và có những hành động cấp bách, thiết thực để giải quyết tình trạng này.

Ở góc độ kinh tế, nhiều nhà kinh tế học cho rằng LĐTE là triệu chứng của nghèo đói và là nguyên nhân dẫn đến nghèo đói trong tương lai. Mục tiêu xóa đói, giảm nghèo có thể được thực hiện thông qua việc giảm thiểu và xóa bỏ LĐTE [169, tr.2]. Điều này có thể được giải thích ở việc các gia đình nghèo thường có xu hướng đưa con cái của họ tham gia lao động để có thu nhập, trang trải cho cuộc sống thay vì tạo điều kiện cho trẻ em được đến trường. Chính điều này đã dẫn đến một “*vòng luẩn quẩn*” của đói nghèo, mà nguyên nhân chính là trẻ em không được đến trường, không được phát triển trong môi trường giáo dục. Chu kỳ này chính là nguyên nhân dẫn đến “*bẫy nghèo đói cổ điển*” hiện nay [169, tr.6], mà rất nhiều các quốc gia trên thế giới đang phải đối mặt và giải quyết.

Tuy nhiên, để giải quyết vấn đề này không phải là vấn đề đơn giản bởi ngay cả khi chính phủ các nước có thể xóa bỏ LĐTE một cách hiệu quả nhưng hậu quả của việc này có thể rất thảm khốc đối với các hộ gia đình nghèo và con cái của họ đang phải sử dụng LĐTE trong tình trạng tuyệt vọng. Những đứa trẻ này đang làm việc để giúp gia đình mưu sinh, kiếm sống. Việc nghiêm cấm đối với LĐTE có thể sẽ làm những đứa trẻ và gia đình của chúng có thể lâm vào tình trạng tồi tệ hơn [169, tr.15].

Nhằm mục đích bảo vệ trẻ em, UN với tư cách là tổ chức lớn nhất toàn cầu đã thông qua Công ước về Quyền trẻ em (Convention on the Rights of Child - 1989), đồng thời ILO đã thông qua Công ước số 138 về tuổi lao động tối thiểu – năm 1973 và Công ước số 182 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức LĐTE tồi tệ năm 1999. Đây chính là những văn kiện pháp lý quan trọng, làm cơ sở cho việc bảo vệ các quyền cơ bản của trẻ em, phòng ngừa, xóa bỏ LĐTE, nghiêm cấm các hình thức LĐTE tồi tệ.

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 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.

Các nghiên cứu của OECD đã cho thấy mối quan hệ tích cực giữa tăng trưởng kinh tế với việc tăng cường thực hiện các tiêu chuẩn lao động cơ bản [195]. Những hoạt động vi phạm các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản không những không tăng cường lợi thế so sánh của quốc gia mà ngược lại làm giảm hiệu quả sản xuất, tăng chi phí, giảm năng suất lao động. Chính vì vậy, 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 chỉnh [211].

Tóm lại, trẻ em luôn là thế hệ tương lai của mỗi quốc gia. Do đó, trách nhiệm bảo

vệ và chăm sóc, tạo những điều kiện thuận lợi nhất cho sự phát triển toàn diện và đầy đủ đối với trẻ em, xây dựng môi trường an ninh, an toàn là trách nhiệm của cộng đồng quốc tế, của mỗi một quốc gia cũng như của toàn xã hội. Phát hiện, đấu tranh, ngăn chặn và xử lý đối với những hành vi xâm phạm đến quyền của trẻ em, trong đó có hoạt động lạm dụng LĐTE, các hình thức LĐTE tồi tệ chính là việc đang xây dựng, vun đắp và bảo vệ cho tương lai mỗi một quốc gia, dân tộc.

2.2.2.4. Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Tạo việc làm bền vững cho tất cả mọi người cũng như phân chia công bằng nguồn thu nhập cho NLĐ được coi là trung tâm của mọi chính sách kinh tế - xã hội của các quốc gia. Tuy nhiên, tình trạng phân biệt về cơ hội và đối xử trong việc làm, nghề nghiệp lại xảy ra phổ biến ở hầu hết các quốc gia trên thế giới. Điều đó xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau như do các quy định của pháp luật, phong tục tập quán, những tác động tiêu cực của thị trường lao động, thậm chí là những định kiến trong xã hội [126, tr.25]. Theo cách hiểu thông thường, “*phân biệt đối xử*” được hiểu là sự khác biệt trong cách ứng xử, là hình thức vi phạm quyền cá nhân [124, tr.51]. Còn xét theo nghĩa rộng thì “*phân biệt đối xử*” bao gồm cả sự “*ưu đãi*” và khi nói đến một đối tượng bị “*phân biệt đối xử*” thì có nghĩa là đối tượng này bị mất đi một số quyền hay lợi ích nào đó mà đáng lẽ họ được hưởng [107, tr.33]. Đấu tranh để đảm bảo sự công bằng, chấm dứt mọi hành vi phân biệt, đối xử trong việc làm và nghề nghiệp đối với NLĐ là mục tiêu và nhiệm vụ quan trọng trong quá trình xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

Về các trường phái hiện đại nhằm đảm bảo sự bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động, hiện nay ngoài trường phái đối xử bình đẳng giữa mọi người trong xã hội nói chung và trong QHLD nói riêng thì có thêm hai trường phái về bảo đảm sự bình đẳng. Đó là bình đẳng hình thức và bình đẳng thực tế; Và thêm một trường phái phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp [124, tr.51-63]. Về bình đẳng hình thức và bình đẳng thực tế, trong khoa học pháp lý ở Hoa Kỳ và một số nước Châu Âu thường có hai cách tiếp cận cơ bản về vấn đề bảo đảm bình đẳng trong lao động: bình đẳng hình thức (formal equality) và bình đẳng thực tế (substantive equality). Còn đối với kiểu phân biệt đối xử trực tiếp (direct discrimination) và phân biệt đối xử gián tiếp (indirect discrimination). Trong đó, phân biệt đối xử trực tiếp là khi NSDLĐ công khai hành động thiên vị cho NLĐ mà không có cơ sở. Phân biệt đối xử trực tiếp xảy ra khi sự đối xử kém thuận lợi là rõ ràng hoặc ngầm dựa trên một hoặc nhiều yếu tố bị cấm. Còn phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi cùng một điều kiện, cùng cách đối xử hoặc cùng cách tiêu chuẩn được áp dụng cho tất cả mọi người nhưng kết quả tác động không công bằng với một số người do các đặc điểm riêng của họ như chủng tộc, màu da, giới tính hay tôn giáo và không liên quan chặt chẽ với các yêu cầu vốn có của công việc [124, tr.56].

Trên bình diện quốc tế, với tư cách là cơ quan chuyên môn của UN 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” [146]. 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”* [36, Khoản 1, Điều 1]. 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:

Thứ nhất, về bản chất của sự phân biệt, đối xử giữa các cá nhân NLĐ (hoặc nhóm NLĐ) 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 NLĐ trong QHLD. Trên thực tế hành vi phân biệt, đối xử của NSDLĐ đối với NLĐ hay nhóm NLĐ không có lý do chính đáng hay những căn cứ theo quy định của pháp luật. Đó có thể là những trường hợp mà NSDLĐ sẽ ưu tiên tuyển dụng, thuê mướn đối với những NLĐ là nam giới thay vì tuân thủ quy định của pháp luật về đảm bảo sự bình đẳng giữa lao động là nam giới và nữ giới, hoặc trong những trường hợp khác lao động nam giới sẽ được trả mức lương cao hơn so với nữ giới khi thực hiện những công việc giống nhau. Thậm chí sự kỳ thị về vùng miền vẫn còn ngự trị trong không ít tư tưởng của các chủ doanh nghiệp, tình trạng không đảm bảo điều kiện làm việc cho lao động là người khuyết tật, thậm chí là kỳ thị người khuyết tật trong QHLD vẫn còn tồn tại [85, tr.161]. Điều này hoàn toàn trái với tinh thần của các văn kiện pháp lý quốc tế, xâm phạm đến quyền đảm bảo sự bình đẳng của NLĐ trong QHLD.

Vì nhiều lý do khác nhau, sự phân biệt đối xử còn tồn tại trên thực tế, nhất là sự phân biệt đối xử về giới. Trong hoạt động tuyển dụng lao động, nhiều doanh nghiệp vẫn có thiên hướng ưu đãi nam với lý do mà theo họ rất đơn giản và hợp lý là lao động nam có thể làm được bất kỳ công việc gì, với điều kiện lao động nào. Trong sắp xếp việc làm, lao động nam thường được sắp xếp vào những công việc có tính ổn định, đòi hỏi trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao hơn so với những công việc bố trí cho lao động nữ. Từ đó tiền lương của lao động nam thường cao và ổn định hơn so với lao động nữ [85, tr.160].

Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng pháp luật, nhất là luật lao động đã chứng minh rằng không ít trường hợp *“ưu đãi”* mang lại kết quả là sự *“phân biệt đối xử”* [107, tr.33]. Chính vì lẽ đó, việc xây dựng và ban hành các quy định của pháp luật liên quan đến quyền bình đẳng, cấm phân biệt đối xử trong lao động, việc làm cần phải đảm bảo sự tính hợp pháp, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội, truyền thống, văn hóa trong những giai đoạn lịch sử nhất định. Và điều quan trọng nhất là mức độ ưu đãi phải phù hợp với khả năng kinh tế, tài chính chung của đất nước và các đơn vị sử dụng lao động. Bởi nếu sự *“ưu đãi”* đáp ứng được các điều kiện trên thì đó là ưu đãi đúng mức, có khả năng thực hiện trên thực tiễn và đó là *“ưu đãi”* đích thực. Ngược lại, nếu đối tượng ưu đãi trong lao động không phù hợp và đặc biệt mức ưu đãi vượt quá khả năng tài chính của Nhà nước và NSDLĐ thì không những nó không được thực hiện trên thực tế, mà ở một góc độ khác chính sự *“ưu đãi”* đó làm cho đối tượng được ưu đãi mất đi những cơ may nào đó về tìm việc và duy trì công việc cũng

như thu nhập. Nếu trường hợp này xảy ra, “*ưu đãi*” lại trở thành “*phân biệt đối xử*”, cái “*được*” về hình thức trở thành cái “*mất*” trên thực tế, một mục đích tốt nhưng mang lại hậu quả xấu [107, tr.34]. Đồng thời, việc đưa ra các chính sách phân biệt, đối xử, ưu tiên thái quá sẽ dẫn đến việc ngộ nhận trách nhiệm nhà nước trong việc bảo vệ NLD [100, tr.27].

Thứ hai, 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). Những hành vi được xác định là phân biệt, đối xử đã được nêu rõ trong Công ước số 111 của ILO. Theo đó, có những lý do dẫn đến việc phân biệt đối xử đối với NLD, đó là dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội có tác động làm vô hiệu hoặc làm suy giảm sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp [36, Điều 1]. Sự bảo vệ này áp dụng cho tất cả các lĩnh vực việc làm và nghề nghiệp, cả lĩnh vực công và lĩnh vực tư nhân và được mở rộng đến việc tiếp cận rất nhiều các lĩnh vực khác nhau như giáo dục, hướng nghiệp, đào tạo; thăng tiến trong sự nghiệp; TLTT, tiếp cận các tổ chức NLD và NSDLĐ... [149]. Những lý do làm ảnh hưởng đến sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Để chấm dứt sự phân biệt đối xử này, pháp luật lao động của nhiều quốc gia trên thế giới đã có những quy định nhằm xóa bỏ những hành vi phân biệt, đối xử đối với NLD với những lý do đến từ sự không giống nhau về đặc điểm cá nhân hay xã hội của NLD.

Ở Cộng hòa Pháp, pháp luật nước này nghiêm cấm những hành vi phân biệt đối xử dựa trên những đặc điểm về chủng tộc, nguồn gốc xã hội, hoàn cảnh gia đình, các quan điểm về chính trị, tôn giáo, sự tham gia vào tổ chức công đoàn, lứa tuổi, khuynh hướng giới tính, tình trạng bệnh tật và những đặc điểm cá nhân khác của NLD [193, tr.11-34], [177, tr.205-237], [172, tr.131-149].

Một số quốc gia khác có quy định việc phân biệt đối xử giới tính, chủng tộc hoặc tôn giáo như Australia, Canada, Hà Lan, Slovenia, Thụy Điển và Hoa Kỳ [150]. Ở Trung Quốc, luật lao động nước này cấm NSDLĐ phân biệt đối xử về màu da, niềm tin tôn giáo, sắc tộc, dân tộc giữa lao động thành thị và lao động nông thôn, giữa người khuyết tật và người không bị khuyết tật khi bố trí, sắp xếp công việc cho NLD [27, Điều 3, 8]. Hay Luật Bảo vệ lao động cho thuê lại lao động Hàn Quốc quy định không được phân biệt, đối xử trong bố trí, sắp xếp công việc đối với NLD cho thuê lại so với NLD đang làm việc trong đơn vị. Điều này, chứng tỏ việc đấu tranh chống lại hành vi phân biệt đối xử trong lao động đã được các quốc gia trên thế giới chú trọng và quan tâm. Biểu hiện rõ nhất cho nhận định này chính là trong các quy định của pháp luật lao động của các quốc gia trên thế giới đều đã có các quy định về những nội dung xóa bỏ sự phân biệt, đối xử nhằm hướng đến sự bình đẳng về cơ hội việc làm, nghề nghiệp và thu nhập cho NLD – một trong những chính sách quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của các quốc gia.

Thứ ba, 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. Có thể đánh giá phân biệt đối xử trong QHLD là việc đối xử khác nhau giữa các cá nhân hoặc nhóm NLD mà không dựa trên yêu cầu vốn có của công việc và có tác động tiêu cực đối với NLD hoặc

nhóm NLD [124, tr.53] và những tác động tiêu cực lên các mặt đời sống kinh tế xã hội.

Đối với cá nhân NLD, việc đảm bảo sự bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với sự tự do, quyền lợi và hạnh phúc của mỗi cá nhân. Việc phân biệt, đối xử gây nên sự căng thẳng, xuống tinh thần và thiếu động lực lao động là tình trạng phổ biến đối với những NLD. Điều này làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến lòng tự trọng của NLD và chắc chắn rằng năng suất lao động cũng vì thế mà bị ảnh hưởng, thu nhập và cuộc sống của NLD sẽ bị ảnh hưởng. Ngược lại, nếu NLD được đối xử công bằng, bình đẳng thì họ luôn có thái độ làm việc tích cực và hăng say. Cũng chính từ đó mà sẽ tạo bầu không khí làm việc tốt, QHLD được cải thiện và mọi NLD luôn cảm thấy được tôn trọng, từ đó nâng cao năng suất lao động của NLD [150]. Đó là những tác động tích cực có thể nhận thấy từ việc đảm bảo sự bình đẳng, không phân biệt đối xử.

Đối với các mặt của đời sống xã hội, việc tồn tại các hình thức phân biệt đối xử trong lao động và việc làm có thể gây ra những hậu quả và tiêu cực to lớn đến đời sống kinh tế, xã hội. Nó không chỉ lãng phí tài năng, nguồn nhân lực mà còn có thể gây ra những tác động tiêu cực đến sự đoàn kết trong xã hội của các quốc gia, sự ổn định về chính trị và tăng trưởng kinh tế trong tương lai [147]. Chính vì lẽ đó mà việc xóa bỏ sự phân biệt, đối xử trong lao động và nghề nghiệp có vai trò và ý nghĩa quan trọng đối với thị trường lao động, đến khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Cho phép NLD phát huy được hết tiềm năng vốn có của mình, NLD sẽ cống hiến và hăng hái làm việc, làm gia tăng tỷ lệ có việc làm cho NLD, mở rộng thị trường, tạo động lực cho sự tăng trưởng của nền kinh tế. Giải quyết vấn đề thu nhập, xóa đói, giảm nghèo, cải thiện chất lượng cuộc sống của NLD nói riêng và của cộng đồng nói chung [149].

Tóm lại, từ những phân tích ở trên một lần nữa cho thấy việc chấm dứt phân biệt đối xử trong lao động và nghề nghiệp là cần thiết. Một mặt, nó đảm bảo quyền bình đẳng của NLD trong QHLD, một quyền cơ bản trong pháp luật lao động. Mặt khác, việc chấm dứt phân biệt đối xử góp phần nâng cao năng suất lao động; cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho NLD; góp phần cải thiện và ổn định các QHLD, tạo động lực để thúc đẩy tiến bộ, công bằng, bình đẳng trong xã hội.

2.2.3. Các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động

Bảo vệ NLD có thể được thực hiện bằng nhiều biện pháp khác nhau. Tùy thuộc vào nội dung cần được bảo vệ và trong trường hợp cụ thể mà pháp luật quy định NLD có thể sử dụng các biện pháp khác nhau để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Những biện pháp bảo vệ các quyền cơ bản của NLD bao gồm: i) Biện pháp NLD liên kết, tự bảo vệ thông qua tổ chức đại diện lao động; ii) Biện pháp thông qua ĐTXH; iii) Biện pháp thông qua bồi thường thiệt hại; iv) Biện pháp xử phạt vi phạm; v) Biện pháp thông qua hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân.

2.2.3.1. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện lao động

Trong số các biện pháp bảo vệ NLD, bảo vệ thông qua tổ chức đại diện lao động là biện pháp phổ biến và được đa số các quốc gia trên thế giới ghi nhận. Tuy nhiên, việc ghi

nhận, quy định địa vị pháp lý của các tổ chức đại diện là khác nhau. Sự khác nhau này phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, xã hội, chế độ chính trị cũng như hệ thống pháp luật của các quốc gia đó. Ngoài ra, sự khác nhau này còn phụ thuộc vào từng giai đoạn, thời kỳ lịch sử của mỗi quốc gia [50, tr.93]. Xuất phát từ bản chất của QHLD giữa NLD và NSDLĐ mà chế định đại diện lao động có vai trò quan trọng như là một yếu tố khách quan cần phải có trong nền kinh tế thị trường và nhằm mục đích cân bằng vị thế giữa NLD và NSDLĐ. Đặc biệt, là việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD trước các hành vi xâm phạm, đe dọa xâm phạm từ phía NSDLĐ. Do đó, tổ chức đại diện lao động tồn tại vừa mang “*bóng dáng*” của một thực thể xã hội, vừa mang yếu tố thực thể pháp lý đứng ra bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho tập thể lao động trước sức ép của nền kinh tế thị trường. Một mặt, tổ chức đại diện lao động bảo vệ tập thể NLD trước sự can thiệp bất hợp pháp của NSDLĐ vào các quyền và nghĩa vụ của mình. Mặt khác, tổ chức đại diện lao động nhằm thúc đẩy yếu tố cạnh tranh và hợp tác trong lao động [50, tr.27].

Trên thế giới, pháp luật về đại diện lao động có thể được ghi nhận trong đạo luật riêng về đại diện lao động của Nga, Trung Quốc, Latvia, Singapore... hoặc được quy định trong pháp luật lao động (Nhật Bản, Hàn Quốc, Chile, Argentina, Philippin, Thái Lan, Lào, Campuchia...). Các quốc gia đều thừa nhận tổ chức đại diện lao động trong hệ thống pháp luật của nước mình. Các quốc gia có thể thừa nhận mô hình đại diện lao động là tổ chức công đoàn đơn nhất hoặc đa công đoàn, cũng có thể thừa nhận tổ chức đại diện lao động khác tồn tại song song cùng với tổ chức công đoàn [50, tr.31].

Ở Việt Nam, pháp luật quy định NLD có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn hoặc tổ chức của NLD tại doanh nghiệp [23, Điều 170]. Pháp luật lao động không cấm NLD cùng lúc tham gia hai tổ chức này và cũng không hạn chế số lượng tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp. So với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp là chủ thể mới được pháp luật công nhận, việc nghiên cứu và xây dựng hành lang pháp lý nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức, hoạt động đối với loại hình tổ chức này là cần thiết trong thời gian đến. Về phía tổ chức công đoàn, ở Việt Nam từ lâu đây đã là tổ chức “*rộng lớn*” đại diện, luôn chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD. Việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là biện pháp để NLD liên kết, tổ chức để bảo vệ họ trong QHLD với NSDLĐ. Cho dù là mô hình nào đi chăng nữa thì có một thực tế không thể phủ nhận là công đoàn được sinh ra trong mâu thuẫn của QHLD [121, tr.339]. Cũng vì lý do đó, nên tác giả luận án sẽ tập trung phân tích, đánh giá biện pháp bảo vệ NLD thông qua tổ chức công đoàn với tư cách một tổ chức đại diện tiêu biểu cho NLD. Có thể đánh giá hoạt động bảo vệ quyền của NLD thông qua tổ chức công đoàn được thể hiện trên những nội dung sau đây:

Thứ nhất, công đoàn là tổ chức có quyền đại diện tập thể NLD thương lượng và ký kết và giám sát việc thực hiện TULĐTT. TLTT bản chất là việc đàm phán, thảo luận giữa các chủ thể trong QHLD nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định. Trong đó tổ chức công đoàn đóng vai trò là chủ thể tham gia vào hoạt động TLTT, ký kết và giám sát thực hiện TULĐTT

với tư cách là người đại diện cho NLĐ với NSDLĐ. Pháp luật Việt Nam và hầu hết các quốc gia trên thế giới đều quy định công đoàn là tổ chức đại diện cho NLĐ tham gia vào quá trình này và NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Pháp luật Việt Nam quy định quyền đại diện cho NLĐ trong quá trình TLTT chủ yếu do tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong doanh nghiệp. Với những nội dung thương lượng với NSDLĐ, công đoàn có quyền yêu cầu và giám sát NSDLĐ phải tuân thủ và đảm bảo thực hiện các quy định pháp luật có nội dung liên quan đến các vấn đề như bảo đảm việc làm đối với NLĐ; bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, nội quy lao động; thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ ca; các vấn đề về tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng cho NLĐ và các quyền cơ bản khác của NLĐ [23, Điều 67].

Thứ hai, công đoàn là tổ chức đại diện cho NLĐ tham gia cơ chế ba bên. Cơ chế ba bên là một trong những nét riêng biệt và có thể nói là nét đặc thù nhất của luật lao động. Trong nền kinh tế thị trường, cơ chế ba bên được coi là phương thức tổ chức quan trọng nhằm phát triển và tăng cường ĐTXH trong lao động để hướng tới mục tiêu căn bản là xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định [83, tr.33]. Dưới góc độ pháp lý, cơ chế ba bên là một chế định pháp lý quan trọng của luật lao động mà nội dung của nó điều chỉnh mối quan hệ giữa NLĐ – Nhà nước – NSDLĐ, trong đó tổ chức công đoàn với tư cách là tổ chức đại diện, bảo vệ các quyền cơ bản của NLĐ trong QHLD. Thông qua cơ chế ba bên, công đoàn không chỉ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ từ những hoạt động đối thoại tại nơi làm việc, TLTT, tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, giải quyết các tranh chấp về lao động,... mà còn góp phần làm cho các chính sách, pháp luật về lao động mang tính dân chủ, khả thi, điều hòa các lợi ích xã hội, bước đầu đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường [108, tr.115]. Bên cạnh đó, sự tham gia của tổ chức công đoàn trong cơ chế ba bên nhằm đáp ứng xu hướng điều chỉnh các QHLD trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phù hợp với các quy định của pháp luật lao động quốc tế về bảo vệ quyền của NLĐ.

Thứ ba, tổ chức công đoàn đại diện cho NLĐ tham gia giải quyết tranh chấp lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, tập thể NLĐ khi có tranh chấp xảy ra. Bản chất của tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong QHLD [23, Điều 179]. Trong nền kinh tế thị trường, tranh chấp lao động là một hiện tượng khách quan, bởi thị trường sức lao động là một loại thị trường gắn liền với một loại hàng hóa đặc biệt, với sự tham gia của hai chủ thể cơ bản là NLĐ và NSDLĐ. Và khi tham gia vào thị trường này, các bên trong QHLD phải thỏa thuận với nhau về các nội dung cơ bản như về tiền lương, thời gian làm việc, các điều kiện về vệ sinh, an toàn lao động và các điều kiện lao động khác. Một cách tự nhiên, NLĐ luôn có xu hướng đòi hỏi tiền lương và các quyền lợi ở mức cao nhất có thể, trong khi đó NSDLĐ lại có xu hướng cắt giảm chi phí, trong đó có tiền lương và các điều kiện lao động khác ở mức thấp nhất có thể. Chính sự đối lập về lợi ích sẽ dẫn hành vi của họ theo chiều ngược nhau, tranh chấp giữa hai bên sẽ bùng nổ [138, tr.43]. Một khi có tranh chấp lao động xảy ra, thì công đoàn là tổ chức sẽ tham gia vào hoạt động giải quyết tranh chấp, nhằm bảo vệ các quyền và lợi

ích hợp pháp của các công đoàn viên theo quy định của pháp luật.

Thứ tư, công đoàn tham gia vào một số hoạt động khác nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ. Ngoài các nội dung nêu trên, trong hoạt động của mình tổ chức công đoàn còn bảo vệ NLĐ thông qua những động khác được pháp luật quy định. Trong mối quan hệ với Nhà nước, tổ chức công đoàn tham gia, hỗ trợ việc xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định, cùng với các cơ quan chức năng tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia, tham gia xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, tham gia với các cơ quan nhà nước xây dựng chính sách pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động,... Trong quan hệ với NSDLĐ, ngoài việc tham gia ký kết TLTT, TULĐTT, công đoàn tham gia đại diện cho NLĐ trong trường hợp NLĐ bị xử lý kỷ luật lao động khi có tranh chấp lao động xảy ra, tổ chức lãnh đạo tập thể NLĐ tiến hành các hoạt động đình công và nhiều hoạt động khác.

2.2.3.2. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

Trong hoạt động bảo vệ quyền của NLĐ ngoài những biện pháp bảo vệ “truyền thống” như đã phân tích ở trên còn có biện pháp bảo vệ thông qua ĐTXH (social dialogue). ĐTXH được hiểu là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh các hình thức tương tác hai bên hoặc ba bên, bao gồm chia sẻ thông tin, tham vấn và thương lượng giữa các chủ thể của hệ thống QHLD ở các cấp [111, tr.73]. Còn theo quan điểm của ILO, tổ chức này cho rằng: “*Đối thoại xã hội bao gồm các hình thức thương lượng, tham vấn hoặc chỉ đơn giản là sự trao đổi thông tin giữa đại diện của Chính phủ, NSDLĐ và NLĐ về những vấn đề lợi ích chung liên quan đến các chính sách kinh tế, xã hội*” [184, tr.3]. Trên thế giới ở những quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển như Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore... các quy định về ĐTXH luôn được pháp luật của các quốc gia này quan tâm, xem đây là biện pháp quan trọng trong việc bảo vệ quyền của NLĐ và được quy định tại các văn bản pháp luật riêng biệt. Còn ở một số quốc gia khác, chủ yếu là những quốc gia chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường như Việt Nam, Campuchia... những nội dung có liên quan đến QHLD, bao gồm các vấn đề về ĐTXH lại được quy định chung trong một đạo luật, thường là BLLĐ.

Khi đánh giá về vai trò của ĐTXH, mặc dù còn có những quan điểm khác nhau, song không thể phủ nhận được pháp luật về ĐTXH đóng một vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh, xây dựng một QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bởi lẽ, thông qua các quy định pháp luật về ĐTXH sẽ góp phần xây dựng hệ thống các quy định về tiêu chuẩn lao động tối thiểu phù hợp, phản ánh hài hòa nhu cầu và lợi ích của các bên trong QHLD. Đồng thời, góp phần quan trọng trong việc điều chỉnh QHLD thông qua việc giúp các bên xác lập sự cân bằng về lợi ích giữa NLĐ, NSDLĐ và lợi ích chung của xã hội. Hay nói cách khác, QHLD có được hài hòa, ổn định và phát triển hay không, phụ thuộc rất nhiều vào việc ĐTXH có được thực hiện một cách thực chất và hiệu quả hay không.

Về hình thức ĐTXH, có thể phân loại ĐTXH bằng nhiều hình thức khác nhau. Nếu dựa theo hình thức tương tác giữa các chủ thể tham gia ĐTXH, thì hoạt động này được thực hiện ở ba hình thức, đó là: hình thức trao đổi và chia sẻ thông tin (exchange of

information); hình thức tham vấn (consultation); hình thức thương lượng, cùng ra quyết định (negotiation and shared decision making). Còn nếu căn cứ số lượng chủ thể tham gia thì ĐTXH sẽ có các hình thức như: ĐTXH hai bên (bipartism); ĐTXH ba bên (tripartism) và ĐTXH ba bên cộng (tripartism plus). Nội dung của ĐTXH là những vấn đề mở và thay đổi theo thời gian, không gian và theo cấp ĐTXH. Thực tiễn ĐTXH ở các quốc gia trên thế giới cho thấy, nội dung của ĐTXH bao gồm nhiều vấn đề, từ những vấn đề mang tính bao quát về kinh tế - xã hội nói chung cho đến những vấn đề có liên quan trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ trong QHLD. Qua đó cho thấy, ĐTXH là một biện pháp nhằm bảo vệ quyền của các bên trong QHLD, đặc biệt là quyền của NLĐ. Tuy nhiên, ĐTXH có thể được thực hiện ở nhiều hình thức khác nhau, thậm chí là cả sự kết hợp giữa các hình thức này.

Trong nội dung phạm vi của nghiên cứu này, tác giả luận án chỉ tập trung nghiên cứu hình thức đối thoại tại nơi làm việc – một hình thức phổ biến, thông dụng trong pháp luật Việt Nam và có ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động đối thoại giữa NLĐ và NSDLĐ tại doanh nghiệp. Từ sự phân tích trên có thể nhận thấy, vấn đề bảo vệ các quyền của NLĐ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế có nhiều biện pháp khác nhau. Với mỗi biện pháp đều có những ưu điểm, những hạn chế nhất định. Chính vì vậy, để bảo vệ quyền của NLĐ một cách hiệu quả và thực chất cần vận dụng linh hoạt, mềm dẻo đối với từng biện pháp cụ thể, phù hợp với những điều kiện cụ thể khi đó mới phát huy được tối đa hiệu quả việc bảo vệ NLĐ.

2.2.3.3. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại

Bồi thường thiệt hại được hiểu là biện pháp kinh tế thông dụng, có thể áp dụng với nhiều loại quan hệ, trong đó có QHLD. Thông qua việc bồi thường những thiệt hại cho NLĐ, luật lao động không những đã bảo vệ các lợi ích kinh tế của họ mà còn nâng cao ý thức của NSDLĐ trong việc tuân thủ pháp luật, tôn trọng lợi ích hợp pháp của NLĐ [108, tr.67]. Biện pháp này được áp dụng trong trường hợp các quyền và lợi ích của NLĐ bị xâm phạm từ phía NSDLĐ.

Lý do của việc bồi thường thiệt hại cho NLĐ có thể là: i) Do NSDLĐ vi phạm về các quy định về tiền lương, thu nhập của NLĐ; ii) Do NLĐ bị xâm phạm đến tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm trong quá trình lao động; iii) Do NSDLĐ vi phạm HĐLĐ. Căn cứ để xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NSDLĐ đối với NLĐ, đó là: có hành vi vi phạm của NSDLĐ; có thiệt hại xảy ra cho NLĐ; có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi và hậu quả; có lỗi của NSDLĐ.

Thứ nhất, bồi thường thiệt hại do NSDLĐ vi phạm tiền lương, thu nhập đối với NLĐ. Tiền lương là khoản tiền mà NLĐ có quyền hưởng thụ khi đã thực hiện các nghĩa vụ lao động của mình trên cơ sở pháp luật và sự thỏa thuận hợp pháp giữa hai bên. Ngược lại, tiền lương chính là nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLĐ trong mối quan hệ này [89, tr.356]. Hay nói cách khác, trong HĐLĐ được ký kết giữa NLĐ và NSDLĐ điều khoản về tiền lương cho NLĐ là những điều khoản bắt buộc, luôn được NLĐ quan tâm nhất. Bồi tiền lương và thu nhập sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập, đời sống của

chính NLD và gia đình họ.

Thứ hai, bồi thường thiệt hại do NLD bị xâm phạm đến tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm trong quá trình lao động. Bảo đảm quyền của NLD được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động, được bảo vệ về tính mạng, sức khỏe là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật của các quốc gia trên thế giới. Sở dĩ có quy định này bởi nó bắt nguồn từ quan niệm NLD cũng là một cá nhân, một công dân cụ thể. Quyền của NLD là quyền của công dân trong lĩnh vực lao động, nên họ có quyền được pháp luật bảo vệ về tính mạng, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm trong trình họ tham gia vào QHLD. Ở pháp luật của một số quốc gia trên thế giới nội dung này đã hiện diện trong các quy định của pháp luật. Nhiều quốc gia như Anh, Pháp có quy định NSDLĐ phải có hệ thống giám sát nhằm đảm bảo về an toàn, vệ sinh lao động, đảm bảo các trang thiết bị bảo hộ cho NLD. Đồng thời quy định, sự đồng ý của NLD về việc từ chối các quy tắc an toàn lao động sẽ không được xem xét làm căn cứ để miễn trách nhiệm cho NSDLĐ [174, tr.463]. NSDLĐ phải có trách nhiệm bồi thường cho NLD trong trường hợp xảy ra các tai nạn nghề nghiệp, bồi thường tiền lương trong thời gian điều trị do tai nạn lao động, thanh toán các chi phí về y tế, bồi thường cho NLD trong các trường hợp NLD bị suy giảm khả năng lao động, bị tử vong trong quá trình lao động như trong các quy định của pháp luật Trung Quốc, Hàn Quốc, Việt Nam [27], [28].

Bên cạnh đó, vấn đề trách nhiệm bồi thường khi NSDLĐ có hành vi xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm của NLD cũng là một vấn đề cần được quan tâm. Ở Hoa Kỳ và Nhật Bản cũng đã có những quy định nghiêm ngặt trong việc cấm các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc của NLD [170, tr.201-234]. Ở Việt Nam, với quan điểm NLD là một công dân nên cũng có thể thấy NLD có quyền bất khả xâm phạm về thân thể, được pháp luật bảo vệ về danh dự, nhân phẩm [13, Điều 20]. Những hành vi xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm đến NLD như quấy rối tình dục, ngược đãi NLD, tại nơi làm việc được quy định là những hành vi bị nghiêm cấm [23, Điều 8].

Thứ ba, bồi thường thiệt hại do NSDLĐ vi phạm HĐLĐ. HĐLĐ là hình thức pháp lý ghi nhận quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia QHLD trên tinh thần tự nguyện, bình đẳng, thiện chí hợp tác và trung thực, đồng thời nó không trái pháp luật và đạo đức xã hội. Tuy nhiên, trên thực tế vì nhiều lý do khác nhau mà NSDLĐ sẽ có hành vi vi phạm những nội dung trong HĐLĐ đã được ký kết. Điều đó tất yếu sẽ làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD ở những mức độ khác nhau. Chính vì vậy, việc xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NSDLĐ trong trường hợp họ có hành vi vi phạm HĐLĐ là cần thiết. Có thể xác định trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ trong trường hợp nếu NSDLĐ vi phạm quy định đơn phương chấm dứt HĐLĐ và bồi thường thiệt hại do NLD bị mất việc làm.

Trường hợp bồi thường do NSDLĐ vi phạm các quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đây là những trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, gây thiệt hại đến việc làm, ảnh hưởng đến thu nhập, cuộc sống của NLD. Vì vậy, pháp luật lao động hầu hết các quốc gia đã quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương

chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Trường hợp bồi thường thiệt hại do NLĐ bị mất việc làm. Trong quá trình tham gia hoạt động lao động, sản xuất NLĐ có thể phải đối mặt với nguy cơ bị mất việc làm. Việc NLĐ bị mất việc làm có thể do nhiều nguyên nhân khác nhau như thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; do việc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp, chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp,... cũng có thể dẫn đến việc NLĐ bị mất việc làm. Việc bị mất việc làm sẽ gây ra những tác động tiêu cực cho đời sống của bản thân NLĐ và gia đình họ. Đó là lý do pháp luật quy định NSDLĐ phải có trách nhiệm bồi thường cho NLĐ. Việc quy định trách nhiệm bồi thường đối với NSDLĐ trong trường hợp này trên cơ sở việc cân nhắc với những khó khăn, thách thức khi NLĐ bị mất việc làm, đồng thời phù hợp thông lệ quốc tế nhằm mục đích bảo vệ NLĐ.

2.2.3.4. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm

Ở góc độ sử dụng các biện pháp bảo vệ NLĐ thông qua việc xử phạt đối với những hành vi vi phạm đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, có thể khái quát ở những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, liên quan đến việc xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật về quyền tự do liên kết và quyền TLTT. Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là quyền cơ bản của NLĐ. Nhà nước luôn tạo những điều kiện thuận lợi để NLĐ tham gia và hoạt động công đoàn nhằm mục đích chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ. Tuy nhiên, trong thực tế vẫn còn không ít những hành vi vi phạm đến các quyền công đoàn, quyền tự do liên kết của NLĐ được pháp luật bảo vệ. Chính vì lý do đó, nên pháp luật nước ta đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật trong đó quy định các chế tài xử phạt đối với các hành vi vi phạm đến quyền công đoàn của NLĐ.

Thứ hai, xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật về lao động cưỡng bức và bắt buộc. Những vi phạm pháp luật có nội dung liên quan đến vấn đề lao động cưỡng bức và bắt buộc tồn tại ở nhiều hình thức khác nhau như việc NSDLĐ lạm dụng tình trạng khó khăn của NLĐ, có hành vi lừa gạt, hạn chế, cô lập, bạo lực thân thể và tình dục, đe dọa, bị giữ tiền lương và giấy tờ tùy thân đối với NLĐ, bắt NLĐ phải làm thêm giờ quá quy định,... Để hạn chế và chấm dứt tình trạng này pháp luật đã quy định các hình thức xử phạt, những biện pháp khắc phục hậu quả phụ thuộc vào tính chất, mức độ vi phạm của NSDLĐ.

Thứ ba, xử phạt vi phạm đối với những vi phạm pháp luật về LĐTE. Mục tiêu chủ yếu là nhằm dành những gì tốt đẹp nhất cho trẻ em, tạo cơ hội cho các em được đến trường, được vui chơi và có điều kiện để phát triển toàn diện về thể chất, trí tuệ. Những hành vi vi phạm các quy định của pháp luật về LĐTE, trái với tinh thần các công ước của ILO, đi ngược lại với những giá trị nhân văn, đạo đức sẽ bị áp dụng các hình thức xử phạt.

Thứ tư, xử phạt vi phạm đối với những hành vi phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Chống phân biệt đối xử trong pháp luật lao động là một trong những công cụ hữu hiệu trong việc bảo vệ NLĐ phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, là một trong những xu hướng hiện nay của các quốc gia trên thế giới. Ở Việt Nam, các biện pháp xử

phạt đối với các hành vi vi phạm các quy định của pháp luật về vấn đề này đã được quy định ở các văn bản quy phạm pháp luật khác nhau. Những hành vi vi phạm có thể đến từ các cá nhân hay tổ chức là NSDLĐ nên mức phạt tiền áp dụng cũng khác nhau giữa các chủ thể vi phạm này.

2.2.3.5. *Biện pháp bảo vệ thông qua Tòa án nhân dân*

Mặc dù pháp luật lao động cho phép các bên tham gia, QHLD được tự do, tự nguyện và tự thỏa thuận trong việc thỏa thuận xác lập các quyền và nghĩa vụ trong HĐLĐ. Nhưng trong quá trình thực hiện HĐLĐ có thể xuất hiện những tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ. Các tranh chấp trong lĩnh vực lao động là hiện tượng rất phổ biến trong nền kinh tế thị trường. Vì vậy, khi có những căn cứ cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, NLĐ có quyền khởi kiện tại Tòa để yêu cầu Tòa án bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp cho mình trước các hành vi vi phạm của NSDLĐ. Hay nói cách khác, việc khởi kiện tại Tòa án chính là cách mà NLĐ “*viện cầu công lý*”, yêu cầu Tòa án bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, thông qua Tòa án yêu cầu NSDLĐ phải có trách nhiệm đối với những hành vi vi phạm của mình.

Trên thực tế, các tranh chấp được khởi kiện tại Tòa án phần lớn có nội dung liên quan trực tiếp đến các quyền và lợi ích cơ bản của NLĐ như tiền lương, vệ sinh an toàn lao động, các chế độ bảo hiểm của NLĐ,... nên các tranh chấp lao động này chủ yếu do NLĐ khởi kiện, mà không phải là NSDLĐ. Hoạt động bảo vệ NLĐ thông qua hoạt động xét xử của Tòa án chỉ phát huy hiệu quả tối đa trong những trường hợp các cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng, các cơ quan bảo vệ pháp luật thực sự công tâm và thượng tôn pháp luật. Các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động phải đảm bảo sự vô tư, khách quan, tuân theo pháp luật thì khi đó các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ mới được đảm bảo.

2.3. Các yếu tố tác động đến pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

2.3.1. *Yếu tố chính trị*

Chính trị và pháp luật là những bộ phận cấu thành quan trọng của thượng tầng kiến trúc xã hội dựa trên cơ sở hạ tầng nhất định. Chính trị được thể hiện trong đường lối, chính sách của Nhà nước, của các đảng phái, các văn bản pháp luật. Pháp luật là hình thức thể hiện đường lối, chính sách của đảng cầm quyền một cách tập trung nhất, trực tiếp nhất và cụ thể nhất so với các hình thức thể hiện khác. Nhờ có pháp luật mà đường lối của đảng cầm quyền được phổ biến trên quy mô toàn xã hội dưới dạng các quy tắc hành vi có tính bắt buộc chung và được bảo đảm bằng các biện pháp thích hợp của nhà nước [67, tr.293-294]. Về bản chất, CPTPP là một điều ước quốc tế, được thể hiện thông qua một hình thức cụ thể là một hiệp định [18, Điều 2], được ký kết giữa các quốc gia và có hiệu lực đối với các quốc gia thành viên, trong đó có Việt Nam.

Đối với các quốc gia thành viên, việc tham gia các FTA ngoài việc phải tuân thủ các điều kiện về lĩnh vực thương mại thì còn phải tuân thủ, thực thi các tiêu chuẩn phi thương

mại khác, trong đó đáng chú ý là tiêu chuẩn lao động quốc tế về bảo vệ quyền của NLD. Có thể thấy, yếu tố chính trị có tác động lớn, trực tiếp đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD đáp ứng yêu cầu về các tiêu chuẩn lao động quốc tế được đề cập trong Hiệp định CPTPP. Tuy vậy, các quốc gia cũng cần cân nhắc một cách thấu đáo và thận trọng việc phê chuẩn hay gia nhập các công ước của ILO, trong đó có cả các công ước cốt lõi, sao cho việc gia nhập này phù hợp với điều kiện, đặc điểm và vì lợi ích quốc gia [86, tr.44].

Bên cạnh đó, cũng có những quan điểm gây lo ngại trong các FTA đó là “*tính chính trị*” của nó. *Thứ nhất*, các FTA chỉ là các cam kết giữa các quốc gia tham gia ký kết. Do đó, việc thực hiện chủ yếu vẫn phụ thuộc vào thiện chí của quốc gia mà thiếu các cơ chế hiệu quả, đảm bảo thực hiện các cam kết, bao gồm các cam kết về nhân quyền. *Thứ hai*, trong đàm phán và thực hiện FTA, các quốc gia có thể sẽ có những mục tiêu chính trị khác nhau, ví dụ như chú trọng vào các lợi ích kinh tế hơn là các vấn đề về quyền con người (bao gồm cả quyền của NLD). Thêm vào đó, FTA có thể là công bằng, nhưng các quốc gia có vị thế chính trị thấp hơn thường dễ chấp nhận những nhượng bộ, giảm nhẹ các tiêu chuẩn đảm bảo nhân quyền, quyền của NLD để đổi lấy những lợi ích khác như viện trợ hoặc ưu đãi thương mại [85, tr.26-27].

Riêng đối với Việt Nam, từ việc nhận thức được tầm quan trọng của việc hội nhập kinh tế quốc tế là một trong những động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, làm tăng sức mạnh tổng hợp quốc gia; thúc đẩy hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường theo định hướng XHCN, mở rộng thị trường, đẩy mạnh xuất khẩu, tranh thủ được khối lượng lớn vốn đầu tư, công nghệ, tri thức, kinh nghiệm quản lý và các nguồn lực quan trọng khác; tạo thêm nhiều việc làm; nâng cao dân trí và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân [1]. Mặc dù vậy, đây vẫn là một thách thức rất lớn với Việt Nam do có những đặc điểm riêng biệt về chính trị và pháp luật [85, tr.145]. Sự khác biệt về thể chế chính trị giữa Việt Nam với các quốc gia thành viên còn lại của Hiệp định CPTPP cũng là một vấn đề cần được quan tâm, giải quyết. Đòi hỏi Việt Nam từng bước cải cách về thể chế để phù hợp và tương thích với các yêu cầu của các FTA nói chung và CPTPP nói riêng trong thời gian đến.

2.3.2. Yếu tố kinh tế - xã hội

Đánh giá về tác động của Hiệp định CPTPP với các yếu tố kinh tế - xã hội có thể nhận thấy mối quan hệ tác động hai chiều. Một mặt, cùng với ảnh hưởng của các FTA khác, CPTPP sẽ có những tác động to lớn và ảnh hưởng sâu rộng đến các mặt đời sống kinh tế - xã hội như góp phần tạo động lực để phát triển kinh tế, thu hút đầu tư nước ngoài; tạo cơ hội kinh doanh mới, mở rộng thị trường, môi trường kinh doanh cho doanh nghiệp Việt Nam; góp phần bảo vệ quyền con người, cải cách thể chế chính trị quốc gia theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch và có trách nhiệm giải trình. Ở chiều ngược lại, các yếu tố về kinh tế - xã hội lại có những ảnh hưởng, tác động đến việc thực thi các cam kết của CPTPP nói chung và vấn đề bảo vệ quyền của NLD nói riêng. Những yếu tố thuộc về kinh tế xã hội đó chính là cơ chế kinh tế thị trường, khả năng cạnh tranh của nền kinh tế, năng lực quản trị quốc gia, lực lượng lao động và chất lượng nguồn nhân lực,... hay các năng lực thực thi để tuân thủ và năng lực vận hành để đáp ứng các điều kiện khắt khe, đòi hỏi rất cao của một

hiệp định được coi là “toàn diện và tiến bộ” như Hiệp định CPTPP. Điều này hoàn toàn đúng với nhận định “một khi kinh tế, xã hội phát triển, các quyền con người, đặc biệt là các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa sẽ có điều kiện bảo đảm tốt hơn” [85, tr.13].

2.3.3. Yếu tố pháp luật

Pháp luật có vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội theo đường lối của nhà nước, phù hợp với sự vận động, phát triển của đời sống kinh tế - xã hội. Chức năng này gọi là chức năng điều chỉnh của pháp luật [67, tr.286]. Thông qua các quy định của pháp luật, các chủ thể tham gia các quan hệ pháp luật sẽ xác định được những hành vi họ được phép làm, được thực hiện, không được thực hiện thậm chí bị pháp luật nghiêm cấm. Pháp luật đóng vai trò là công cụ giúp Nhà nước bảo đảm sự tuân thủ, thực thi các quyền con người (bao gồm quyền của NLD), đồng thời cũng là công cụ của các cá nhân trong việc bảo vệ các quyền con người của chính họ thông qua việc vận dụng các quy phạm và cơ chế pháp lý quốc gia và quốc tế có liên quan [95, tr.47-48].

Cũng như các quan hệ xã hội khác, pháp luật có tác động trực tiếp và được xem là một “*phương tiện*” hữu hiệu ảnh hưởng đến việc thực thi các nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLD theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Bằng các cam kết quốc tế của mình, Việt Nam và các quốc gia thành viên khác phải có nghĩa vụ tôn trọng và đảm bảo thực thi các cam kết trong việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO, mà cụ thể là các tiêu chuẩn lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, đã được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu. Với mục tiêu cơ bản là bảo vệ thực chất, hiệu quả các quyền cơ bản của NLD. Như vậy, pháp luật luôn là công cụ quan trọng, cần thiết và có tác động trực tiếp đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

2.3.4. Yếu tố thực thi pháp luật của các chủ thể

Để việc bảo vệ quyền của NLD đáp ứng yêu cầu các tiêu chuẩn lao động của Hiệp định CPTPP đòi hỏi cần có sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau. Các chủ thể có trách nhiệm trong việc thực hiện “*sứ mệnh*” này có thể là Nhà nước thông qua các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các tổ chức đại diện cho NLD, NSDLĐ và bản thân NLD. Trong đó, có thể thấy chủ thể có vai trò chủ đạo chính là Nhà nước và NSDLĐ.

Đối với Nhà nước, đây là chủ thể trung tâm, nhà nước có chức năng và nghĩa vụ bảo vệ các quan hệ xã hội bằng việc ban hành các quy phạm pháp luật và áp dụng các quy phạm bảo vệ theo những trình tự thủ tục pháp lý nhất định đối với các hành vi vi phạm pháp luật [67, tr.287], nhằm đảm bảo cho các quan hệ xã hội trong một “*trật tự*” có chủ ý của Nhà nước. Do vậy, đối với vấn đề bảo vệ quyền của NLD thì Nhà nước sẽ đóng một vai trò quan trọng, mang tính quyết định đến những nội dung của vấn đề này. Nhà nước thông qua các cơ quan có thẩm quyền tham gia phê chuẩn các hiệp định thương mại tự do, đến việc tổ chức triển khai thực hiện, xây dựng, ban hành pháp luật có những nội dung liên quan đến vấn đề bảo đảm thực hiện các cam kết quốc tế trong các FTA. Ngoài Nhà nước thì cũng cần phải đề cập đến vai trò và ảnh hưởng của các tổ chức đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD khác tham gia vào nhiệm vụ này.

Ở Việt Nam, ngoài Nhà nước và tổ chức công đoàn, với vị trí là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và NLD thì các tổ chức chính trị - xã hội khác Đoàn

thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Hội Cựu chiến binh cũng đóng vai trò nhất định trong việc bảo vệ quyền của NLĐ.

Đối với NSDLĐ, đây là chủ thể tham gia trực tiếp vào QHLD cùng với NLĐ nhưng là chủ thể luôn có vị thế cao hơn NLĐ về mặt pháp lý và kinh tế. NSDLĐ có quyền quyết định các vấn đề phân phối kết quả lao động sau quá trình sản xuất như quyết định mức lương, hình thức trả lương, nâng lương và các phúc lợi khác cho NLĐ. Đồng thời có quyền quyết định các vấn đề phân phối thu nhập của NSDLĐ [59, tr.36]. Qua đó dễ thấy rằng, mặc dù đều là chủ thể của quan hệ pháp luật lao động, khi tham gia vào QHLD các bên có sự thỏa thuận trên nguyên tắc tự do, tự nguyện nhưng địa vị của NLĐ luôn phụ thuộc vào NSDLĐ như là bản chất cố hữu.

Đối với NLĐ, là đối tượng cần được bảo vệ trong QHLD nên để hoạt động bảo vệ quyền của NLĐ đạt được hiệu quả và thực chất bên cạnh trách nhiệm của Nhà nước, ý thức của NSDLĐ cũng cần phải đề cập đến trách nhiệm của chính bản thân NLĐ. Do vậy, NLĐ cũng cần phải có kiến thức pháp luật và hiểu biết để nâng cao năng lực tự bảo vệ, tránh việc ỷ lại, chỉ trông chờ vào quy định của pháp luật hoặc thái độ thiện chí của NSDLĐ.

Kết luận Chương 2

Chương 2 đã nghiên cứu các vấn đề lý luận về các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản với yêu cầu bảo vệ quyền của NLĐ trong pháp luật Việt Nam theo cam kết của Hiệp định CPTPP. Mục đích của chương này là nhằm tạo cơ sở để giải quyết các nội dung tiếp theo trong việc thực hiện luận án của NCS. Qua việc nghiên cứu nội dung ở chương 2, tác giả luận án rút ra các kết luận sau đây:

1. Bảo vệ quyền của NLĐ là hoạt động đóng vai trò quan trọng, không thể thiếu trong quá trình NLĐ tham gia QHLD. Việc bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLĐ xuất phát từ vị trí của NLĐ trong QHLD, từ bản chất chế độ sở hữu, quyền quản lý của NSDLĐ và những tác động, ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường mang lại.

2. Bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLĐ càng có ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh nước ta tham gia các FTA thế hệ 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.

3. Pháp luật lao động trên thế giới luôn ghi nhận và điều chỉnh đến vấn đề bảo vệ quyền lao động cơ bản của NLĐ. Mặc dù có những khác biệt về thể chế chính trị, điều kiện kinh tế xã hội, văn hóa, truyền thống song các quốc gia trên thế giới đều công nhận các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản là những quyền cơ bản, tối thiểu của NLĐ khi tham gia QHLD. Chính vì vậy, các nội dung về các quyền lao động cơ bản đã được ghi nhận trong hầu hết các quốc gia trên thế giới với những mức độ khác nhau. Điều đó cho thấy những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản thông các công ước cốt lõi được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu.

4. 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 TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; chấm dứt phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp trong lao động.

5. Vấn đề thực thi pháp luật về bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLĐ đáp ứng các tiêu chuẩn lao động được đề cập trong Hiệp định CPTPP chịu sự chi phối, tác động bởi các yếu tố như chính trị, kinh tế - xã hội, pháp luật và yếu tố thực thi pháp luật của các chủ thể khác nhau.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIỀN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG

3.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của người lao động

3.1.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

3.1.1.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

Quyền tự do liên kết (hay còn gọi là quyền tổ chức) và TLTT là những loại quyền đặc biệt của NLĐ. Những quyền này được xem là nhu cầu lợi ích tự nhiên mang tính khách quan gắn liền với NLĐ. Tự do liên kết và TLTT không chỉ là kết quả mong muốn của sự phát triển mà còn là một phần không thể thiếu của quá trình phát triển, là thành phần quan trọng của tất cả các xã hội tự do và cởi mở. Không có những quyền này, không thể có sự đối thoại hay hợp tác chân thành, hiệu quả giữa NLĐ, NSDLĐ và chính phủ về các vấn đề phát triển và lao động [70, tr.4]. Có thể khái quát về quyền tự do liên kết trong quy định của pháp luật Việt Nam ở những nội dung chính sau đây:

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam thừa nhận quyền tự do liên kết là quyền cơ bản, gắn liền với NLĐ. BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong các tổ chức đại diện của NLĐ (Điều 5). Theo đó, tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của NLĐ tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong QHLD thông qua TLTT hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp (Khoản 3, Điều 3 BLLĐ năm 2019). Quy định này cũng hoàn toàn phù hợp với nội dung của Điều 25 Hiến pháp năm 2013, đó là: “*Công dân có quyền tự do hội họp, lập hội*” và “*Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động*” [13, Điều 10]. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 cũng đồng thời quy định NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. NLĐ trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp theo quy định (Khoản 1, 2, Điều 170 BLLĐ). Công đoàn và các tổ chức đại diện NLĐ khác tại doanh nghiệp đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong QHLD (Khoản 3, Điều 170 BLLĐ). Đồng thời, BLLĐ quy định về những hành vi bị cấm vi phạm đến quyền tự do hiệp hội của NLĐ như phân biệt đối xử đối với NLĐ, thành viên ban lãnh đạo

của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLD... (Điều 175 BLLĐ) và quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền tự do hiệp hội của NLD tại cơ sở (Điều 177, BLLĐ). Mục đích của quy định này nhằm thiết lập quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ quyền được tổ chức của NLD, bởi lẽ quyền tự do hiệp hội là chìa khóa giúp các quốc gia bổ sung cho sự thiếu hụt của các cơ chế bảo đảm thực thi các tiêu chuẩn, điều kiện lao động trong xã hội tiến bộ [94, tr.7].

Có thể đánh giá những quy định trên của BLLĐ năm 2019 là một bước tiến quan trọng, là một sự đổi mới và đột phá của pháp luật lao động Việt Nam khi lần đầu tiên ghi nhận sự tự do ý chí của NLD về việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của mình. Nếu như trước đây, BLLĐ năm 2012 quy định NLD chỉ có một lựa chọn duy nhất là tham gia vào tổ chức công đoàn để được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình mà thôi. Việc ghi nhận quyền tự do lựa chọn tổ chức đại diện lao động tại cơ sở của NLD nhằm bảo vệ tốt hơn nữa quyền của NLD tại đơn vị sử dụng lao động, góp phần thúc đẩy QHLD phát triển hài hòa, ổn định và lành mạnh.

Với tư cách là một chủ thể mới, lần đầu tiên được đề cập trong BLLĐ năm 2019 nhưng có thể thấy pháp luật đã có những quy định có liên quan đến việc thành lập, gia nhập và tham gia tổ chức của NLD tại doanh nghiệp. Nếu so với trước đây, quyền tham gia tổ chức đại diện của NLD làm việc tại doanh nghiệp được tự do hơn. NLD được tự do tham gia thành lập tổ chức đại diện khi có nhu cầu. Điều này chứng tỏ các quy định của BLLĐ năm 2019 về chế định này đã hướng đến sự bình đẳng của NLD về việc thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLD, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật. Đây là xu hướng của các quốc gia trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đang phát triển ở cả bề rộng lẫn chiều sâu, sự tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu là xu hướng chung của các quốc gia, sự ra đời của các FTA thế hệ mới được cho là kết quả tất yếu của quá trình toàn cầu hóa và tự do thương mại. Các vấn đề về nhân quyền, bao gồm cả quyền tự do liên kết, quyền TLTT thường được các quốc gia đưa vào trong nội dung các thỏa thuận thương mại nhằm tạo lập sự cạnh tranh công bằng, bình đẳng cho các quốc gia.

Thứ hai, pháp luật quy định về nguyên tắc tổ chức, hoạt động của tổ chức công đoàn với tư cách là một tổ chức đại diện cho NLD. Theo đó, pháp luật đã ghi nhận quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là quyền của NLD (Khoản 1, Điều 170 BLLĐ), công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện, tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung, dân chủ. Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước (Điều 6, Luật Công đoàn năm 2012). Việc tham gia tổ chức công đoàn có ý nghĩa quan trọng đối với NLD, bởi công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội có lịch sử và truyền thống gắn liền với giai cấp công nhân và NLD trong suốt chiều dài lịch sử của phong trào công nhân Việt Nam, có chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD.

Có thể thấy rằng, mặc dù đều là những tổ chức đại diện cho NLD song có sự khác nhau về hệ thống tổ chức và điều kiện thành lập giữa tổ chức công đoàn và các tổ chức đại

diện NLD khác. Trong khi tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp được xác định là một tổ chức xã hội đơn thuần, chỉ làm chức năng đại diện bảo vệ quyền hợp pháp, lợi ích chính đáng của NLD trong phạm vi QHLD thì *“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động”* [11, Điều 1]. Về mặt cơ cấu tổ chức, công đoàn được hình thành trên một hệ thống chặt chẽ từ trung ương đến các đơn vị cơ sở, trong đó Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là cơ quan cao nhất trong hệ thống Công đoàn Việt Nam, công đoàn các cấp được tổ chức theo đơn vị hành chính và theo các lĩnh vực ngành nghề. Trong khi đó, các tổ chức đại diện của NLD khác chỉ được thành lập ở cấp cơ sở, tức tương đương với cấp thấp nhất trong hệ thống của tổ chức công đoàn [106, tr.44-50].

Thứ ba, pháp luật quy định về các quyền và nghĩa vụ pháp lý đối với tổ chức đại diện của NLD. BLLĐ năm 2019 đã ghi nhận tổ chức đại diện NLD bao gồm tổ chức công đoàn và tổ chức của NLD tại doanh nghiệp có mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD trong QHLD thông qua TLTT và các hình thức khác theo quy định. Song thực tiễn việc đại diện cho NLD chủ yếu thông qua tổ chức công đoàn, bởi lẽ ở Việt Nam tổ chức công đoàn là tổ chức đã có lịch sử phát triển từ lâu. Trong khi đó, tổ chức của NLD là một chủ thể mới theo quy định của BLLĐ năm 2019 và pháp luật cũng chưa có những quy định cụ thể và đầy đủ về quyền và nghĩa vụ đối với chủ thể này. Với tư cách là một tổ chức chính trị - xã hội trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, Luật Công đoàn năm 2012 đã quy định tổ chức công đoàn có các quyền và trách nhiệm như đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD (Điều 10); quy định việc tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội (Điều 11); quy định về thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp (Điều 14); quy định về tuyên truyền, vận động, giáo dục NLD... Đây là cơ sở pháp lý cho việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn trong vai trò là một trong các tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD.

Thứ tư, pháp luật lao động đã quy định về quyền TLTT của NLD. BLLĐ năm 2019 đã nêu rõ một trong những chính sách của Việt Nam về lao động, đó là: *“Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”* (Khoản 6, Điều 4). Và quy định rõ quyền TLTT với NSDLĐ của NLD (Điều c, Khoản 1, Điều 5 BLLĐ). Đặc biệt, BLLĐ năm 2019 đã có những quy định khá đầy đủ, chi tiết về các nguyên tắc cơ bản của TLTT (Điều 66); nội dung TLTT (Điều 67); quyền TLTT của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở doanh nghiệp (Điều 68); cũng như quy trình TLTT và trách nhiệm của cơ quan hữu quan trong việc bảo đảm, thúc đẩy quyền TLTT của NLD (Điều 70, 74 BLLĐ). Đây là những quy định quan trọng, cần thiết, tạo cơ sở để bảo đảm hài hòa lợi ích của các bên trong QHLD.

Thứ năm, quy định pháp luật về chủ thể tham gia hoạt động TLTT. BLLĐ năm 2019 đã đưa ra khái niệm mới về TLTT. Thay vì quy định mục đích TLTT như BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã cụ thể khái niệm TLTT làm cơ sở lý thuyết quy định các

vấn đề về nội dung, chủ thể, nguyên tắc, quy trình thương lượng. Điều 65 BLLĐ năm 2019 đã cụ thể quy định về TLTT làm cơ sở để triển khai những nội dung có liên quan đến chế định này. Theo đó, TLTT là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện NLĐ với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định. Như vậy có thể thấy, chủ thể của hoạt động TLTT là một hoặc nhiều tổ chức đại diện NLĐ với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ. Về phía NLĐ, các tổ chức đại diện lao động (đó có thể là tổ chức công đoàn hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp) sẽ đại diện cho họ để tham gia các hoạt động TLTT nhằm chăm lo, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

Thứ sáu, pháp quy định về nội dung TLTT. Các chủ thể tham gia hoạt động có thể lựa chọn một hoặc một số nội dung TLTT, bao gồm: i) Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác; ii) Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; iii) Bảo đảm việc làm đối với NLĐ; iv) Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động; v) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ; mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ; vi) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; vii) Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc; viii) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm (Điều 67, BLLĐ 2019). Những nội dung về TLTT được BLLĐ năm 2019 quy định đã bao quát được những vấn đề cơ bản, có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD, những vấn đề thường xảy ra trong các tranh chấp lao động mà các bên cần thiết phải có sự đồng thuận.

Thứ bảy, pháp luật lao động quy định về quy trình TLTT. Theo quy định của BLLĐ năm 2019, quy trình TLTT được tiến hành qua các bước: i) Đề xuất yêu cầu thương lượng; ii) Chuẩn bị thương lượng; iii) Tiến hành thương lượng; iv) Tổ chức thảo luận, lấy ý kiến của NLĐ. Cụ thể, khi có yêu cầu TLTT của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu TLTT theo quy định hoặc yêu cầu của NSDLĐ thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc TLTT. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng. NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp TLTT. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu TLTT. Thời gian TLTT không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác (Điều 70, BLLĐ 2019).

Thứ tám, pháp luật quy định về các biện pháp bảo đảm quyền tự do liên kết và TLTT của NLĐ. Trên nguyên tắc bảo đảm quyền tự do liên kết và TLTT của NLĐ, pháp luật lao động đã có những quy định nhằm bảo đảm những quyền này của NLĐ. Điều này thể hiện trong chính sách của Nhà nước về lao động, đó là thúc đẩy NLĐ và NSDLĐ đối thoại, TLTT (Khoản 6, Điều 4 BLLĐ), đồng thời xác định trách nhiệm của Nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong việc bảo đảm, hỗ trợ, tạo điều kiện đối với hoạt động của tổ chức công đoàn (Điều 21, 22 Luật Công đoàn năm 2012). Đồng thời, pháp luật

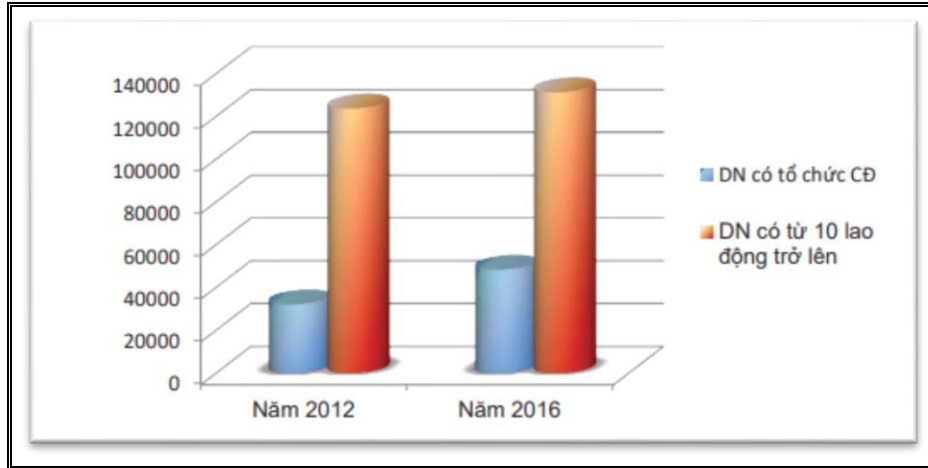
cũng quy định việc xử phạt đối với những hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến quyền tự do liên kết, tham gia tổ chức công đoàn, TLTT của NLĐ. Cụ thể, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là Nghị định số 12/2022/NĐ-CP) đã quy định về những hành vi vi phạm của NSDLĐ liên quan đến các quyền này của NLĐ. Điển hình như hành vi vi phạm quy định đảm bảo thực hiện quyền của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Điều 35); hành vi vi phạm quy định về phân biệt đối xử vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (Điều 36); hay hành vi vi phạm quy định về TLTT, TULĐTT (Điều 16) và một số hành vi vi phạm khác.

3.1.1.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

- Về thực hiện quyền tự do liên kết của người lao động

Hiến pháp năm 2013 đã ghi nhận quyền tự do hội họp, tự do lập hội là một trong quyền cơ bản của công dân, pháp luật lao động cũng đồng thời ghi nhận quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong các tổ chức đại diện của NLĐ. Theo quy định, tổ chức đại diện của NLĐ có thể là tổ chức công đoàn hoặc các tổ chức của NLĐ ngoài công đoàn, nhưng trong thực tiễn quyền tự do liên kết của NLĐ ở Việt Nam trong thời gian qua, trước khi BLLĐ 2019 ra đời đều thông qua tổ chức công đoàn mà trực tiếp là các công đoàn cơ sở, còn các tổ chức đại diện ngoài công đoàn là chủ thể mới của pháp luật lao động Việt Nam. Đối với công đoàn Việt Nam, trải qua hơn 90 năm hình thành và phát triển, tổ chức công đoàn được củng cố, phát triển; công đoàn cơ sở tăng nhanh, phát triển cả số lượng và chất lượng. Công đoàn đã mở rộng hoạt động sang khu vực kinh tế ngoài nhà nước, phối hợp ngày càng hiệu quả với các cấp chính quyền, các tổ chức và NSDLĐ thực hiện tốt hơn nhiệm vụ đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền của NLĐ, kịp thời giải quyết những vấn đề bức xúc, góp xây dựng QHLD hài hòa, ổn tiến bộ trong doanh nghiệp [3].

Theo số liệu thống kê của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Tổng cục Thống kê tính đến hết tháng 11/2016 (được công bố năm 2018) cả nước có 48.293 công đoàn cơ sở, với 6.568.495 đoàn viên công đoàn, trong đó doanh nghiệp nhà nước có 3.704 công đoàn cơ sở với hơn 1 triệu công đoàn viên. Con số này đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 6.935 công đoàn cơ sở với hơn 3,03 triệu công đoàn viên, số còn lại thuộc về các doanh nghiệp dân doanh. Tuy nhiên, cả nước có 46.642 doanh nghiệp có từ 30 lao động trở lên chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Ngoài ra, trong các hợp tác xã, có 1.042 hợp tác xã có tổ chức công đoàn (chỉ chiếm 8% tổng số hợp tác xã) [44, tr.16-17]. Điều đó cho thấy rõ một thực tế là số lượng công đoàn cơ sở ở khu vực doanh nghiệp dân doanh chiếm số lượng lớn trong tổng số công đoàn cơ sở của cả nước (37.636 công đoàn cơ sở) và số doanh nghiệp, hợp tác xã chưa có công đoàn cơ sở cũng chiếm số lượng không nhỏ. Có tới 80% doanh nghiệp dân doanh và 60% doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài chưa thành lập được công đoàn cơ sở [44, tr.45] Đây chắc chắn là một thách thức lớn đối với công đoàn Việt Nam trong “sứ mệnh” bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

Biểu đồ 3.1. Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp (có từ 10 lao động trở lên)

(Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tổng cục Thống kê)

Về hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, mặc dù không thể phủ nhận vai trò của tổ chức công đoàn trong với tư cách là tổ chức đại diện của NLĐ trong thời gian qua. Pháp luật quy định rất nhiều quyền và trách nhiệm của công đoàn cơ sở trong việc đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ, nhưng thực tiễn hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp còn yếu, mang nặng tính hình thức; hoạt động mới dừng lại ở việc vận động, đôn đốc mà chưa có biện pháp giúp đỡ và bảo vệ NLĐ thiết thực; chưa chủ động đề xuất yêu cầu nội dung TLTT, đối thoại tại nơi làm việc; chưa có những ý kiến xác đáng khi tham gia với NSDLĐ trong việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động...; chưa làm tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, của NLĐ vì còn phụ thuộc nhiều vào NSDLĐ [44, tr.45-46]. Hoạt động công đoàn ở một số ngành, địa phương chưa gắn với đặc điểm, nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên, NLĐ và tình hình QHLD. Hiệu quả tuyên truyền, vận động, giáo dục đoàn viên, NLĐ chưa cao. Tình hình tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể tuy giảm nhưng còn phức tạp, tiềm ẩn nguy cơ gây bất ổn về an ninh, trật tự [3], các vụ đình công trong thời gian qua đều là đình công tự phát, không tuân theo trình tự, thủ tục quy định của pháp luật; tất cả các vụ đình công đều do NLĐ tự ý liên kết để đình công mà không do công đoàn cơ sở lãnh đạo theo đúng luật [44, tr.46].

Qua thực tế khảo sát 1026 NLĐ được thực hiện ở 08 tỉnh, thành trên phạm vi cả nước mà NCS đã thực hiện cho thấy, về hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn thì đa số NLĐ được khảo sát đều biết, họ nhận thức được công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ (82,5%) và cho rằng cần thiết tham gia tổ chức công đoàn khi tham gia QHLD; có tới 70% số NLĐ biết được việc công đoàn viên có quyền yêu cầu tổ chức công đoàn cơ sở đại diện, bảo vệ quyền lợi cho họ khi có hành vi xâm phạm từ phía NSDLĐ; 57,7% số NLĐ được khảo sát hài lòng về hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở nơi đang làm việc; phần lớn NLĐ được khảo sát cho rằng tổ chức công đoàn tại cơ sở họ đang làm việc đã quan tâm, chăm lo đến đời sống của NLĐ (chiếm 75,7%) và có 89,1% NLĐ cho rằng họ đã được tổ chức công đoàn thăm hỏi, giúp đỡ NLĐ lúc ốm đau, bệnh tật hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn trong cuộc sống. Bên cạnh đó, những hoạt động do tổ chức công đoàn cơ sở tổ chức tại cơ quan, đơn vị nơi NLĐ đang làm việc đã thu hút

và chiếm một số lượng khá lớn đoàn viên công đoàn tham gia (chiếm 76,2% số NLD được khảo sát); đa số NLD đều cho rằng việc tham gia tổ chức công đoàn có tác dụng tích cực đến công việc của họ (86,1%). (*Xem Phụ lục kết quả khảo sát Statistical Package for the Social Sciences - SPSS*). Đây là những minh chứng cho thấy tổ chức công đoàn đã thể hiện được vai trò “*nòng cốt*” của mình với tư cách là một tổ chức đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, góp phần vào việc duy trì QHLD hài hòa, ổn định.

Tuy nhiên, cũng theo số liệu khảo sát trên cho thấy, chỉ có 49% số NLD được hỏi cho rằng ý kiến của họ được tổ chức công đoàn lắng nghe và tiếp thu; và chỉ có 33,1% cho rằng công đoàn cơ sở đã phản ánh ánh, đầy đủ và kịp thời tâm tư, nguyện vọng của NLD đến NSDLĐ. Tình trạng NLD được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động từ phía tổ chức công đoàn cơ sở còn ở mức hạn chế, khảo sát cho thấy chỉ có 37,2% số NLD được khảo sát cho rằng họ được tổ chức công đoàn có những hoạt động tuyên truyền về pháp luật lao động ở những mức độ khác nhau. Đặc biệt, chỉ có 14,4% số NLD được khảo sát cho rằng họ có nghe nói về Hiệp định CPTPP, nhưng đại đa số NLD lại không quan tâm đến việc Hiệp định CPTPP có đề cập đến quyền tự do hiệp hội, tự do liên kết của NLD (*Xem Phụ lục kết quả khảo sát SPSS*). Từ kết quả khảo sát trên một lần nữa cho thấy, tổ chức công đoàn chưa thực hiện và phát huy tốt vai trò đại diện của mình trong QHLD, chưa phản ánh đầy đủ, kịp thời những tâm tư, nguyện vọng, thậm chí là những bức xúc của chính NLD đến với NSDLĐ. Đặc biệt, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho doanh nghiệp, NLD, cơ quan, tổ chức và cá nhân ở một số địa phương còn nhiều bất cập như: nhận thức về công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động còn chưa xác định đúng tầm quan trọng nên việc triển khai thực hiện chưa đồng bộ, đầu tư nguồn lực con người và tài chính chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; đối tượng tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật lao động còn hạn hẹp, chưa phổ quát, mới chỉ tập trung ở các khu đô thị, khu công nghiệp, còn trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong các làng nghề, trong các khu vực nông thôn còn hạn chế [44, tr.7].

Về nguyên nhân của tình trạng trên được chỉ ra là do nhận thức, trách nhiệm của một số cấp uỷ, chính quyền các cấp về vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn chưa đầy đủ; có lúc, có nơi chưa quan tâm đúng mức công tác lãnh đạo, chỉ đạo và kiểm tra, giám sát việc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công nhân, công đoàn. Nội dung, phương pháp tuyên truyền, vận động, tập hợp, nhất là ở công đoàn cơ sở chưa phù hợp với điều kiện làm việc và đời sống của một bộ phận NLD. Việc tham mưu, phối hợp để giải quyết các vấn đề bức xúc, phức tạp liên quan đến công nhân, công đoàn có mặt còn hạn chế. Một bộ phận cán bộ công đoàn chậm đổi mới tư duy, năng lực hạn chế, chưa theo kịp yêu cầu của hoạt động công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế [3].

- Về quyền thương lượng tập thể của người lao động

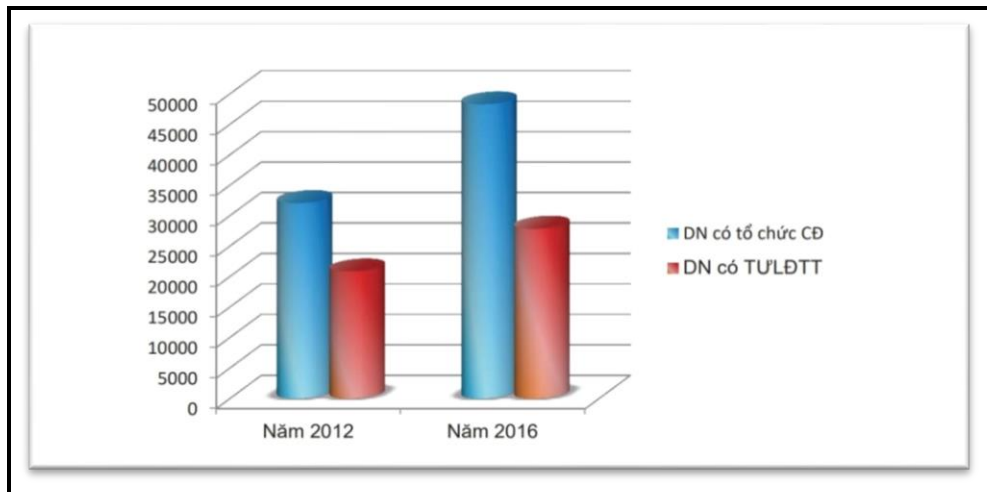
Theo đánh giá của Bộ Lao động, Thương binh và xã hội thì việc thực hiện các quy định pháp luật về TULĐTT, TLTT ở Việt Nam đã có cải thiện rõ rệt so với các năm trước. Tỷ lệ doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở đã ký kết TULĐTT đạt 60%. Chất lượng các bản TULĐTT đã được đảm bảo theo đúng quy định pháp luật và có lợi

hơn cho NLĐ so với quy định pháp luật. Đã xuất hiện các TULĐTT thể cấp ngành, cấp nhóm doanh nghiệp như: TULĐTT ngành dệt may (phạm vi toàn quốc), TULĐTT ngành dệt may tỉnh Bình Dương, TULĐTT ngành dệt may Thành phố Hà Nội, TULĐTT nhóm doanh nghiệp du lịch Thành phố Đà Nẵng (cấp tỉnh), TULĐTT nhóm doanh nghiệp điện tử Hải Phòng (cấp khu công nghiệp), TULĐTT nhóm doanh nghiệp dệt may quận 12 thành phố Hồ Chí Minh [44, tr.21]. Đây là những kết quả tích cực từ những nỗ lực của các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn và NSDLĐ trong mục tiêu xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định, đáp ứng các chuẩn mực của tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Tính đến hết tháng 10 năm 2017, cả nước đã có 27.866 bản TULĐTT được ký kết tại doanh nghiệp, đạt tỷ lệ 21% số doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên và chiếm 53% số doanh có tổ chức công đoàn. Về chất lượng của TULĐTT, qua phân loại của 40 tỉnh, thành cho thấy loại A chiếm 10,72%, loại B chiếm 16,7%, loại C chiếm 28,3%, loại D chiếm 21,57% và số TULĐTT không được phân loại là 23,18%. Tuy nhiên, tỷ lệ doanh nghiệp tiến hành thương lượng, ký kết TULĐTT theo đúng trình tự, thủ tục quy định vẫn còn thấp, hầu hết các doanh nghiệp đều không thực hiện quy trình TLTT. Việc xây dựng, ban hành TULĐTT mang tính hình thức, đối phó trước yêu cầu của cơ quan thanh tra. Có những TULĐTT gần như chỉ là chính sách của NSDLĐ. Việc thương lượng về tiền lương, phụ cấp lương còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, việc thương lượng ký kết TULĐTT cấp ngành được thực hiện thí điểm từ năm 2010 đến nay, nhưng mức độ và phạm vi thương lượng ký kết TULĐTT ngành còn rất hạn chế [43, tr.23-24]. Các doanh nghiệp chưa chủ động, tích cực trong TLTT, quy trình xây dựng TULĐTT ở một số doanh nghiệp mang nặng tính hình thức, chưa đi sâu vào bản chất TLTT. Chất lượng thương lượng chưa được cải thiện, kỹ năng thương lượng của đa số cán bộ công đoàn cơ sở còn hạn chế [44, tr.23].

Trong khi đó, thực tế đã chứng minh, đơn vị nào ký TULĐTT thì nơi đó quyền lợi NLĐ nhìn chung được bảo đảm, QHLD ổn định hơn, năng suất, hiệu quả lao động cao hơn những đơn vị không có thỏa ước. Vì thế, pháp luật Việt Nam khuyến khích NSDLĐ và đại diện tập thể lao động tiến hành TLTT trong đơn vị và nếu lượng thành công thì các bên tiến hành ký TULĐTT [58, tr.80].

Biểu đồ 3.2. Doanh nghiệp có TULĐTT và doanh nghiệp có tổ chức công đoàn



(Nguồn: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Báo cáo Quan hệ lao động năm 2017)

Bên cạnh đó, các quy định về chế tài xử phạt đối với TLTT và ký kết TULĐTT chưa đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp phải thực hiện các quy định đã có về thương lượng, ký kết và đăng ký TULĐTT, nên trong thực tế có nhiều doanh nghiệp lợi dụng để né tránh, thậm chí không thương lượng, ký kết và đăng ký TULĐTT [116, tr.124]. Chính vì vậy, cần thiết phải có biện pháp phù hợp nhằm đẩy mạnh việc TULĐTT, TLTT nhằm bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ, đồng thời hài hòa lợi ích giữa các chủ thể trong QHLD.

3.1.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc

3.1.2.1. Thực trạng pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc

Thứ nhất, về khái niệm lao động cưỡng bức. BLLĐ năm 2019 đã đưa ra khái niệm “*cưỡng bức lao động*”, theo đó cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc NLĐ phải làm việc trái ý muốn của họ (Khoản 7, Điều 3 BLLĐ). Có thể thấy định nghĩa của BLLĐ năm 2019 về lao động cưỡng bức có nội hàm hẹp hơn so với quan điểm của ILO. Bởi lẽ, trong BLLĐ chỉ nhấn mạnh chủ yếu đến yếu tố không tự nguyện là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực trong khi đó có rất nhiều hình thức ép buộc, cưỡng bức khác. Như lạm dụng tình trạng khó khăn của NLĐ, lừa gạt, hạn chế đi lại, bị cô lập, bạo lực thân thể và tình dục, đe dọa, dọa nạt, giữ giấy tờ tùy thân, giữ tiền lương, lệ thuộc vì nợ, điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng, làm thêm giờ quá quy định [145]. Ngoài ra, phạm vi điều chỉnh của BLLĐ năm 2019 là những hoạt động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm, nên việc sử dụng thuật ngữ “*lao động*” trong định nghĩa về cưỡng bức lao động của BLLĐ dẫn đến cách hiểu là lao động cưỡng bức chỉ xảy ra khi một người phải thực hiện những công việc hợp pháp trái ý muốn của họ, còn những công việc bất hợp pháp mà một người phải thực hiện ngoài ý muốn của họ không nằm trong nội hàm khái niệm lao động cưỡng bức [78, tr.9-19].

Thứ hai, pháp luật lao động đã có nhiều quy định liên quan đến vấn đề cưỡng bức lao động nhằm nỗ lực xóa bỏ tình trạng cưỡng bức trong lao động. Điểm chung của tất cả các hành vi cưỡng bức lao động là luôn tồn tại sự ép buộc lao động trái pháp luật. Sự ép buộc lao động được thực hiện theo nhiều cách thức khác nhau, từ đơn giản đến tinh vi, phức tạp và bằng nhiều biện pháp khác nhau, từ các biện pháp mang tính bạo lực thể chất, bạo lực tinh thần đến các biện pháp mang tính kinh tế [119, tr.31]. BLLĐ năm 2019 quy định các nội dung nhằm chấm dứt tình trạng cưỡng bức lao động, trong đó có quy định NLĐ không bị cưỡng bức lao động (Khoản 1, Điều 5 BLLĐ); quy định hành vi cưỡng bức lao động là hành vi bị nghiêm cấm (Khoản 2, 6, Điều 8); quy định về HĐLĐ, hình thức HĐLĐ, nguyên tắc giao kết HĐLĐ, nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ, những hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ (từ Điều 13 đến Điều 17); quy định về thời gian làm việc bình thường, thời gian làm việc ban đêm, làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt (từ Điều 105 đến Điều 108); quy định việc NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NSDLĐ khi bị cưỡng bức lao động và một số quy định khác

có liên quan. Đồng thời NLD có thể tố cáo với các cơ quan có thẩm quyền khi mình bị cưỡng bức lao động (Khoản 4, Điều 164 BLLĐ). Mặc dù những quy định về cưỡng bức lao động trong BLLĐ năm 2019 còn có những hạn chế nhất định song có thể thấy rằng pháp luật lao động Việt Nam đã hướng đến mục tiêu xóa bỏ cưỡng bức lao động để xây dựng QHLD luôn ổn định, hài hòa và tiến bộ, bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLD.

Thứ ba, các chế tài áp dụng đối với những vi phạm về lao động cưỡng bức. Theo quy định pháp luật, cưỡng bức lao động là hành vi trái pháp luật. Người thực hiện hành vi này có thể phải chịu các chế tài về dân sự, hình sự. Về chế tài dân sự, BLDS năm 2015 quy định: Cá nhân, pháp nhân có quyền dân sự bị xâm phạm phải được bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác (Điều 13 BLDS 2015). Về trách nhiệm hình sự, hành vi của NSDLĐ có đủ dấu hiệu cấu thành tội phạm thì hành vi cưỡng bức lao động sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự về tội danh “*Tội cưỡng bức lao động*” (Điều 297 của BLHS năm 2015, sửa đổi, bổ sung ở Khoản 99 – Điều 1 BLHS sửa đổi, bổ sung 2017). Hành vi của người phạm tội có thể bị áp dụng hình thức phạt tiền, cải tạo không giam giữ. Đồng thời, quy định áp dụng các tình tiết định khung tăng nặng trong trường hợp có hành vi được quy định. Ngoài ra, người phạm tội còn bị cấm đảm nhiệm chức vụ, cấm hành nghề hoặc làm công việc trong một thời gian nhất định.

3.1.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc

Trong thực tiễn hành vi không tôn trọng nguyên tắc tự nguyện trong giao kết HĐLĐ không phải là không xảy ra và đa phần xuất phát từ phía NSDLĐ. Vẫn tồn tại sự ép buộc từ phía NSDLĐ trong giao kết HĐLĐ. Vẫn có những HĐLĐ được giao kết chủ yếu dựa trên ý chí của NSDLĐ mà yếu tố thỏa thuận dường như không được đảm bảo. Vụ việc hàng loạt NLD bị cưỡng bức, bắt lao động khổ sai diễn ra từ vùng biển Quảng Ngãi đến Kiên Giang là một ví dụ điển hình. Do tình trạng thiếu hụt lao động trên biển đã phát sinh nhiều hình thức cung cấp lao động thông qua môi giới. Nhiều đối tượng môi giới đã dùng nhiều thủ đoạn như cho vay tiền, hứa hẹn, bắt nhốt để buộc viết giấy vay nợ, khống chế, bắt buộc NLD tìm việc phải đi biển làm công trả nợ. Một số NLD do bị ép buộc lao động đã liều mình nhảy xuống biển những mong thoát khỏi cảnh lao động quá cực khổ. Đầu tháng 8/2012, từ lời kêu cứu của một người mẹ tại tỉnh Ninh Thuận, Bộ đội Biên phòng tỉnh Ninh Thuận sau nhiều ngày kiểm tra, kiểm soát đã phát hiện một trong cặp đôi tàu đang hoạt động trên vùng biển Kiên Giang giữ người trái pháp luật, có đến 12 NLD được giải cứu trong đó có những người đến từ các tỉnh miền núi như Kon Tum, Lâm Đồng. Chỉ trong một thời gian ngắn, đã có hàng chục NLD phải nếm trải những ngày tháng cực kỳ trên biển, nhiều người được giải cứu trở về, nhưng những dư âm kinh hoàng vẫn chưa dứt [161]. Từ vụ việc điển hình này có thể thấy, việc ép buộc NLD thực hiện công việc không trên tinh thần tự do, tự nguyện của NLD mà được thực hiện bằng nhiều biện pháp và thủ đoạn khác nhau. Xuất phát từ sự đồng ý ban đầu của NLD, sự đồng ý có được là do những thông tin lừa dối, không đúng sự thật về việc làm và điều kiện làm việc từ NSDLĐ (hay từ người đại diện, môi giới), NLD bị đưa đến một địa điểm làm việc mà điều kiện dường như bị cách ly

với cộng đồng, phải làm việc trong những “lò lao động khổ sai”. Mọi quyền lợi của NLĐ trong QHLD đều do NSDLĐ ấn định hay tước đoạt. Tuy nhiên, NLĐ đã buộc phải chấp nhận do sự cưỡng ép bằng các hình phạt, thậm chí là cả sự tra tấn đến từ phía NSDLĐ.

Các vụ việc cưỡng bức lao động trên thực tế phần lớn xuất phát từ sự lừa dối, hứa hẹn, ép buộc trong quá trình giao kết HĐLĐ. Nhiều đối tượng NSDLĐ vì chạy theo lợi nhuận đã không ngần ngại và cố tình thực hiện những hành vi cưỡng bức lao động. Một số NSDLĐ khác do chưa nhận thức đầy đủ các nguyên tắc và nghĩa vụ pháp lý trong giao kết HĐLĐ nên có tư tưởng việc làm là sự “ban phát” cho NLĐ nên họ có quyền quyết định mọi yếu tố liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động. Đầu tháng 2 năm 2021 Công an tỉnh Quảng Ngãi phối hợp với Công an huyện Tư Nghĩa đã giải cứu thành công 08 thiếu nữ bị nhốt trong quán karaoke Hoàng Gia ở xã Nghĩa Thương, huyện Tư Nghĩa. Theo lời khai của các nạn nhân sau khi được giải cứu, thì vì hoàn cảnh gia đình gặp nhiều khó khăn, thiếu thốn và nghe theo lời dụ dỗ của một số đối tượng nên những thiếu nữ này đã tìm đến quán karaoke Hoàng Gia để xin việc làm. Trong quá trình làm việc ở đây, nhóm NLĐ nói trên luôn bị NSDLĐ nhốt, tịch thu điện thoại, không được ra khỏi quán và thay phiên tiếp khách. Nghiêm trọng hơn, họ bị tra tấn, đánh đập và bị dùng nhiều biện pháp nhục hình, tra tấn như lột quần áo để châm điện, đe dọa chặt ngón tay, chân và uy hiếp tinh thần buộc các nạn nhân phải làm việc [142].

Qua những vụ việc điển hình trên cho thấy, thực tế tình trạng lao động cưỡng bức ở Việt Nam vẫn đang diễn ra, đe dọa và gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ được pháp luật bảo vệ. Về nguyên nhân của tình trạng này, đó là mặt trái và sức ép của nền kinh tế thị trường cũng như của xu thế hội nhập và toàn cầu hóa, tình trạng nghèo đói, sự mất cân bằng giữ cung - cầu lao động, tình trạng thiếu việc làm của NLĐ. Bên cạnh đó, công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động trong đó có nội dung về lao động cưỡng bức còn chưa thường xuyên và kịp thời. Hoạt động thanh tra, xử lý vi phạm chưa thường xuyên, kịp thời, thiếu hiệu quả và cả sự quan tâm của xã hội đối với lao động cưỡng bức còn chưa đúng mức.

3.1.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

3.1.3.1. Thực trạng pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Thứ nhất, định nghĩa của pháp luật về LĐTE. BLLĐ năm 2019 không đưa ra định nghĩa về LĐTE trong khái niệm của mình mà sử dụng thuật ngữ “lao động chưa thành niên” nhằm bảo vệ chung với những người chưa có năng lực pháp luật và năng lực hành vi đầy đủ. Theo đó, “Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi” (Khoản 1, Điều 143). Bên cạnh đó, tại Điều 1, Luật Trẻ em năm 2016 cũng đã quy định: “Trẻ em là người dưới 16 tuổi”. Đây là tiền đề quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý cho việc bảo vệ trẻ em nói chung và bảo vệ quyền của LĐTE nói riêng ở Việt Nam.

Thứ hai, pháp luật Việt Nam đã có hệ thống các quy định về bảo vệ LĐTE khá toàn diện. Ngay trong Điều 37 Hiến pháp 2013 đã ghi nhận: “Trẻ em được Nhà nước, gia đình

và xã hội bảo vệ, chăm sóc và giáo dục; được tham gia vào các vấn đề về trẻ em. Nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em”. Để hiện thực quy định của Hiến pháp, Quốc hội đã ban hành Luật Trẻ em năm 2016, trong đó xác định một trong những nguyên tắc đảm bảo thực hiện quyền trẻ em là “*bảo đảm lợi ích tốt nhất của trẻ em trong các quyết định liên quan đến trẻ em*”. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 đã có chế định riêng quy định về lao động chưa thành niên. Theo đó, ngoài việc xác định các đối tượng là lao động chưa thành niên thì BLLĐ đã quy định các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động trong đó có hành vi sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật (Khoản 7, Điều 8); quy định nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên điển hình như quy định lao động chưa thành niên chỉ được làm những công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và trách nhiệm phải quan tâm, chăm sóc sức khỏe đối với lao động chưa thành niên của NSDLĐ (Điều 144). Ngoài ra, các cơ quan có thẩm quyền còn ban hành nhiều văn bản dưới luật để hướng dẫn thi hành các nội dung về bảo vệ lao động chưa thành niên, đặc biệt Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 782/QĐ-TTg ngày 27/5/2021 phê duyệt “*Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định pháp luật giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2023*”.

Thứ ba, pháp luật lao động quy định các nghề, công việc được nhận LĐTE. Theo đó, trong Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ năm 2019 về lao động chưa thành niên có quy định danh mục các công việc nhẹ đối với người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi được làm. Bao gồm các công việc cụ thể như: i) Biểu diễn nghệ thuật; ii) Vận động viên thể thao; iii) Lập trình phần mềm; iv) Các nghề truyền thống: chằm men gốm; cua vỏ trai; làm giấy dó; làm nón lá; chằm nón; dệt chiếu; làm trống; dệt thổ cẩm; thêu thổ cẩm; làm bún gạo; làm miến; làm giá đỗ; làm bánh đa; dệt tơ tằm; se sợi hoa sen; vẽ tranh sơn mài, se nhang, làm vàng mã,...

Thứ tư, pháp luật lao động quy định các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng LĐTE. Bên cạnh việc quy định về các nghề, công việc được nhận LĐTE thì pháp luật lao động cũng đã có những quy định về các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi. Cụ thể, pháp luật cấm sử dụng NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc như: i) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên; ii) Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác; iii) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ; iv) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc; v) Phá dỡ các công trình xây dựng; vi) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại; vii) Lặn biển, đánh bắt thủy hải sản xa bờ; viii) Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên [23, Khoản 1, Điều 147], như là: trực tiếp luyện quặng kim loại; đốt và ra lò luyện cốc; đốt lò đầu máy hơi nước; vận hành hệ thống lạnh.v.v...

Đồng thời quy định cấm sử dụng NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi như: i) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; ii) Công

trường xây dựng; iii) Cơ sở giết mổ gia súc; iv) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử; v) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên [23, Khoản 2, Điều 47], như là: tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại có trong môi trường lao động nằm ngoài giới hạn cho phép theo tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về vệ sinh lao động, bao gồm: điện từ trường, rung, ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, bụi amiăng, bụi than, bụi tale; các loại chất, tia phóng xạ; bức xạ bởi tia X, các chất độc hại và các tia có hại khác.v.v...

Thứ năm, pháp luật lao động đã quy định các chế tài xử lý vi phạm pháp luật đối với LĐTE. Theo pháp luật hiện hành của Việt Nam, hành vi vi phạm pháp luật về LĐTE có thể bị xử lý về hành chính và hình sự, các chủ thể có hành vi vi phạm có thể phải chịu trách nhiệm, dân sự, hành chính hoặc trách nhiệm hình sự. Về trách nhiệm dân sự, Điều 13, BLDS năm 2015 quy định: *“Cá nhân, pháp nhân có quyền dân sự bị xâm phạm được bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác”*. Đây là căn cứ để xác định trách nhiệm bồi thường trong trường hợp có hành vi vi phạm LĐTE.

Về trách nhiệm hành chính, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Những hành vi vi phạm, tùy theo tính chất, mức độ có thể bị phạt tiền đối với những hành vi vi phạm mà chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Về trách nhiệm hình sự, Điều 296 BLHS 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2017 quy định về *“Tội vi phạm quy định về sử dụng người lao động dưới 16 tuổi”*. Theo đó, người nào sử dụng NLĐ dưới 16 tuổi làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại theo danh mục mà Nhà nước quy định thuộc các trường hợp được quy định tại Điều 296 BLHS năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017 thì bị xác định là chủ thể của tội danh này.

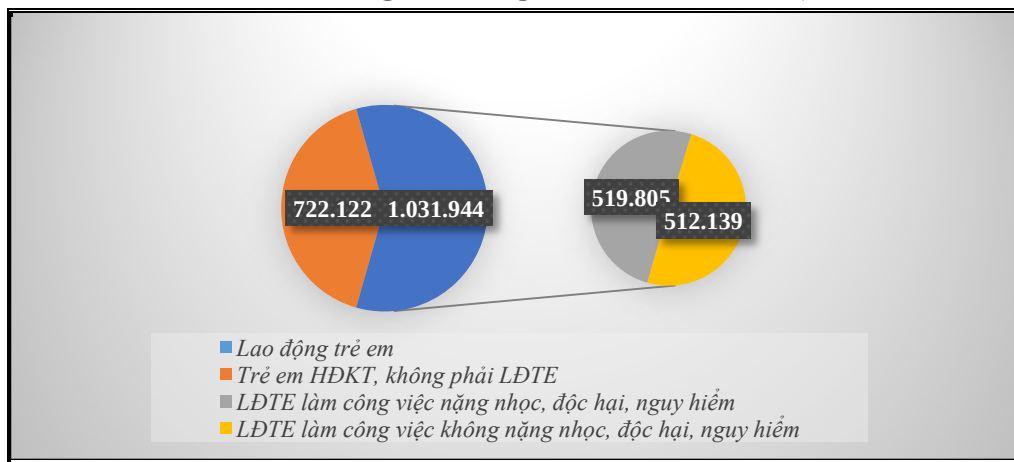
3.1.3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

LĐTE luôn là đối tượng được quan tâm bởi nhiều tổ chức quốc tế và chính phủ của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Trong Báo cáo *“Lao động trẻ em – Dự đoán toàn cầu năm 2020, xu hướng và con đường phía trước”* (Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward) được công bố tháng 6 năm 2021 của ILO và UNICEF cho thấy tình trạng LĐTE trên toàn thế giới đang ở tình trạng đáng báo động. Những tiến bộ trong việc cải thiện tình trạng LĐTE đạt được trong hai thập kỷ qua bị đe dọa nghiêm trọng bởi đại dịch Covid-19, làm thúc đẩy và gia tăng thêm 8,9 triệu LĐTE trên toàn thế giới vào cuối năm 2022 [75, tr.8]. Những cú sốc về kinh tế, các trường học bị đóng cửa bởi đại dịch Covid-19 đồng nghĩa với việc những LĐTE có thể phải làm việc trong thời gian dài hơn với những điều kiện lao động tồi tệ hơn. Thêm vào đó, nhiều trẻ em khác có thể sẽ bị buộc làm việc trong những hình thức LĐTE tồi tệ nhất khi các gia đình thuộc diện dễ bị tổn thương phải đối diện với tình trạng mất việc làm và thu nhập [75, tr.10]. LĐTE sẽ khiến trẻ em có nguy cơ lớn bị tổn hại về sức khỏe và tinh thần. Các hình thức LĐTE sẽ

tước đi cơ hội học tập, ảnh hưởng đến tương lai và cơ hội phát triển toàn diện của các em, đồng thời tạo ra vòng luẩn quẩn giữa LĐTE và đói nghèo từ thế hệ này sang thế hệ khác.

Đối với Việt Nam, thực tiễn thực hiện pháp luật về lao động chưa thành niên được đánh giá là chưa nghiêm túc. Tình trạng lao động chưa thành niên tham gia vào QHLD nhưng không được ký kết HĐLĐ bằng văn bản, phần lớn là hợp đồng bằng lời nói nên không có ràng buộc về mặt pháp lý giữa NSDLĐ và NLĐ chưa thành niên, nếu có ký kết HĐLĐ thì hầu hết chưa quy định rõ thời gian làm việc, chế độ nghỉ ngơi. Tình trạng lao động chưa thành niên làm việc ở những ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc nơi làm việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên vẫn còn diễn ra; nhiều cơ sở sử dụng lao động trong độ tuổi chưa thành niên, không đăng ký với cơ quan quản lý lao động địa phương, do đó rất khó khăn trong công tác quản lý, giám sát [44, tr.40]. Theo số liệu Điều tra quốc gia về LĐTE 2018 do ILO, Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (được công bố năm 2020) có thể thấy về quy mô và phân bố LĐTE Việt Nam hiện có 1.031.944 trẻ em từ 5-17 tuổi được xác định là LĐTE, chiếm 5,4% tổng số trẻ em 5-17 tuổi và chiếm 58,8% trẻ em 5-17 tuổi tham gia hoạt động kinh tế. Trên 84% LĐTE phân bố ở khu vực nông thôn, tỷ lệ LĐTE ở khu vực nông thôn là 6,6%, cao hơn 2,5 lần so với LĐTE ở khu vực thành thị (2,6%). Ước tính có trên 43% LĐTE là lao động hộ gia đình và 31,7% là lao động được trả công. Tuy nhiên, vẫn có tới 198.505 trẻ em, chiếm 12,9% làm các công việc tự sản, tự tiêu (trong tổng số 344.166 trẻ em 5-17 tuổi hoạt động kinh tế với các công việc thuộc nhóm sản phẩm tự sản, tự tiêu thuộc nhóm đối tượng được loại trừ theo tinh thần của Công ước 138) được xác định là LĐTE do đã tham gia vào các công việc có yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, có ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của trẻ em [74, tr.31-32]. Cũng cần phải lưu ý thêm rằng, nội dung bảo vệ quyền của LĐTE được Hiệp định CPTPP quy định không đề cập đến những đối tượng là LĐTE ở khu vực phi chính thức, LĐTE không tham gia hoạt động kinh tế. Ví dụ như LĐTE lang thang đánh giày, bán vé số...

Biểu đồ 3.3. Biểu đồ tình trạng lao động trẻ em năm 2018 (Đơn vị tính: trẻ em)



(Nguồn: ILO, Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội – Điều tra quốc gia về Lao động trẻ em 2018)

Cũng theo kết quả điều tra trên thì tỷ lệ trẻ em 5-17 tuổi tham gia hoạt động kinh tế có giảm từ 15,5% năm 2012 xuống 9,1% năm 2018. Tuy nhiên, năm 2018 vẫn còn 29,6%

trẻ em tham gia hoạt động kinh tế tham gia làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, trong đó tập trung nhiều trong khu vực công nghiệp – xây dựng và khu vực dịch vụ. Có tới 519.805 LĐTE phải làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (chiếm 50,4% số LĐTE). Qua đây cho thấy tình trạng đáng báo động của vấn đề LĐTE ở Việt Nam hiện nay. LĐTE ở Việt Nam tồn tại và khu trú ở những nơi mà pháp luật khó có thể can thiệp hiệu quả để giải quyết tận gốc, đó là LĐTE xuất hiện phổ biến trong khu vực phi chính thức, tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh của các hộ gia đình, các cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ lẻ, trực tiếp tạo ra hàng hóa, sản phẩm dịch vụ, góp mặt trong chuỗi cung ứng. Đa số các công việc mà LĐTE có thể tham gia có môi trường và điều kiện làm việc chưa đảm bảo an toàn lao động. Về điều kiện làm việc, có 27,7% LĐTE làm việc trong điều kiện tiếp xúc với bụi, rác, khói; 11,5% làm việc trong điều kiện có tiếng ồn, chuyển động mạnh; gần 11% làm việc ở những nơi quá nóng hoặc quá lạnh; trên 8% làm việc trong môi trường phải tiếp xúc với hóa chất. Đặc biệt, có hơn 3,2% LĐTE làm việc ở các công trường xây dựng, hơn 3% khác làm việc ở môi trường dưới nước,... đây là những nơi không an toàn đối với trẻ em [74, tr.36].

Trong quá trình lao động, các trẻ em phải mang vác các vật nặng hoặc vận chuyển các loại máy móc thiết bị phục vụ sản xuất. Đây là những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển thể chất và sự an toàn của LĐTE. Ước tính từ cuộc điều tra có gần 10,5% LĐTE trong quá trình làm việc phải mang vác các vật nặng nặng từ 30kg trở lên và gần 91,% LĐTE phải tham gia vận hành các loại máy móc, thiết bị sản xuất [74, tr.37]. Điều này cho thấy, mức độ trầm trọng về vấn đề LĐTE hiện nay ở nước ta. Bên cạnh đó, kết quả điều tra cũng cho thấy điều kiện kinh tế của hộ gia đình, đói nghèo, sức ép về tạo thu nhập vẫn là nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng trẻ em tham gia lao động và LĐTE [74, tr.36, 67]. LĐTE hiện vẫn tiềm ẩn nguy cơ gia tăng trở lại do những tác động của đại dịch Covid-19 đến kinh tế - xã hội. Ở Việt Nam nhiều gia đình buộc phải sử dụng LĐTE như một phương sách để đối phó với tình trạng giảm sút thu nhập và sinh kế do sự gián đoạn của chuỗi cung ứng toàn cầu và các biện pháp giãn cách xã hội. Bên cạnh đó, hậu quả tàn phá của các trận lũ lụt ở miền Trung gần đây, nguy cơ các gia đình bị ảnh hưởng phải đối mặt với gánh nặng kép của cả đại dịch lẫn thảm họa thiên nhiên có nguy cơ làm nghiêm trọng hơn vấn đề LĐTE ở nước ta.

Từ những phân tích trên cho thấy, tình trạng lạm dụng LĐTE ở Việt Nam đang ở mức nghiêm trọng và còn có những diễn biến phức tạp, đặc biệt là tỷ lệ LĐTE đang phải làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm còn chiếm một tỷ trọng lớn trong cơ cấu LĐTE ở Việt Nam hiện nay. Đây là thử thách của Chính phủ trong việc cải thiện tình trạng LĐTE, đáp ứng các yêu cầu mà ILO đặt ra.

3.1.4. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp

3.1.4.1. Thực trạng pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam đã thiết lập được một hệ thống các quy định về bảo vệ,

đấu tranh, chống phân biệt đối xử trong lao động. Ngay tại Điều 16 Hiến pháp năm 2013 đã ghi nhận mọi người đều bình đẳng trước pháp luật. Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới (Điều 26 Hiến pháp 2013). Trên cơ sở đó, Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã được Quốc hội ban hành với mục tiêu là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình (Điều 4). BLLĐ năm 2019 với những chế định quan trọng, điều chỉnh trực tiếp đến các nội dung có liên quan đến vấn đề phân biệt đối xử trong lao động, Luật Việc làm năm 2013 cũng đã được ban hành. Ngoài ra, còn có nhiều các văn bản quy phạm pháp luật dưới luật của các cơ quan có thẩm quyền đã quy định về nội dung này. Đây là cơ sở pháp lý cho việc bảo đảm thực hiện quyền của NLD trong việc xóa bỏ sự phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

Thứ hai, về khái niệm phân biệt đối xử trong lao động. Theo quy định của BLLĐ năm 2019, phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại 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 NLD tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp (Khoản 8, Điều 3, BLLĐ năm 2019). Có thể thấy, với việc đưa ra khái niệm về phân biệt đối xử trực tiếp trong BLLĐ năm 2019 có ý nghĩa quan trọng trên nhiều phương diện. Một mặt, nó tạo cơ sở lý thuyết vững chắc cho nội dung phòng, chống phân biệt đối xử trong pháp luật lao động. Mặt khác, nó làm tiền đề quan trọng cho việc pháp luật Việt Nam chuyển tải được các nội dung và tinh thần của các Công ước của ILO vào trong các quy định của pháp luật quốc gia về đấu tranh, xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Thứ ba, BLLĐ năm 2019 đã quy định những nội dung liên quan trực tiếp đến việc chống phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp. Ngoài khái niệm về phân biệt đối xử trong lao động, BLLĐ còn có những quy định về quyền của NLD không bị phân biệt đối xử (Điểm a, Khoản 1, Điều 5); quy định về các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động trong đó có hành vi phân biệt đối xử (Khoản 1, Điều 8); quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở trong đó có hành vi phân biệt đối xử về tiền lương, thời gian làm việc và các quyền, nghĩa vụ khác trong QHLD (Điểm c, Khoản 1, Điều 175); quy định việc NSDLĐ phải đảm bảo trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLD làm công việc có giá trị như nhau (Khoản 3, Điều 90). Đặc biệt, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm nội dung quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới (trong Chương X) nhằm bảo đảm quyền bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để cả lao động nam và nữ đều có việc làm thường xuyên, áp dụng thời gian làm việc linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc tại nhà.

Một nội dung cũng rất quan trọng trong việc xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động ở khía cạnh giới. Trước đây trong quy định của BLLĐ năm 2012 có quy định các công việc không được sử dụng lao động nữ (Điều 160). Có thể thấy mục đích của quy định nhằm “bảo vệ” lao động nữ, để họ không bị ảnh hưởng đến chức năng sinh đẻ và nuôi con trong số ngành, nghề cụ thể. Tuy nhiên, nhìn rộng ra việc quy định như vậy của BLLĐ năm 2012 lại dẫn đến việc “ưu đãi”, thậm chí là “phân biệt đối xử” đối với lao động nữ, loại trừ cơ hội tham gia hoạt động lao động trong một số ngành, nghề nếu họ có khả năng lao động, làm việc. Để khắc phục vấn đề này, bảo đảm bình đẳng giữa lao động nam và nữ nên trong BLLĐ năm 2019 đã bổ sung cụm từ “Bảo đảm bình đẳng giới” trong nội dung Chương X và quy định các “Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con” tại Điều 142. Việc quy định như vậy là hợp lý, bảo đảm và bình đẳng về giới trong lao động, việc làm.

Thứ tư, pháp luật lao động quy định về các biện pháp pháp lý bảo đảm thực thi các quy định chấm dứt việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp. Pháp luật đã quy định một số loại trách nhiệm pháp lý khác trong việc xử lý đối với các vi phạm pháp luật về nội dung này. Cụ thể, về trách nhiệm hành chính, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã quy định hình thức phạt tiền đối với NSDLĐ khi họ có các hành vi vi phạm về tuyển dụng, quản lý lao động (Điều 8); vi phạm quy định về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới (Điều 28)... Các quy định này là những bảo đảm pháp lý nhằm đấu tranh, xóa bỏ và chấm dứt phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động, việc làm hiện nay.

3.1.4.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp

Trong những năm qua Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng trong việc thực hiện các cam kết quốc tế về quyền con người, quyền của NLD đặc biệt là cam kết về chấm dứt việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp. Những kết quả đó là tiền đề quan trọng cho Việt Nam hiện thực hóa những cam kết mang tính ràng buộc trong nội dung của các FTA mà Việt Nam là thành viên. Tuy vậy, trên thực tế tình trạng phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp vẫn đang tồn tại phổ biến. Sự phân biệt đối xử của NSDLĐ đối với NLD trong việc làm nghề nghiệp có thể đến từ nhiều lý do khác nhau từ phía NSDLĐ.

Sự phân biệt đối xử có thể đến trong hoạt động tuyển dụng lao động, ở Việt Nam có không ít doanh nghiệp, NSDLĐ ưu tiên tuyển dụng lao động nam vì cho rằng lao động nam có nhiều lợi thế hơn về sức khỏe, thể trạng, ít bị vướng bận công việc gia đình hơn so với lao động nữ. Nhiều doanh nghiệp khi thông báo tuyển dụng thậm chí còn đưa ra những tiêu chí cụ thể như “ưu tiên nam”, “có sức khỏe”, “không ngại đi xa”, “trong độ tuổi từ” hay “chưa có gia đình sẽ là lợi thế” [152]. Một số doanh nghiệp khác ở Bình Dương, Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh thì tồn tại tình trạng không tuyển dụng các lao động đến từ các địa phương như Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Quảng Bình [154], [58, tr.98, 132] đã gây không ít bức xúc cho NLD. Bên cạnh đó, việc phân biệt đối xử với lao động lớn tuổi thực tế vẫn diễn ra ở một số nơi, tập trung vào các doanh nghiệp FDI, trong các ngành gia công có sử dụng nhiều lao động [151]. Đối tượng lao động là những người

khuyết tật cũng có thể là nạn nhân của sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, do đối tượng này có những khó khăn nhất định trong việc tìm kiếm việc làm. Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê và UNICEF trong kết quả Điều tra quốc gia về người khuyết tật ở Việt Nam cho thấy nước ta có khoảng 6,2 triệu người (chiếm hơn 7% dân số) [164]. Do đó, cần có những chính sách nhằm khuyến khích, động viên NSDLĐ tuyển dụng những NLD là người khuyết tật tham gia hoạt động lao động với những công việc phù hợp.

Qua số liệu khảo sát mà NCS đã thực hiện cho thấy, có đến 82,1% số NLD được hỏi cho rằng họ đã từng bị NSDLĐ phân biệt, đối xử với những lý do khác nhau. Nhưng phổ biến vẫn là việc NLD bị phân biệt đối xử vì độ tuổi của NLD (chiếm 75,5%); vì lý do tình trạng hôn nhân, thai sản là 75,8%, đặc biệt họ bị NSDLĐ phân biệt đối xử do ảnh hưởng của tâm lý vùng, miền chiếm tới 88,5% số NLD được khảo sát. Và có đến 72,9% NLD được hỏi cho rằng lao động nữ sẽ khó tìm kiếm việc làm hơn so với lao động nam giới về cùng một công việc (*Xem Phụ lục kết quả khảo sát SPSS*). Điều này đã cho thấy, tình trạng phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động nói chung và trong hoạt động tuyển dụng lao động nói riêng trong thực tiễn ở nước ta hiện nay đang là vấn đề lớn, cần được quan tâm, giải quyết.

Việc phân biệt đối xử trong trả công, tiền lương đối với NLD. Thực tế ở Việt Nam vẫn đang tồn tại việc trả công bất bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, giữa lao động ở khu vực thành thị và nông thôn. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê trong 6 tháng đầu năm 2021 cho thấy thu nhập bình quân của lao động nam cao hơn lao động nữ 1,42 lần (tương ứng 7,2 triệu đồng và 5,1 triệu đồng); thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị là 7,7 triệu đồng trong khi thu nhập của lao động ở khu vực nông thôn là 5,3 triệu đồng [158]. Từ số liệu trên cho thấy, vẫn đang tồn tại sự phân biệt đối xử và chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa lao động nam, nữ trong thực tiễn hiện nay ở nước ta. Kết quả khảo sát ý kiến của 1026 NLD được thực hiện ở 08 tỉnh, thành trên phạm vi cả nước mà tác giả luận án đã thực hiện cũng cho thấy, có đến 72,9% số NLD được khảo sát cho rằng lao động nữ thường làm việc trong các ngành, nghề có thu nhập thấp hơn so với nam giới và 69,1% cho rằng lao động nam sẽ có cơ hội thăng tiến hơn trong nghề nghiệp so với lao động nữ (*Xem Phụ lục kết quả khảo sát SPSS*). Bên cạnh đó, việc phân biệt đối xử cũng có thể đến từ lý do NLD tham gia hoạt động công đoàn. Bởi NSDLĐ thường không muốn trong đơn vị mình có công đoàn hoặc không muốn công đoàn hoạt động hiệu quả vì điều đó đồng nghĩa với việc họ có thể bị giám sát trong quản lý, điều hành, luôn phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ luật định và có thể phải chấp nhận những yêu cầu cao hơn luật định. Vì thế, hoạt động của công đoàn không được khuyến khích và những NLD tích cực trong hoạt động công đoàn rất dễ phải chịu sự phân biệt đối xử từ phía NSDLĐ. Những trường hợp cán bộ công đoàn bị phân biệt đối xử và phải chịu thiệt thòi tại các doanh nghiệp không phải là cá biệt, mặc dù công đoàn cơ sở ở nước ta hoạt động chưa thật hiệu quả [108. tr.109]. Cùng với những tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động của Việt Nam đã không những làm trầm trọng thêm những bất bình đẳng hiện có mà còn tạo ra những bất bình đẳng mới.

Về hậu quả của việc NLD bị phân biệt đối xử, việc bị phân biệt đối xử luôn để lại

những tác động tiêu cực không chỉ trực tiếp ảnh hưởng đến bản thân NLD mà còn gây ra những hệ quả đối với kinh tế - xã hội. Qua việc khảo sát thực tế vấn đề này đối với NLD ở một số địa phương có thể thấy được là phần lớn NLD cho rằng việc phân biệt, đối xử sẽ gây ra sự căng thẳng, xuống tinh thần, giảm động lực làm việc của NLD (chiếm 80,4% số NLD được khảo sát); và 84,3% số NLD được hỏi cho rằng chính sự phân biệt, đối xử sẽ làm ảnh hưởng đến QHLD giữa họ với NSDLĐ, đồng thời gây ra sự lãng phí về tài năng và nguồn nhân lực của NLD (*Xem Phụ lục kết quả khảo sát SPSS*). Qua đây cho thấy, tình trạng về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp chưa được tuân thủ và thực thi nghiêm chỉnh ở Việt Nam theo yêu cầu của ILO.

3.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động

3.2.1. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động

3.2.1.1. Thực trạng pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động

Như đã đề cập trong nội dung của Tiểu mục 3.1.1.1 về quyền tự do liên kết của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, có thể thấy rằng pháp luật lao động Việt Nam đã thừa nhận quyền tự do liên kết là một quyền cơ bản, quan trọng và gắn liền với NLD khi tham gia QHLD. Họ (những NLD) có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong các tổ chức đại diện của mình. Tổ chức đại diện của NLD tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp. Cả tổ chức công đoàn và các tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLD trong QHLD. Trong đó, việc cho phép thành lập tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp là một phần trong quá trình sửa đổi pháp luật Việt Nam phù hợp với các công ước quốc tế và các FTA thế hệ mới mà Việt Nam đã tham gia, trong đó có Hiệp định CPTPP [106, tr.44-50].

Đối với tổ chức công đoàn, từ lâu đây là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn và có truyền thống gắn với lịch sử phát triển của giai cấp công nhân Việt Nam qua các thời kỳ lịch sử của dân tộc. Sự lớn mạnh và phát triển của phong trào công nhân Việt Nam luôn gắn liền với vai trò của tổ chức công đoàn với tư cách là một tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho chính những NLD, lịch sử gần một thế kỷ hình thành và phát triển của tổ chức này luôn đồng hành cùng với các cuộc cách mạng của dân tộc, với những thắng lợi vẻ vang của giai cấp công nhân Việt Nam, sứ mệnh lịch sử của tổ chức công đoàn là không cần bàn cãi. Tuy vậy, trước đây do những đặc thù nhất định về điều kiện kinh tế, nhận thức chính trị mà công đoàn được coi là tổ chức đại diện cho toàn thể NLD về khía cạnh xã hội và vị thế chính trị nhiều hơn so với tư cách đại diện trong QHLD [97, tr.15-22]. Nhưng trước bối cảnh lịch sử có những đổi thay, xu hướng toàn cầu hóa và thương mại tự do đang là xu hướng tất yếu của các quốc gia trên thế giới, kéo theo sự ra đời các FTA thế hệ mới, ở đó có những quy định mang tính ràng buộc với tất cả các quốc gia thành viên trong phạm vi thỏa thuận của các FTA thế hệ mới và quy định về tổ chức đại

diện cho NLD cũng không phải là ngoại lệ. Điều đó dẫn đến một thực tế là sẽ có nhiều tổ chức đại diện cho NLD được công nhận, NLD sẽ đứng trước nhiều sự lựa chọn đối với tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình thay vì chỉ duy nhất có một tổ chức đại diện là tổ chức công đoàn như trước đây.

Đối với các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, quyền tự do hội họp, lập hội được xác định là quyền hiến định của công dân đã được Hiến pháp năm 2013 ghi nhận. Khung pháp lý hiện hành đã thừa nhận sự tồn tại của nhiều dạng hội và cho phép các hội ở Việt Nam chủ động thực hiện và tham gia vào nhiều hoạt động khác nhau tùy thuộc vào loại hình tổ chức khác nhau. Tuy nhiên, về cấu trúc, hệ thống pháp luật về hội và tự do hiệp hội khá phức tạp, trong khi đó Việt Nam vẫn chưa có Luật về Hội, nhiều loại hình văn bản, trong khi nhiều vấn đề vẫn chưa được quy định rõ ràng, phù hợp. Các quy định của pháp luật về Hội như BLDS năm 2015, Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 33/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 13/4/2012) và các văn bản pháp luật liên quan vẫn thiên về tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan hành chính, coi nhẹ sự tự do ý chí trong việc thành lập và tham gia các hội đoàn của người dân. Nói cách khác, cách tiếp cận của Nhà nước với quyền tự do hiệp hội vẫn theo hướng “*ban phát*”, “*quản lý*” chưa phải là tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm [137, tr.23-33]. Đây rõ ràng là trở ngại lớn nhất trong quá trình Việt Nam công nhận và bảo vệ thực chất quyền tự do về hội nói chung và quyền được thành lập, hoạt động các tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp nói riêng ở nước ta hiện nay.

3.2.1.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động

Mặc dù pháp luật Việt Nam đã có những quy định về tổ chức đại diện lao động tại cơ sở, quy định này là phù hợp với yêu cầu của ILO khi xác định quyền tự do liên kết là quyền cơ bản của NLD. Tuy nhiên, đối với phần lớn NLD tại Việt Nam tổ chức công đoàn vẫn là tổ chức “*truyền thống*” của họ, còn tổ chức của NLD tại doanh nghiệp cho đến nay vẫn đang còn là một tổ chức “*phi truyền thống*” với tư cách là một chủ thể bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê trong quý II năm 2021 lực lượng lao động từ 15 tuổi của nước ta là 51,1 triệu người [158], trong bối cảnh các hoạt động kinh tế - xã hội đang phải chịu những ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid-19, đã tác động không nhỏ đến đời sống của hầu hết NLD. Cả nước có 12,8 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực bởi đại dịch, làm gia tăng tỷ lệ lao động thiếu việc làm, thu nhập bình quân của NLD bị giảm sút. Đặc biệt làn sóng Covid-19 lần thứ 4 đã làm nghiêm trọng hơn những tác động tiêu cực đến đời sống NLD. Có hơn 0,5 triệu người mất việc làm, 4,3 triệu người giảm giờ làm, nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên. Và có đến 4,1 triệu người tạm nghỉ, tạm dừng sản xuất, kinh doanh. Làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp của NLD trong độ tuổi là 2,62% [157]. Đại dịch Covid-19 đã tước đi cơ hội việc làm, nghề nghiệp của NLD. Kéo theo thu nhập của NLD cũng bị ảnh hưởng nghiêm trọng, đời sống của NLD gặp không ít khó khăn, thiếu thốn,

hiều lao động buộc phải làm các công việc phi chính thức để kiếm sống, mưu sinh.

Trong hoàn cảnh khó khăn đó, vai trò của các tổ chức đại diện lao động đã được phát huy, trong đó có vai trò nòng cốt của các tổ chức công đoàn cơ sở nhằm giúp đỡ, hỗ trợ, đồng hành cùng NLĐ nhằm giảm bớt phần nào những khó khăn mà NLĐ đang phải đối mặt trong hoàn cảnh hiện tại. Thực tế, đã có nhiều công đoàn ở các địa phương, các ngành trong cả nước đã có những hoạt động thiết thực và hiệu quả để chung tay giải quyết những khó khăn của đời sống NLĐ trước ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 [161], [140]. Công đoàn cơ sở tại nhiều doanh nghiệp chủ động đề xuất với doanh nghiệp các biện pháp phòng chống dịch Covid-19. Các công đoàn cơ sở đã tích cực phối hợp, hỗ trợ doanh nghiệp lập danh sách NLĐ gặp khó khăn để tiến hành thủ tục nhận hỗ trợ từ Chính phủ. Nhiều công đoàn cơ sở còn tìm kiếm nguồn kinh phí từ bên ngoài để hỗ trợ thêm cho NLĐ nhằm giảm bớt gánh nặng cho doanh nghiệp [130]. Những hoạt động ý nghĩa đó của tổ chức công đoàn chính là những minh chứng cho thấy vai trò đại diện, bảo vệ và chăm lo cho đời sống NLĐ của tổ chức công đoàn với tư cách là tổ chức đại diện cho NLĐ.

3.2.2. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

3.2.2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

Xây dựng QHLD hài hòa ổn định nhằm hướng tới duy trì nền hòa bình công nghiệp là mục tiêu hàng đầu trong lĩnh vực sử dụng lao động của các doanh nghiệp cũng như của các quốc gia. QHLD hài hòa ổn định không những tạo ra việc làm bền vững mà còn bảo đảm thu nhập của NLĐ được ổn định, đời sống được nâng cao; các doanh nghiệp ổn định được sản xuất, lợi nhuận ngày một tăng trưởng. Tuy nhiên, để đạt được điều đó, NSDLĐ và NLĐ cần có phải có sự hiểu biết lẫn nhau, chia sẻ thông tin cũng như cảm thông với nhau. Sự chia sẻ, tăng cường sự hiểu biết đó được thực hiện thông qua hình thức đối thoại tại nơi làm việc [89, tr.269]. Vấn đề đối thoại tại nơi làm việc đã được BLLĐ năm 2012 quy định và được hoàn thiện hơn trong quy định của BLLĐ năm 2019. Có thể khái quát quy định về đối thoại tại nơi làm việc của pháp luật lao động trong các nội dung sau:

Thứ nhất, BLLĐ năm 2019 tiếp tục đưa ra khái niệm về đối thoại tại nơi làm việc. Theo đó, “*Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực, hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi*” (Khoản 1, Điều 63). Khái niệm này đã tạo cơ sở lý luận để quy định rõ hơn về đối thoại tại nơi làm việc giữa NLĐ và NSDLĐ trong QHLD.

Thứ hai, BLLĐ năm 2019 cũng đã quy định nghĩa vụ của NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong những trường hợp cụ thể. Theo đó, NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong các trường hợp cụ thể như: i) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần; Khi có yêu cầu của một hoặc các bên; v.v... Đồng thời, pháp luật lao động khuyến khích NSDLĐ và NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp pháp luật quy định nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác của các bên trong QHLD. Có

thể thấy, BLLĐ đã quy định đối thoại tại nơi làm việc theo hai hình thức là bắt buộc và tùy nghi lựa chọn giữa NLD và NSDLĐ.

Thứ ba, về nội dung đối thoại tại nơi làm việc. BLLĐ năm 2019 quy định bao gồm những vấn đề như trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ; phương án sử dụng lao động; xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; thưởng cho NLD... Ngoài ra, các bên có thể lựa chọn một hoặc một số nội dung để tiến hành đối thoại như tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ; việc thực hiện HĐLĐ, TUŁĐTT, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc và một số nội dung khác mà các bên có quan tâm (Khoản 2, Điều 64, BLLĐ năm 2019). Quy định như vậy của BLLĐ được đánh giá là linh hoạt, mềm dẻo giải quyết được các vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD, đồng thời góp phần vào việc đẩy lùi được các bất đồng, tranh chấp; xây dựng được QHLD hài hòa và ổn định.

Ngoài ra, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD trong đó có đề cập đến nội dung đối thoại tại nơi làm việc [6].

3.2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

Qua thực tiễn triển khai thực hiện quy định đối thoại tại nơi làm việc, các doanh nghiệp đều nhận thức được sự cần thiết, ý nghĩa và tầm quan trọng của đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở để phòng ngừa tranh chấp lao động và đình công nên NSDLĐ và NLD đã chủ động thực hiện đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, tổ chức Hội nghị NLD góp phần giảm thiểu đình công và tác động tích cực tới hoạt động sản xuất kinh doanh và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp, phát huy vai trò trách nhiệm của đội ngũ công nhân trong việc xây dựng và phát triển doanh nghiệp. Báo cáo của các địa phương cho thấy có khoảng 60% số doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở đã xây dựng một hoặc hai hoặc đủ 03 Quy chế: Quy chế dân chủ cơ sở, Quy chế tổ chức Hội nghị NLD và Quy chế tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Thực tiễn áp dụng chế định về đối thoại tại nơi làm việc được các địa phương, doanh nghiệp đánh giá đây là quy định rất tốt, nó như là một “*van*” rất cần thiết để kịp thời giúp cho hai bên trong QHLD tại doanh nghiệp “*xả*” đi áp lực, bức xúc trong QHLD mà không gây ra hậu quả tranh chấp lao động tập thể, đình công căng thẳng. Khảo sát 139 doanh nghiệp của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cho thấy hầu hết các doanh nghiệp đều triển khai thực hiện đối thoại tại nơi làm việc, trong đó có 30% doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ 01 tháng/lần; 52% doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ 3 tháng/lần; 4% doanh nghiệp tổ chức 6 tháng/1 lần và 14% doanh nghiệp tổ chức 01 năm/1 lần. Các doanh nghiệp thuộc nhiều địa phương thực hiện tốt đối thoại tại nơi làm việc như Lâm Đồng có 64% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, Hà Tĩnh đạt 64%, Tây Ninh đạt 63,23%, Tuyên Quang đạt 78,53%. Nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã quan tâm, thực hiện tốt đối thoại tại nơi làm như: Công ty TNHH giấy Annora, Công ty TNHH giấy SunJade Việt Nam, Công ty TNHH giấy Rollspost VN, Công ty

TNHH giấy Aleron Việt Nam Thanh Hóa, công ty Lihitlab Việt Nam ở Hải Phòng; công ty TNHH Kefico Việt Nam ở Hải Dương; công ty Mabuchi Motor ở Đồng Nai. Về nội dung được đưa ra đối thoại cụ thể: 65,2% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về tình hình sản xuất kinh doanh; 60% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về an toàn lao động; 50,7% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về tiền lương (nâng lương, trả lương làm thêm giờ, phụ cấp độc hại, điều chỉnh tiền lương, xây dựng và ban hành thang, bảng lương mới, kỳ trả lương, ...); 47,8% số doanh nghiệp tổ chức đối thoại về phúc lợi cho NLĐ (tổ chức tham quan, du lịch; hỗ trợ lao động khó khăn;... [44, tr.19-20].

Ngoài hình thức đối thoại tại nơi làm việc và tổ chức Hội nghị NLĐ, phần lớn các doanh nghiệp còn áp dụng các hình thức thực hiện dân chủ khác như: tổ chức các cuộc họp giao ban từ tổ, đội đến các phòng, ban để trao đổi trực tiếp các vấn đề liên quan đến sản xuất kinh doanh cũng như quyền lợi của NLĐ; cung cấp thông tin qua bản tin, hệ thống thông tin nội bộ; tổ chức hòm thư góp ý, thông qua hệ thống truyền thanh, thông tin nội bộ, mạng internet, bằng văn bản đến NLĐ và các hình thức khác.

Bên cạnh những kết quả đạt được, thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại tại nơi làm việc cũng đang tồn tại những hạn chế cơ bản như: Tỷ lệ các doanh nghiệp tổ chức triển khai thực hiện dân chủ cơ sở tại nơi làm việc còn thấp. Việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở chưa đồng đều, mới chỉ diễn ra chủ yếu là trong loại hình doanh nghiệp nhà nước. Hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở chưa cao, chủ doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm tổ chức đối thoại định kỳ, tổ chức Hội nghị NLĐ hoặc có tổ chức cũng mang tính hình thức không đầy đủ nội dung, nội dung chưa sâu. Một số doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ lồng ghép với các cuộc họp giao ban; Hội nghị NLĐ lồng ghép với hội nghị tổng kết năm hoặc đại hội đồng cổ đông; nhưng quy trình tổ chức, nội dung chưa đúng quy định và chất lượng chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu. Các doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xác định nội dung đối thoại, phân công trách nhiệm của các bên trong việc chuẩn bị nội dung đối thoại, thành phần tham gia đối thoại thiếu sự linh hoạt. Thậm chí có doanh nghiệp đối phó với cơ quan quản lý nhà nước khi tiến hành kiểm tra bằng cách lập biên bản đối thoại định kỳ có đại diện của hai bên ký đóng dấu nhưng nội dung biên bản ghi lại là “không có nội dung để đối thoại” [44, tr.22].

Ngoài ra, còn có một số hạn chế khác như chất lượng tham dự ý kiến đối thoại định kỳ và Hội nghị NLĐ của NLĐ chưa đạt như kỳ vọng; nhiều doanh nghiệp cho rằng pháp luật quy định việc tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc định kỳ ít nhất 01 năm một lần là quá ngắn, dẫn đến vấn đề khó khăn khi bố trí thời gian, công việc và nhân sự thực hiện đối thoại.

3.2.3. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động

3.2.3.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động

Bảo vệ quyền của NLĐ thông qua việc bồi thường thiệt hại trong QHLD chính là nghĩa vụ của NSDLĐ phải bồi thường những thiệt hại (chủ yếu về tài sản) cho NLĐ do

những hành vi vi phạm đến từ phía NSDLĐ trong quá trình thực hiện các cam kết về nghĩa vụ được quy định trong HĐLĐ. Việc quy định trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NSDLĐ trong pháp luật lao động là sự cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp nhằm bảo đảm các quyền hiến định của NLĐ. Ngay trong Khoản 2, Điều 57 Hiến pháp năm 2013 đã ghi nhận: *“Nhà nước bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”*. Đồng thời, BLLĐ năm 2019 về cơ bản cũng đã có những quy định quan trọng trong việc xây dựng khung pháp lý cho vấn đề xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại cho NLĐ. Cụ thể, BLLĐ năm 2019 đã quy định về quyền và nghĩa vụ của NLĐ (Điều 5); quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ (Điều 6); các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (Điều 8); những hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ (Điều 17); các trường hợp chấm dứt HĐLĐ (Điều 34); quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ (Điều 35); nghĩa vụ của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (Điều 41); nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42);... Ngoài ra, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP cũng đã quy định các hình thức xử phạt hành chính áp dụng đối với những trường hợp NSDLĐ vi phạm các nghĩa vụ như không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của NLĐ khi chấm dứt hợp HĐLĐ; không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo quy định của pháp luật; không trả hoặc trả không đủ tiền bồi thường cho NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật,... Đây chính là những căn cứ và là bảo đảm pháp lý quan trọng để NLĐ yêu cầu NSDLĐ phải có trách nhiệm bồi thường thiệt hại đối với mình.

3.2.3.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động

Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NSDLĐ đối với NLĐ trong QHLD có thể do nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng chủ yếu vẫn là việc NSDLĐ vi phạm các nghĩa vụ về việc làm, tiền lương, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay hành vi sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật,... làm ảnh hưởng đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, như vụ án dưới đây là một ví dụ điển hình.

Ngày 30/9/2020, TAND thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh đã mở phiên tòa sơ thẩm xét xử vụ án tranh chấp về *“Bồi thường thiệt hại do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật”* giữa nguyên đơn là chị Huỳnh Thị Cẩm H, sinh năm 1982 có địa chỉ tại thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh và bị đơn là Công ty LH, địa chỉ tại số 06 Khu công nghiệp Trảng Bàng, thị xã Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh. Theo nội dung vụ án, bà H là NLĐ của công ty LH theo HĐLĐ từ ngày 11/3/2010 và được ký HĐLĐ không xác định thời hạn từ ngày 11/4/2012 với mức lương chính là 5.450.000 đồng; phụ cấp thâm niên là 120.000 đồng; chuyên cần là 100.000 và các khoản bổ sung phúc lợi khác. Đến ngày 28/8/2019 công ty LH bắt công nhân làm liên tục nên xảy ra tình trạng đình công, lãn công của NLĐ. Công ty LH yêu cầu bà H nói chuyện với công nhân để công nhân làm việc lại bình thường, quá trình nói chuyện bà H bị đột quỵ, được đi cấp cứu tại Trung tâm y tế thị xã

Trảng Bàng. Ngày 29/8/2019 công ty LH ra quyết định chấm dứt HĐLĐ số 01-2019/QĐ-LH đối với bà H. Ngày 31/8/2019 bà H đến công ty làm việc bình thường thì nhận được quyết định sa thải vì công ty LH cho rằng bà H tiết lộ đơn giá làm công nhân ngừng việc và đình công. Ngày 3/9/2019, công ty LH yêu cầu bà H ký vào đơn xin nghỉ việc mới được nhận quyết định sa thải và trả tiền lương những ngày bà H đã làm việc nhưng bà H không ký vào đơn. Sau khi tiến hành hòa giải giữa các bên không thành, bà H đã khởi kiện tại TAND thị xã Trảng Bàng, yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho mình. Tại Bản án số 05/2020/LĐ-ST ngày 30/9/2020 TAND thị xã Trảng Bàng đã tuyên Quyết định số 01-2019/QĐ-LH của công ty LH về chấm dứt HĐLĐ đối với bà H là trái pháp luật. Buộc công ty LH phải bồi thường thiệt hại cho bà H số tiền 43.140.000 đồng do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. (*Xem thêm: Phụ lục về bản án số 05/2020/LĐ-ST ngày 30/9/2020 của TAND huyện Trảng Bàng, tỉnh Tây Ninh*).

Qua vụ việc trên có thể thấy, biện pháp bồi thường thiệt hại là biện pháp quan trọng trong việc bảo đảm các quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ trước những hành vi vi phạm pháp luật đến từ phía NSDLĐ, nhằm tạo dựng một môi trường pháp lý lành mạnh, góp phần xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định.

3.2.4. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước

3.2.4.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước

Trong việc thực hiện các QHLD, tình trạng vi phạm HĐLĐ thường xuyên xảy ra với những tính chất, mức độ phạm vi khác nhau. Đặc biệt là những hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ sẽ làm ảnh hưởng đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ được pháp luật bảo vệ. Với tư cách là công cụ pháp lý quan trọng, nhằm bảo vệ NLĐ trước những hành vi vi phạm của NSDLĐ, pháp luật Việt Nam về cơ bản đã xây dựng được hệ thống các quy phạm pháp luật, điều chỉnh các quan hệ xã hội nhằm mục đích xác định các biện pháp trách nhiệm pháp lý đối với NSDLĐ trong trường hợp họ có những hành vi xâm phạm đến quyền của NLĐ. Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 (được sửa đổi, bổ sung năm 2020) đã được ban hành. Hoạt động quản lý nhà nước về lao động thông qua cơ chế thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật về lao động đã được BLLĐ năm 2019 quy định (Khoản 5, Điều 212 BLLĐ). Bên cạnh đó, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/1/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Những quy định trên đã tạo dựng được hành lang pháp lý vững chắc cho việc áp dụng các biện pháp xử phạt vi phạm hành chính của các cơ quan quản lý nhà nước đối với các hành vi vi phạm có liên quan đến lĩnh vực lao động, nhằm bảo vệ các quyền, lợi ích của NLĐ.

Có thể đánh giá thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ thông qua biện pháp xử lý vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước ở những nội dung chính sau:

Thứ nhất, pháp luật đã xác định rõ các đối tượng bị xử phạt đối với hành vi vi phạm đến các quyền của NLĐ. Điều này được thể hiện ngay trong Điều 2, Nghị định số

12/2022/NĐ-CP ngày 17/1/2022 của Chính phủ, theo đó NSDLĐ và các cá nhân, tổ chức khác có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động sẽ bị áp dụng các hình thức xử phạt đối với các hành vi vi phạm của mình. Việc xác định rõ đối tượng phải chịu trách nhiệm pháp lý đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động một mặt vừa bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Mặt khác, thông qua việc xử phạt sẽ góp phần vào việc nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, tôn trọng và bảo vệ quyền đối với NLĐ của NSDLĐ.

Thứ hai, pháp luật hiện hành đã quy định cụ thể về các hành vi vi phạm của NSDLĐ. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã quy định một cách đầy đủ, chi tiết về những hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động. Như quy định xử phạt vi phạm đối với NSDLĐ về các hành vi phạm về tuyển, quản lý lao động (Điều 8); vi phạm quy định về giao kết HĐLĐ (Điều 9); vi phạm về sửa đổi, bổ sung, chấm dứt HĐLĐ (Điều 12); vi phạm về đối thoại tại nơi làm việc (Điều 15); vi phạm về TLTT, TULĐTT (Điều 16)... Từ đó cho thấy rằng các chế tài xử phạt đối với các hành vi vi phạm đã được pháp luật cụ thể hóa một cách đầy đủ và cơ bản hoàn chỉnh.

Thứ ba, pháp luật đã xác định rõ thẩm quyền xử phạt đối với các hành vi vi phạm. Theo đó, các chủ thể có thẩm quyền xử phạt vi hành chính đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bao gồm: Chủ tịch UBND cấp xã, Chủ tịch UBND cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp tỉnh [5, Điều 49]; Thanh tra lao động [5, Điều 50]; Cục trưởng Cục quản lý lao động nước ngoài [5, Điều 51]; Cục trưởng Cục an toàn lao động [5, Điều 52]; Cơ quan Bảo hiểm xã hội [5, Điều 53] và thẩm quyền của một số cơ quan khác cũng có thể tiến hành việc xử phạt. Như vậy, có nhiều chủ thể khác nhau được pháp luật cho phép áp dụng các biện pháp xử phạt đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực này.

Thứ tư, pháp luật đã quy định các hình thức xử phạt áp dụng đối với các hành vi vi phạm. Theo đó tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động có thể bị áp dụng hình thức phạt chính (bao gồm cảnh cáo hoặc phạt tiền) và có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức phạt bổ sung khác như tịch thu các loại giấy phép, đình chỉ các hoạt động nghề nghiệp có liên quan (Khoản 2, Điều 3, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP).

Ngoài ra, chủ thể là NSDLĐ vi phạm còn có thể bị áp dụng một hoặc một số biện pháp khắc phục hậu quả như là buộc trả lại bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ đã giữ của NLĐ; buộc trả lại số tiền hoặc tài sản đã giữ hoặc đã thu của NLĐ cộng với khoản tiền lãi của số tiền đã giữ của NLĐ; buộc giao kết HĐLĐ với NLĐ hoặc giao kết đúng loại hợp đồng với NLĐ; buộc nhận NLĐ trở lại làm việc và trả đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc; buộc xin lỗi công khai đối với NLĐ và trả toàn bộ chi phí điều trị, tiền lương cho NLĐ trong thời gian điều trị nếu việc xâm phạm gây tổn thương về thân thể NLĐ đến mức phải điều trị tại các cơ sở y tế (Điều 4, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP). Với những quy định đó sẽ là những đảm bảo pháp lý quan trọng trong việc ràng buộc trách nhiệm, hạn chế và đẩy lùi các vi phạm của NSDLĐ đối với NLĐ – một chủ thể cần được bảo vệ trong QHLD.

3.2.4.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước

Trong những năm qua hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử phạt đối với các hành vi vi phạm của NSDLĐ là hoạt động thường xuyên của cơ quan chức năng. Mục đích chính, chủ yếu của các hoạt động này nhằm mục đích nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp, NSDLĐ. Qua đó, góp phần hiệu quả trong việc bảo vệ các quyền của NLĐ đã được Hiến pháp và pháp luật quy định. Cụ thể, trong hoạt động tổ chức thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động. Tổ chức Thanh tra lao động và QHLD được thành lập ở Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và các Sở Lao động, Thương binh và Xã hội ở các tỉnh, thành phố. Toàn ngành hiện nay có gần 500 cán bộ thanh tra, ngoài việc thanh tra lao động còn làm nhiệm vụ thanh tra các hoạt động khác của ngành. Hàng năm thanh tra lao động tiến hành thanh tra từ 3000 đến 5000 cuộc/năm xử phạt hàng chục tỷ đồng đối với các doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động [43]. Riêng tại Thành phố Hồ Chí Minh – đầu tàu kinh tế của cả nước trong năm 2018, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố đã thực hiện 490 cuộc thanh tra chuyên ngành lao động và bảo hiểm xã hội, ban hành 470/490 kết luận thanh tra với 1.948 kiến nghị yêu cầu doanh nghiệp thực hiện. Đặc biệt, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành 168 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền 3,376 tỷ đồng và đã có 126/168 trường hợp đóng phạt với số tiền 2,235 tỷ đồng. Đồng thời, cơ quan này cũng đã ra 13 quyết định cưỡng chế thực hiện quyết định xử phạt vi phạm hành chính và đề xuất Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành 44 quyết định xử phạt lĩnh vực lao động với tổng số tiền 6,329 tỉ đồng, trong đó có 19 trường hợp do thanh tra sở lập biên bản vi phạm hành chính [153]. Qua những số liệu cụ thể đó cho thấy, biện pháp xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước đóng một vai trò hết sức quan trọng và được xem là một trong những công cụ hữu hiệu và cần thiết trong việc bảo đảm, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong QHLD.

3.2.5. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân

3.2.5.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ sẽ có những trường hợp xảy ra các tranh chấp pháp lý giữa NLĐ và NSDLĐ. Bản chất của các tranh chấp này chính là những mâu thuẫn giữa các chủ thể trong QHLD về các quyền và nghĩa vụ. Và các quyền và nghĩa vụ pháp lý sẽ được xác định thông qua các phán quyết của Tòa án. Trong khoản 2, Điều 219 BLLĐ năm 2019 đã xác định thẩm quyền của Tòa án đối với những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động. Cụ thể:

Thứ nhất, tranh chấp lao động cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải sau: i) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt

HĐLĐ; ii) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ; iii) Giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ; iv) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; v) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; vi) Giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại.

Thứ hai, tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Thứ ba, tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Thứ tư, tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

3.2.5.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân*

Thực tiễn đã chứng minh Tòa án đóng một vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công dân, NLD thông qua hoạt động xét xử. Hoạt động xét xử của Tòa án là hoạt động nhân danh quyền lực nhà nước nhằm xem xét, đánh giá và ra phán quyết về tính hợp pháp và tính đúng đắn của hành vi pháp luật hay quyết định pháp luật khi có sự tranh chấp và mâu thuẫn giữa các bên có lợi ích khác nhau trong các tranh chấp hay mâu thuẫn đó. Do vậy, trong thực tiễn đã có rất nhiều trường hợp NLD cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm họ có quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án theo thủ tục tố tụng dân sự. Quá trình giải quyết các vụ việc lao động cho thấy, nhìn chung các Tòa án đã làm tốt việc hướng dẫn các đương sự thực hiện nghĩa vụ cung cấp chứng cứ, tài liệu của vụ án; chủ động xác minh, thu thập chứng cứ trong những trường hợp cần thiết theo quy định của pháp luật; tăng cường phối hợp với các cơ quan hữu quan nhằm giải quyết tốt vụ án [121]. Tuy vậy, các quy định về giải quyết các tranh chấp lao động cũng đã bộc lộ một số hạn chế nhất định như thủ tục hòa giải trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động còn mang tính hình thức, nhằm bảo đảm sự hợp lệ về mặt thủ tục; pháp luật tố tụng dân sự chưa có những quy định riêng về hòa giải đối với một số tranh chấp đặc thù; các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Tố tụng dân sự trong tình trạng tương tự, tức chưa giải quyết được những đặc điểm riêng biệt của trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao

động so với việc giải quyết các tranh chấp dân sự khác... [82].

Theo số liệu thống kê của Tòa án nhân dân tối cao trong năm 2020 các Tòa án đã thụ lý 4.067 vụ việc lao động, đã giải quyết 3.789 vụ việc. Trong đó, thụ lý theo thủ tục sơ thẩm 3.674 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 3.418 vụ việc; thụ lý theo thủ tục phúc thẩm 372 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 355 vụ việc; thụ lý theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm 21 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 16 vụ việc. Các vụ án lao động mà Tòa án phải giải quyết chủ yếu là tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ (947 vụ); tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương (1.232 vụ); tranh chấp về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (560 vụ). Các Tòa án đã thụ lý 02 vụ án; đã giải quyết 02 vụ án lao động Công đoàn khởi kiện doanh nghiệp do nợ bảo hiểm xã hội của NLĐ [121]. Từ những số liệu thống kê ở trên cho thấy, hoạt động xét xử của Tòa án về các vụ án về lao động là một “*kênh*” khá phổ biến và tương đối hiệu quả trong việc bảo vệ các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong QHLD, trong đó có NLĐ.

3.3. Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Hiệp định CPTPP là một trong những FTA thế hệ mới với đặc điểm là nhấn mạnh nhiều đến các quyền về lao động, giúp NLĐ và doanh nghiệp cùng được hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Để thực hiện được mục tiêu đó, FTA này đã yêu cầu tất cả các quốc gia tham gia phải thông qua và duy trì các quyền được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO trong pháp luật, thể chế và thông lệ của quốc gia đó. Các quyền này về bản chất chính là các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thừa nhận rộng trên phạm vi toàn cầu.

Đối với Việt Nam, nước ta đã công nhận nghĩa vụ này và thực hiện các bước để đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP thông qua quá trình cải cách pháp luật lao động và thể chế nhằm phù hợp với những yêu cầu của FTA thế hệ mới này.

3.3.1. Những điểm tương đồng của pháp luật Việt Nam với nội dung cam kết về bảo vệ quyền của người lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Theo đánh giá của các chuyên gia quốc tế của ILO thì khung pháp luật lao động của Việt Nam gồm BLLĐ và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành là một hành lang pháp luật lao động tiến bộ trong khu vực [44, tr.5]. Có thể đánh giá những điểm tương đồng của pháp luật Việt Nam với các nội dung liên quan đến quyền lao động được đề cập trong Hiệp định CPTPP thông qua các nhóm quyền lao động cơ bản của NLĐ sau đây:

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

Đây là một trong những quyền cơ bản, cốt lõi của Tuyên bố năm 1998 của ILO. Từ việc đối sánh các yêu cầu của ILO về quyền tự do liên kết và TLTT với thực trạng pháp luật Việt Nam hiện nay, có thể nhận thấy:

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam đã ghi nhận quyền tự do liên kết là quyền cơ bản của NLĐ. NLĐ có quyền thành lập, gia nhập, tham gia và hoạt động các tổ chức đại diện để được bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Cụ thể, NLĐ có quyền thành lập,

gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức nghề nghiệp và các tổ chức khác theo quy định của pháp luật để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình. Các tổ chức đại diện của NLĐ đó có thể là tổ chức công đoàn hay là tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Đồng thời ghi nhận các tổ chức đại diện NLĐ được bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong QHLD. Việc ghi nhận sự tự do lựa chọn tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ, góp phần thúc đẩy QHLD phát triển lành mạnh. Các quy định trên của BLLĐ năm 2019 là hoàn toàn phù hợp và tương thích với quy định của Công ước số 87 của ILO. Bởi trong nội dung Công ước số 87 của ILO về quyền tự do hiệp hội và về bảo vệ quyền được tổ chức, ILO đã khẳng định rõ là NLĐ và NSDLĐ, 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, Công ước số 87).

Thứ hai, về hoạt động của tổ chức NLĐ tại doanh nghiệp. BLLĐ năm 2019 đã quy định: *“Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác”* (Điểm c, Khoản 1, Điều 174). Quy định này một mặt nhằm đảm bảo sự bình đẳng, không phân biệt, đối xử với tổ chức công đoàn vì tổ chức công đoàn cũng quy định một số đối tượng không được kết nạp vào tổ chức công đoàn. Mặt khác, quy định này hướng đến sự bảo đảm cho tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp thực sự độc lập với NLĐ khi tiến hành các hoạt động đối thoại tại nơi làm việc, TLTT, ký kết TULĐTT.

Thứ ba, pháp luật lao động Việt Nam đã quy định cụ thể về phân biệt đối xử khi thực hiện quyền thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ. Sự phân biệt đối xử đối với NLĐ, thành viên lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ được BLLĐ năm 2019 quy định cụ thể như yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn HĐLĐ; sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt HĐLĐ, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn HĐLĐ, chuyển NLĐ làm công việc khác; phân biệt đối xử về tiền lương, thời gian làm việc... Những quy định này của BLLĐ năm 2019 có nội dung và mục tiêu cơ bản phù hợp với Công ước số 98 của ILO đó là bảo vệ tổ chức của NLĐ không bị can thiệp, thao túng trong quá trình thành lập, điều hành hoạt động. Cụ thể là *“Người lao động phải được bảo vệ thích đáng trước mọi hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ”* (Khoản 1, Điều 1 Công ước số 98).

Thứ tư, về những bảo đảm pháp lý cho hoạt động của các tổ chức đại diện lao động trong pháp luật lao động Việt Nam. Theo đó, Nhà nước có trách nhiệm *“bảo đảm, hỗ trợ, tạo điều kiện cho công đoàn thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật”*. Đồng thời, *“phối hợp và tạo điều kiện để công đoàn bảo vệ quyền, lợi ích hợp*

pháp, chính đáng của người lao động” (Khoản 1, 4, Điều 21 Luật Công đoàn năm 2012). Hay quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn như “*tạo điều kiện cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn*” (Khoản 2, Điều 22, Luật Công đoàn năm 2012). Thông qua những quy định đó cho thấy rằng, những đảm bảo pháp lý về tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện lao động, nhất là tổ chức công đoàn trong quy định pháp luật của nước ta đã phù hợp với yêu cầu của ILO về đại diện lao động. Bởi theo quan điểm của ILO thì: “*Các tổ chức người lao động (...) không thể bị bất kỳ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ*” (Điều 4, Công ước số 87). Đồng thời, “*pháp luật quốc gia không được có những quy định mang tính chất xâm hại, cũng như không được áp dụng với mục đích xâm hại tới những đảm bảo (về quyền tự do hiệp hội) đã được quy định trong Công ước này*” (Khoản 2, Điều 8 Công ước số 87).

Thứ năm, pháp luật Việt Nam đã có những quy định đầy đủ và tương đối toàn diện về quyền TLTT của NLĐ. Những quy định về TLTT được thể hiện trong các nội dung về nguyên tắc TLTT; chủ thể tham gia TLTT; nội dung TLTT; quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia TLTT; thủ tục tiến hành hoạt động TLTT và một số quy định có liên quan. Các quy định này là hoàn phù hợp với yêu cầu của Công ước số 98 của ILO khi Công ước này đòi hỏi chính phủ, các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ xây dựng và thúc đẩy TLTT tự nguyện (Điều 4, Công ước số 98 của ILO), đồng thời “*phải có những biện pháp phù hợp với điều kiện quốc gia để khuyến khích và xúc tiến việc triển khai và sử dụng hoàn tất các thể thức thương lượng tự nguyện giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là các tổ chức của người lao động, nhằm quy định những điều khoản và điều kiện về sử dụng lao động bằng thoả ước tập thể*”.

3.3.1.2. Về xóa bỏ mọi hành vi lao động cưỡng bức và bắt buộc

Thứ nhất, pháp luật lao động đã có những quy định về lao động cưỡng bức. Cụ thể BLLĐ năm 2019 đã đưa ra khái niệm “*cưỡng bức lao động*”. Đồng thời xác định hành vi cưỡng bức lao động là một trong những hành vi bị nghiêm cấm trong pháp luật lao động (Điều 8, BLLĐ năm 2019). Việc quy định cấm cưỡng bức lao động trong BLLĐ năm 2019 cùng với việc phê chuẩn Công ước số 105 của ILO trong năm 2020 về xóa bỏ lao động cưỡng bức cho thấy những cam kết và nỗ lực mạnh mẽ của Việt Nam về việc đấu tranh chống lại lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức.

Thứ hai, về các công việc không được coi là lao động cưỡng bức, bắt buộc được quy định tại Điều 2 Công ước số 29. Cụ thể, lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc không bao gồm:

Một là, bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào được yêu cầu theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc có tính chất quân sự thuần túy. Về các công việc có liên quan đến nghĩa vụ quân sự, Luật Nghĩa vụ quân sự năm 2015 quy định: “Công dân trong độ tuổi thực hiện nghĩa vụ quân sự, không phân biệt dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, trình độ học vấn, nghề nghiệp, nơi cư trú phải thực hiện nghĩa vụ quân sự theo quy định”. Về quy định này của pháp luật Việt Nam đã tương thích, phù hợp với quy định của Công ước số 29 của ILO.

Hai là, bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào là một phần của những nghĩa vụ công dân

bình thường của các công dân trong một đất nước hoàn toàn tự quản. Về nội dung này, pháp luật Việt Nam đã quy định về các quyền và nghĩa vụ của công dân trong các lĩnh vực pháp luật cụ thể trên nguyên tắc chung là “*các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật*” (Điều 14 Hiến pháp năm 2013) và “*quyền công dân không tách rời nghĩa vụ công dân*” (Khoản 1, Điều 15, Hiến pháp năm 2013). Do đó, hoàn toàn phù hợp với quy định của Công ước số 29 của ILO.

Ba là, bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào mà một người được yêu cầu phải làm theo phán quyết của Tòa án với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và quản lý của nhà chức trách (...). Ở Việt Nam, một người được yêu cầu phải làm theo phán quyết của Tòa án bao gồm: Lao động trong các cơ sở cai nghiện bắt buộc; lao động trong các trường giáo dưỡng; lao động trong trại giam. Có thể thấy, các quy định của pháp luật Việt Nam về vấn đề này cơ bản đã phù hợp với nội dung của Công ước số 29.

Bốn là, bất kỳ công việc hoặc dịch vụ nào được yêu cầu trong những trường hợp khẩn cấp. Đó là, trong trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai họa hoặc có nguy cơ xảy ra tai họa như cháy, lụt lội, nạn đói, động đất, dịch bệnh (...). Pháp luật Việt Nam đã quy định nội dung này trong Luật Quốc phòng Việt Nam năm 2018. Cụ thể, Nhà nước có thể huy động nguồn lực của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong nước để thực hiện nhiệm vụ quốc phòng (Điều 4) và công dân phải thực hiện nghĩa vụ quân sự; có nghĩa vụ tham gia dân quân tự vệ, xây dựng nền quốc phòng toàn dân (Điều 5).

Năm là, các hình thức phục vụ cộng đồng địa phương do những thành viên của cộng đồng thực hiện vì lợi ích trực tiếp của cộng đồng đó (...). Nội dung này đã được đề cập trong Hiến pháp 2013, cụ thể: “*Công dân có nghĩa vụ tuân theo Hiến pháp và pháp luật; tham gia bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội và chấp hành những quy tắc sinh hoạt cộng đồng*” (Điều 46). Qua đó cho thấy, quy định này của Việt Nam là hoàn toàn phù hợp với nội dung quy định của ILO.

Thứ ba, về cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức. Công ước số 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức đề cập đến việc các quốc gia phê chuẩn cam kết bãi bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức nào của loại lao động này như là một sự trừng phạt những ai đó đang có hoặc phát biểu ý kiến hay chính kiến chống đối về tư tưởng đối với trật tự xã hội hoặc kinh tế đã thiết lập. Điều 25 Hiến pháp năm 2013 quy định: “*Công dân có quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí, tiếp cận thông tin, hội họp, lập hội, biểu tình*”. Đối với việc cam kết không sử dụng lao động cưỡng bức như là một biện pháp về xử lý kỷ luật lao động, pháp luật Việt Nam mặc dù chưa ghi nhận trực tiếp nhưng cũng đã quy định khá chặt chẽ và cụ thể về vấn đề xử lý kỷ luật lao động nhằm hạn chế cưỡng bức lao động. Đối với cam kết không sử dụng lao động cưỡng bức như một sự trừng phạt đối với việc đã tham gia đình công, pháp luật Việt Nam quy định nghiêm cấm tất cả các hành động trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo cuộc đình công. Đối với việc loại bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức làm phương tiện

phân biệt đối xử, pháp luật Việt Nam không có quy định việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc như một biện pháp phân biệt đối xử về chủng tộc, xã hội, dân tộc hoặc tôn giáo. Hiến pháp năm 2013 quy định: *“Ng nghiêm cấm mọi hành vi kỳ thị, chia rẽ dân tộc”*. Về cơ bản quy định của pháp luật Việt Nam phù hợp với tinh thần của pháp luật quốc tế về việc cam kết không sử dụng bất kỳ hình thức nào của lao động cưỡng bức [78, tr.9-19].

Thứ tư, về chế tài xử lý đối với lao động cưỡng bức. Có thể nhận thấy, chế tài liên quan đến lao động cưỡng bức được quy định trong pháp luật Việt Nam có nhiều điểm tương đồng và phù hợp với luật pháp quốc tế. Việc thực thi pháp luật lao động song song với pháp luật dân sự và pháp luật hình sự là một chiến lược bổ sung quan trọng và phù hợp với nghĩa vụ thực thi các cam kết của ILO, đó là: hành vi huy động bất hợp pháp việc đi làm lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc sẽ phải bị chế tài hình sự và chế tài do pháp luật quy định phải có đủ hiệu lực thực sự và được áp dụng nghiêm ngặt. Và cam kết sử dụng các biện pháp có hiệu quả nhằm xóa bỏ ngay và toàn bộ lao động cưỡng bức (Điều 25 Công ước 29).

3.3.1.3. Về xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Nhìn chung các quy phạm pháp luật Việt Nam đã quy định tương đối đầy đủ nhằm tạo cơ sở pháp lý, tạo điều kiện bảo vệ, ngăn chặn tình trạng LĐTE bị bóc lột sức lao động và xây dựng một môi trường an ninh, an toàn và lành mạnh để phát triển cả về thể chất lẫn tinh thần. Pháp luật Việt Nam về cơ bản đã tương đồng với những nội dung cơ bản của Công ước về Quyền trẻ em và Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO. Có thể khái quát những nội dung tương đồng chính sau:

Thứ nhất, về hành lang pháp lý để bảo đảm thực thi quyền của LĐTE. Việt Nam là quốc gia đầu tiên trong khu vực châu Á và nước thứ hai trên thế giới phê chuẩn Công ước về Quyền trẻ em – CRC năm 1989. Việt Nam cũng đã phê chuẩn hai công ước cơ bản, cốt lõi của ILO có liên quan đến quyền của LĐTE là Công ước số 138 và 182. Việt Nam đã chủ động nội luật hóa các quy định của pháp luật quốc tế về quyền trẻ em nói chung và quyền của LĐTE nói riêng. Đến nay hệ thống pháp luật quốc gia về bảo vệ chăm sóc trẻ em đã tương đối đầy đủ, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ, hài hòa với pháp luật quốc tế, tạo hành lang pháp lý toàn diện để giải quyết các vấn đề của trẻ em, trong đó có vấn đề sức LĐTE [74, tr.3]. Nội dung quyền trẻ em và quyền của LĐTE đã được ghi nhận trong các quy định của Hiến pháp, Luật Trẻ em và BLLĐ. Riêng BLLĐ năm 2019 đã dành một mục riêng (trong Chương XI) để quy định về LĐTE.

Ngoài ra, Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Quyết định số 782/QĐ-TTg ngày 27/5/2021 phê duyệt *“Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”* nhằm mục tiêu chính là *“phòng ngừa, phát hiện, hỗ trợ, can thiệp trẻ em lao động trái quy định pháp luật và trẻ em có nguy cơ trở thành lao động trẻ em”*. Điều đó cho thấy quyết tâm chính trị và những nỗ lực rất đáng ghi nhận của Việt Nam trong bảo vệ các quyền của LĐTE. Đây chính là việc thực hiện nghiêm chỉnh cam kết của Việt Nam về việc *“theo đuổi một*

chính sách quốc gia được xây dựng để bảo đảm việc xóa bỏ một cách hiệu quả tình trạng lao động trẻ em và để nâng dần độ tuổi tối thiểu được tuyển dụng vào làm việc hoặc được tham gia lao động tới độ tuổi mà thanh thiếu niên đạt được mức độ phát triển đầy đủ nhất về thể chất và trí lực” đã được nêu ngay trong Điều 1, Công ước số 138 của ILO.

Thứ hai, về đối tượng được xác định là LĐTE. Hiện nay trong các quy định của pháp luật Việt Nam đang tồn tại những quy định không thống nhất về độ tuổi để xác định là trẻ em và LĐTE, khi mà BLLĐ năm 2019 không đề cập về khái niệm “lao động trẻ em” mà chỉ đưa ra khái niệm “lao động chưa thành niên” đồng thời quy định độ tuổi tối thiểu của NLĐ là đủ 15 tuổi (Khoản 1, Điều 3, BLLĐ năm 2019) và quy định lao động chưa thành niên là lao động chưa đủ 18 tuổi (Khoản 1, Điều 143 BLLĐ năm 2019). Cùng với đó, Luật Trẻ em năm 2016 quy định “trẻ em là người dưới 16 tuổi”. Mặc dù chưa có sự thống nhất trong các quy định của pháp luật, nhưng “tinh thần” của các quy định đó phù hợp với quy định của Công ước quốc tế về Quyền trẻ em - CRC. Đặc biệt với những quy định đó hoàn toàn tương thích, đáp ứng các yêu cầu của Công ước số 138 của ILO, đó là: “Độ tuổi tối thiểu (...) phải không được thấp hơn độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc và trong bất kỳ trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi”. Như vậy, pháp luật Việt Nam đã bao hàm LĐTE trong khái niệm NLĐ chưa thành niên nhằm bảo vệ chung với những người chưa có đầy đủ năng lực chủ thể.

Bảng 3.1. Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước 138 của ILO và theo quy định của pháp luật Việt Nam

Tuổi lao động tối thiểu	Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước số 138		Tuổi lao động tối thiểu theo quy định của pháp luật Việt Nam
	Áp dụng chung cho mọi quốc gia	Quy định ngoại lệ	
Tuổi tối thiểu chung	Không dưới 15 tuổi	Không dưới 14 tuổi (cho các nước đang phát triển)	Đủ 15 tuổi
Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm	Không dưới 18 tuổi	Không dưới 16 tuổi (Nhưng an toàn và phạm hạnh các em phải được bảo đảm)	Không dưới 18 tuổi
Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nhẹ	13 – 15 tuổi	12 – 14 tuổi (cho các nước đang phát triển)	Từ 13 – dưới 15 tuổi

Thứ ba, về quy định các loại công việc được sử dụng LĐTE. Điều 143 BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể về các “nhóm tuổi” khác nhau đối với LĐTE khi thực hiện các loại công việc khác nhau. Đồng thời quy định việc sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc với những điều kiện cụ thể được quy định tại Điều 145 BLLĐ năm 2019. Bên cạnh đó, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về lao động chưa thành niên có quy định danh mục các công việc nhẹ đối với các “nhóm tuổi” của LĐTE. Với quy định này, BLLĐ năm 2019 đã định hướng cho NSDLĐ khi sử dụng loại lao động này, một mặt nhằm đáp ứng nhu cầu lao động một cách linh hoạt

trong đơn vị, mặt khác, tạo điều kiện để trẻ em được quyền tham gia lao động, mang lại thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình. Quy định này tương đối phù hợp với các công ước của ILO và pháp luật các nước trên thế giới [58, tr.101]. Cụ thể là phù hợp với nội dung của Điều 7 của Công ước số 138, đó là *“pháp luật quốc gia có thể cho phép tuyển dụng hoặc tham gia lao động với những người từ 13 đến 15 tuổi trong những công việc nhẹ với điều kiện kèm theo: i) không có khả năng gây tổn hại đến sức khỏe hoặc sự phát triển của các em; ii) không ảnh hưởng đến việc học tập, việc tham gia vào những chương trình hướng nghiệp hay đào tạo nghề đã được các nhà chức trách có thẩm quyền chấp thuận, hoặc những chương trình mà các em có khả năng tiếp thu”* và những nội dung có liên quan khác về LĐTE được đề cập trong Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO.

Thứ tư, pháp luật quy định danh mục các công việc cấm sử dụng LĐTE. Theo đó, BLLĐ năm 2019 đã quy định các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng NLĐ từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi (Điều 147). Bên cạnh đó, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ đã quy định danh mục các công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên (Phụ lục III của Thông tư). Những quy định nêu trên là sự cụ thể hóa các nội dung được đề cập trong Công ước số 182 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức LĐTE tồi tệ nhất của ILO, bằng việc *“các quốc gia thành viên sẽ xây dựng và thực hiện các chương trình hành động nhằm ưu tiên xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất”* (Khoản 1, Điều Công ước số 182) và *“các quốc gia thành viên xem xét đến tầm quan trọng của giáo dục trong việc xóa bỏ nạn lao động trẻ em, tiến hành các biện pháp hữu hiệu và trong một thời gian định sẵn để ngăn chặn trẻ em khỏi những hình thức lao động tồi tệ nhất”* (Điều 7, Công ước số 182).

3.3.1.4. Về xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Qua việc đối sánh các quy định của pháp luật Việt Nam với các nội dung trong các Công ước số 111 và Công ước số 100 của ILO có thể nhận thấy những điểm tương đồng cơ bản sau:

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam đã nội luật hóa và chuyển tải được các nội dung cơ bản của hai Công ước số 111 và Công ước số 100 trong việc chấm dứt phân biệt, đối xử về việc làm và nghề nghiệp và trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau trong nhiều quy phạm pháp luật. Từ quy định của Hiến pháp năm 2013 – đạo luật có giá trị pháp lý cao nhất, đến các quy định của BLLĐ năm 2019, Luật Việc làm năm 2013, Luật Tín ngưỡng tôn giáo năm 2016. Đây là những đạo luật có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo quyền bình đẳng và không bị phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp của NLĐ, tạo cơ sở pháp lý cho việc đảm bảo thực thi thực chất, có hiệu quả về nội dung của nhóm quyền lao động này ở Việt Nam trên tinh thần của ILO là: *“Mỗi quốc gia thành viên chịu hiệu lực của Công ước này cam kết tuyên bố và theo đuổi một chính sách quốc gia, nhằm thúc đẩy bằng những phương pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn quốc gia, sự bình đẳng về cơ may và về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp để*

nhằm huỷ bỏ mọi sự phân biệt đối xử” (Điều 2, Công ước số 111).

Thứ hai, BLLĐ năm 2019 đã định nghĩa đầy đủ và cụ thể hơn về phân biệt đối xử. BLLĐ năm 2019 đưa ra khái niệm chính thức về phân biệt đối xử trong lao động (trước đây việc phân biệt đối xử chỉ được đề cập gián tiếp và chưa đầy đủ trong các hành vi bị cấm ở BLLĐ năm 2012). Theo BLLĐ năm 2019 thì phân biệt đối xử trong lao động là: “Hành vi phân biệt, loại 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” (Khoản 8, Điều 3). Có thể thấy rằng, mặc dù Việt Nam đã phê chuẩn hai Công ước số 100 và Công ước số 111 của ILO từ năm 1997 [148], nhưng đến quy định của BLLĐ năm 2019 thì khái niệm “phân biệt đối xử” mới được định nghĩa một cách trực tiếp và đầy đủ hơn trong luật. Quy định này là cần thiết trong bối cảnh các FTA thế hệ mới đã và đang bắt đầu có hiệu lực pháp luật, việc cam kết và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế nói chung và tiêu chuẩn lao động về chấm dứt sự phân biệt đối xử nói riêng là bắt buộc đối với Việt Nam, phù hợp với các yêu cầu của ILO.

Thứ ba, pháp luật Việt Nam đã có những thay đổi nhằm bảo đảm sự bình đẳng về giới trong lao động. Trong Công ước số 100 của ILO đã yêu cầu các quốc gia thành viên của Công ước phải thực hiện trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, không phân biệt đối xử về giới tính (Điều 1). Đối chiếu yêu cầu này với thực tiễn quy định của pháp luật Việt Nam có thể thấy các quy định của pháp luật Việt Nam đã tương đồng với yêu cầu của Công ước số 100 của ILO. Cụ thể, BLLĐ đã có chế định riêng về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới (Chương X BLLĐ năm 2019) trên nguyên tắc cơ bản là bảo đảm quyền bình đẳng giữa lao động nam, nữ; bỏ điều luật quy định những công việc không được sử dụng lao động nữ (ở Điều 160, BLLĐ năm 2012 trước đây) nhằm tạo sự bình đẳng giữa lao động nam và nữ. Đồng thời, quy định trách nhiệm của NSDLĐ phải bảo đảm thực hiện bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí sắp xếp việc làm, đào tạo, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác (Khoản 1, Điều 136). Bên cạnh đó, vấn đề bình đẳng giới còn được thể hiện các trong quy định về chế độ thai sản. Điển hình như quy định: “Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, đi công tác trong các trường hợp cụ thể” hay là quy định “Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản...” (Điều 137). Danh từ “người lao động” trong trường hợp này được sử dụng thay vì sử dụng “lao động nam”, “lao động nữ” đã thể hiện sự bình đẳng về giới trong chế định này của BLLĐ năm 2019.

3.3.2. Những điểm chưa tương thích của pháp luật Việt Nam so với nội dung cam kết về bảo vệ quyền của người lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

3.3.2.1. Về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

Mặc dù đã có những nỗ lực đáng ghi nhận trong việc thực thi có hiệu quả các cam kết quốc tế về bảo đảm quyền tự do liên kết và quyền TLTT cho NLĐ song cũng có thể nhận thấy pháp luật Việt Nam vẫn còn một số nội dung chưa tương thích và phù hợp với những yêu cầu của Hiệp định CPTPP mà Việt Nam đã cam kết.

Thứ nhất, về hành lang pháp lý đối với quyền tự do liên kết của NLĐ. Mặc dù Việt Nam đã phê chuẩn, gia nhập Công ước số 98 của ILO, tạo tiền đề pháp lý thuận lợi đối với hoạt động của công đoàn. Công ước số 98 cùng với Công ước số 87 sẽ tạo ra nhóm quyền cốt lõi nhất của hệ thống các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, đó là quyền tự do liên kết và TLTT. Tuy nhiên, đến nay Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn Công ước số 87 của ILO, trong khi đó theo đánh giá của chuyên gia về pháp luật lao động của ILO Chang Hee Lee thì: “*Công ước số 98 và 87 đặt ra những nguyên tắc phổ quát cho QHLD hiệu quả trong một nền kinh tế thị trường hiện đại*” [143]. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng chưa xây dựng và ban hành Luật về Hội nên chưa tạo cơ sở pháp lý đầy đủ cho việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện của NSDLĐ, đáp ứng những yêu cầu cơ bản về tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến quyền tự do hiệp hội cũng như trong việc giải quyết mối quan hệ, mâu thuẫn, tranh chấp sẽ phát sinh trong trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLĐ.

Thứ hai, trên thực tế tổ chức và hoạt động của công đoàn còn nhiều hạn chế, yếu kém chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới. Mô hình tổ chức, phương thức tập hợp đoàn viên, NLĐ chậm được đổi mới. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn còn nhiều bất cập. Hoạt động công đoàn một số ngành, địa phương chưa gắn với đặc điểm, nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của đoàn viên, NLĐ và tình hình QHLD. Công tác phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở chưa tương xứng với tốc độ phát triển của doanh nghiệp, NLĐ; chất lượng đoàn viên chưa cao, hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở còn hạn chế. Vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, phát huy quyền làm chủ của công nhân, NLĐ còn hạn chế. Tình trạng tranh chấp lao động, ngừng việc tập thể tuy giảm nhưng còn phức tạp, tiềm ẩn những nguy cơ bất ổn về an ninh, chính trị [3]. Tại Việt Nam, không hiếm gặp những trường hợp lãnh đạo công đoàn cơ sở là quản lý cấp cao của doanh nghiệp, đây là điều không thể chấp nhận theo Công ước số 98 [143]. Do vậy, cần phải sắp xếp hoàn thiện mô hình tổ chức, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động công đoàn đáp ứng yêu cầu tình hình mới.

Thứ ba, về quy định các đối tượng không được kết nạp vào tổ chức công đoàn Việt Nam, trong số đó có người nước ngoài lao động tại Việt Nam được quy định tại Điểm a, Mục 3.2 trong Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành điều lệ công đoàn ngày 20/2/2020. Điều này hoàn toàn trái tinh thần của Công ước số 87 của ILO và các giải thích chính thức của Ủy bản về tự do hiệp hội của tổ chức này. Theo ILO, tất cả mọi NLĐ, không có sự phân biệt (...) đều có quyền tự do thành lập, gia nhập công đoàn. Chỉ có ngoại lệ đối với những người làm việc trong lực lượng quân đội và cảnh sát sẽ do pháp luật quốc gia quy định (Điều 9, Công ước số 87). Như vậy, có thể thấy pháp luật Việt Nam đã loại trừ quyền thành lập gia nhập công đoàn của một số đối tượng, trong đó có người nước ngoài lao động tại Việt Nam. Chính vì vậy, để phù hợp và tương thích với

Công ước số 87 và số 98 của ILO, Việt Nam cần sớm phê chuẩn Công ước số 87 và ban hành các quy định pháp luật, đặc biệt là Luật về Hội nhằm khắc phục bất cập này.

Ngoài ra, các đối tượng NLĐ làm việc trong các khu vực phi chính thức tham gia vào các tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp của họ cũng đang bị hạn chế. Theo thống kê tại Việt Nam lao động phi chính thức chiếm tới 57% lực lượng lao động (tương đương 18 triệu lao động) [144], trong khi đó lao động phi chính thức thường làm việc mà không có HĐLĐ bằng văn bản liên quan đến công việc đang làm, chỉ thỏa thuận bằng miệng với chủ sử dụng lao động. Do đó, NLĐ dễ bị bóc lột sức lao động, môi trường làm việc không được tuân thủ theo quy định, NLĐ phải làm việc không kể giờ giấc, ngày đêm, môi trường sản xuất độc hại, không được bảo hộ nên rất dễ ốm đau, bệnh tật. Việc tiếp cận dịch vụ, an sinh xã hội hay tham gia vào hoạt động công đoàn cũng vì thế bị hạn chế. Chính vì vậy, cần có những biện pháp thích hợp khuyến khích NLĐ tham gia hoạt động tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ.

Thứ tư, tình trạng NSDLĐ cản trở việc thành lập, hoạt động công đoàn công đoàn vẫn đang diễn ra phổ biến trên thực tế. Thể hiện ở các hành vi như khuyến khích vật chất để NLĐ không tham gia công đoàn. NSDLĐ gây áp lực, đe dọa cắt phúc lợi nếu NLĐ tham gia công đoàn. Họ đe dọa, o ép hoặc mặc cả “*bổng lộc, chức vụ cao*” nếu thôi làm cán bộ công đoàn; cản trở việc bầu lãnh đạo công đoàn cơ sở; can thiệp việc bầu ban chấp hành công đoàn cơ sở. Phân biệt đối xử, từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thiện chí; chấm dứt HĐLĐ ngay khi hết nhiệm kỳ công đoàn, không bổ nhiệm lại chức vụ chuyên môn đối với cán bộ công đoàn; chuyển cán bộ công đoàn làm công việc khác, địa điểm làm việc khác, nhằm gây khó khăn cho hoạt động công đoàn. Đưa ra nhiều lý do trì hoãn tiến hành TLTT với công đoàn; dùng lợi ích vật chất “*mua chuộc*” cán bộ công đoàn hoặc cố tình “*gây khó dễ*” làm cán bộ công đoàn nản lòng mà từ bỏ việc đại diện thương lượng, bảo vệ NLĐ [163]. Đây là những thách thức không nhỏ trong việc đảm bảo thực thi các cam kết quốc tế của Việt Nam theo yêu cầu của ILO và các hiệp định thương mại tự do.

Thứ năm, vai trò của công đoàn trong hoạt động TLTT vẫn còn hạn chế. Sự hạn chế trong hoạt động của công đoàn đã ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện có hiệu quả hoạt động đối thoại tại nơi làm việc, TLTT và ký kết các TULĐTT trong các doanh nghiệp. Việc tham gia tổ chức công đoàn chưa xuất phát từ nhu cầu nội tại của NLĐ, chưa phát huy được hiệu quả trong thực tế [50, tr.125] và TLTT sẽ mất đi vai trò của nó nếu đại diện NLĐ không tham gia TLTT vì chính quyền lợi của tập thể NLĐ mà mình đứng ra làm đại diện cho họ [104]. Bên cạnh đó, bản thân cán bộ công đoàn cũng không nắm đầy đủ các quy định pháp luật về TLTT cũng như các nội dung quyền và lợi ích của NLĐ, thiếu các kỹ năng thương lượng. Vai trò tư vấn, hỗ trợ của công đoàn cơ sở còn bất cập, hạn chế [43, tr.23]. Số lượng doanh nghiệp ký kết TULĐTT chiếm tỷ lệ thấp so với số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, chất lượng của TULĐTT chưa đảm bảo được mục tiêu của TLTT, nội dung của thỏa ước chủ yếu là sao chép lại luật. Mô hình thương lượng ký kết TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp chậm được sơ kết, tổng kết để nhân ra diện rộng, số TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp còn ít [43, tr.39-40].

Bên cạnh đó, các quy định về chế tài xử phạt đối với TLTT và ký kết TULĐTT

cũng chưa đủ mạnh để bắt buộc các doanh nghiệp phải thực hiện các quy định đã có về TLTT, ký kết và đăng ký TULĐTT, nên trong thực tế có rất nhiều doanh nghiệp lợi dụng để né tránh, thậm chí không TLTT, ký kết và đăng ký TULĐTT [116, tr.124]. Thêm vào đó, về hình thức TLTT ở Việt Nam các doanh nghiệp đang hoạt động chủ yếu ký kết TULĐTT ở doanh nghiệp là phổ biến. Các TULĐTT cấp ngành đã thí điểm thực hiện, nhưng mức độ và phạm vi thương lượng ký kết TULĐTT ngành vẫn còn hạn chế [116, tr.149, 151]. Điều này sẽ gây ra những khó khăn nhất định đến các cam kết về bảo đảm quyền TLTT của NLĐ được đề cập trong Công ước số 98.

Thứ sáu, quy định của BLLĐ năm 2019 chưa xác định được cụ thể tỷ lệ đại diện NLĐ để tổ chức đại diện có đủ điều kiện TLTT. Mặc dù Điều 178 BLLĐ năm 2019 đã quy định về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong QHLD. Tuy nhiên, không phải tất cả các tổ chức đại diện NLĐ được thành lập hợp pháp đều có quyền TLTT. Bởi ngay tại Điều 68 BLLĐ đã quy định một tổ chức có quyền TLTT hay không dựa trên tỷ lệ NLĐ mà tổ chức đó đại diện trong doanh nghiệp. Theo đó, một tổ chức sẽ có quyền thương lượng khi đạt một trong các điều kiện, đó là: i) tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ; ii) trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đáp ứng quy định trên thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khác có thể tham gia TLTT khi được tổ chức đại diện NLĐ có quyền yêu cầu TLTT đồng ý; iii) trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định về tỷ lệ đại diện, thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu TLTT nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều 68 BLLĐ năm 2019.

Có thể thấy, mặc dù đã xác định tiêu chí có quyền TLTT của tổ chức đại diện NLĐ, nhưng BLLĐ năm 2019 vẫn chưa xác định được tỷ lệ đại diện NLĐ cụ thể, mà khi đạt tỷ lệ đó thì một tổ chức đại diện mới có đủ điều kiện TLTT. Với cách quy định như vậy, số lượng thành viên tối thiểu để thành lập tổ chức đại diện NLĐ và số lượng thành viên trên tổng số NLĐ để đạt tỷ lệ đại diện tối thiểu cho quyền TLTT là hai vấn đề hoàn toàn khác nhau. Tuy nhiên, dưới góc độ kỹ thuật lập pháp, quy định của BLLĐ đã tạo ra sự mâu thuẫn khi vừa ghi nhận TLTT là quyền cho tổ chức đại diện NLĐ được thành lập hợp pháp, không có ngoại lệ (Khoản 1, Điều 178 BLLĐ năm 2019), vừa hạn chế quyền này bởi tỷ lệ đại diện (Điều 68 BLLĐ năm 2019) [106]. Đây rõ ràng là sự thuẫn trong quy định về quyền TLTT của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

3.3.2.2. Về chấm dứt mọi hành vi lao động cưỡng bức

Qua việc đối sánh với các tiêu chuẩn lao động xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức, ép buộc của ILO có thể nhận thấy pháp luật Việt Nam còn có một số nội dung chưa phù hợp so với các quy định của ILO.

Thứ nhất, về khái niệm lao động cưỡng bức. ILO đã đưa ra định nghĩa đầy đủ về lao động cưỡng bức. Theo đó, lao động cưỡng bức “là 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” [31, Điều 2]. Qua đó có thể thấy, khái niệm mà Công ước số 29 đưa ra có phạm vi không bị bó hẹp dưới dạng các hành động cụ thể mà nó thể hiện dưới dạng cả đe dọa và cả hành động liên quan đến bạo lực hay hạn chế về thân thể hay tước đoạt quyền tự do và các đặc quyền khác của NLD. Đối tượng của sự đe dọa hay áp dụng các hình phạt nhằm ép buộc NLD phải làm những công việc mà bản thân họ không tự nguyện theo nội dung của Công ước số 29 không chỉ đối với NLD mà còn có cả thân nhân của họ. Trong khi đó, BLLĐ năm 2019 lại 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*” [23, Khoản 7, Điều 3]. Từ định nghĩa của BLLĐ có thể thấy rằng khái niệm “*cưỡng bức lao động*” mà BLLĐ đưa ra có nội hàm hẹp hơn khái niệm lao động cưỡng bức của Công ước số 29. Công ước này dùng thuật ngữ “*phải thực hiện một công việc hoặc dịch vụ*” để chỉ cả những trường hợp mà công việc hay dịch vụ hợp pháp hoặc bất hợp pháp. Nói cách khác, theo Công ước số 29 lao động cưỡng bức không được xác định theo tính chất của công việc (có thể hợp pháp hoặc bất hợp pháp theo luật quốc gia) mà phải theo tính chất của mối quan hệ giữa người thực hiện công việc và người được hưởng lợi từ công việc [78, tr.9-19]. Bên cạnh đó, thuật ngữ “*thủ đoạn khác*” trong khái niệm của BLLĐ chưa được giải thích một cách rõ ràng nên rất khó xác định. Vì vậy, có thể thấy pháp luật Việt Nam nhận diện hành vi cưỡng bức lao động như là một cách thức dẫn đến hậu quả lao động cưỡng bức, chưa thể hiện được đầy đủ tinh thần của Công ước số 29.

Thứ hai, về hình thức cụ thể của lao động cưỡng bức. Những quy định của BLLĐ năm 2019 về lao động cưỡng bức còn mang tính chất chung chung, chưa cụ thể và đầy đủ về các hình thức lao động cưỡng bức, dẫn đến việc khó khăn, lúng túng khi áp dụng trên thực tế. Ví dụ như quy định về nghĩa vụ hoàn trả phí đào tạo chưa thực sự minh bạch dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau trong quy định tại Điều 40 và Điều 62 BLLĐ năm 2019. Bởi có thể hiểu NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp thì không phải hoàn trả chi phí đào tạo nghề. Cũng có thể hiểu dù chấm dứt HĐLĐ hợp pháp hay trái pháp luật NLD đều phải hoàn trả chi phí đào tạo nếu chưa thực hiện xong cam kết về thời gian làm việc cho NSDLĐ như trong hợp đồng học nghề. Bởi vì, pháp luật không quy định rõ ràng việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ hợp pháp có phải hoàn trả chi phí đào tạo hay không. Bản thân Tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao cũng không có hướng giải quyết rõ ràng cho đến thời điểm này vì đang tồn tại hai quan điểm xét xử hoàn toàn trái ngược nhau đối với trường hợp này. Mặc dù đồng thuận với ý kiến thứ hai nhiều hơn, nhưng Tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao cho rằng phải có hướng dẫn cụ thể của cơ quan có thẩm quyền. Chính từ quy định thiếu rõ ràng của pháp luật dẫn đến thực tế đôi khi yêu cầu hoàn trả phí đào tạo có thể trở thành yếu tố nhằm cố ý hoặc vô ý “*trói chân*” NLD [119, tr.86].

Hay như ở một trường hợp khác có liên quan đến lao động cưỡng bức đối với trẻ em. Theo quy định của BLLĐ, NLD từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi cũng giống như NLD thành niên, họ có quyền tự do thương lượng với NSDLĐ về những nội dung có liên quan đến QHLD trong đó có việc làm và điều kiện lao động. Tuy vậy, sự tự do thỏa thuận đó

bị chi phối bởi sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của họ. Tuy biết rằng quy định này vừa nhằm tôn trọng quyền tự do lựa chọn việc làm, tự do thể hiện ý chí của trẻ em trong hoạt động giao kết HĐLĐ vừa nhằm hạn chế những rủi ro xuất phát từ sự yếu thế về nhận thức của LĐTE có thể dẫn tới những thỏa thuận về việc làm và điều kiện làm việc không phù hợp đối với trẻ em. Tuy nhiên, giới hạn của sự chi phối bằng ý chí của người đại diện theo pháp luật của NLĐ chưa được xác định một cách cụ thể, dẫn đến những lúng túng trong quá trình thực hiện. Bởi có thể, trong trường hợp khi giao kết HĐLĐ thì NLĐ dưới 18 tuổi, nhưng khi thực hiện HĐLĐ được một thời gian họ đã bước sang tuổi 18 thì từ thời điểm này những thỏa thuận trước đó bị chi phối bởi sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của NLĐ có còn tiếp tục có hiệu lực nữa hay không? hay quyền và nghĩa vụ của các bên chủ thể cần phải thỏa thuận lại, trong đó đặc biệt là quyền về việc làm và điều kiện làm việc của NLĐ? hay sẽ đương nhiên áp dụng các quy định pháp luật hiện hành như với lao động thành niên [119, tr.96]. Ngoài ra, việc NSDLĐ sử dụng các biện pháp mang tính kinh tế hay tinh thần trong quá trình bắt NLĐ làm trái ý chí của người đó vẫn chưa được cụ thể hóa. Điều này gây ra cách hiểu không thống nhất khi tiếp cận cưỡng bức lao động hay mập mờ trong việc xác định có hay không dấu hiệu của cưỡng bức lao động [51, tr.31]. Nên việc phát hiện, đấu tranh, xử lý đối với các hình thức lao động cưỡng bức chưa phát huy hiệu quả.

Thứ ba, về quy định mọi công việc hoặc dịch vụ phải làm trong những trường hợp đặc biệt. Đó là, trong trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai họa hoặc có nguy cơ xảy ra tại họa như cháy, lụt lội, nạn đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng (...) được đề cập tại Khoản 2, Điều 2 Công ước số 29. Có thể thấy, đây là việc huy động nguồn nhân lực trong việc đảm bảo an ninh cho toàn xã hội và không bị coi là lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, đối chiếu với nội dung này trong quy định tại Điều 108, BLLĐ năm 2019 về việc NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt vào bất kỳ ngày nào và NLĐ không được từ chối trong các trường hợp: “i) *Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật; ii) Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa*”. Quy định như vậy của BLLĐ năm 2019 là quá rộng so với quy định về các trường hợp khẩn cấp được phép huy động lao động cưỡng bức của Công ước số 29. Theo đó, Công ước số 29 chỉ cho phép lao động bắt buộc trong các trường hợp khẩn cấp, trong khoảng thời gian đặc biệt trong chiến tranh hoặc thiên tai hoặc nguy cơ thiên tai và trong các trường hợp nguy hiểm tới sự tồn tại hoặc đời sống của toàn thể hoặc một phần dân cư (Khoản 2, Điều 2).

3.3.2.3. *Về xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất*

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam chưa bao trùm được hết các đối tượng trẻ em đang tham gia lao động. Đến nay pháp luật Việt Nam vẫn thiếu các quy định về NLĐ là trẻ em ở các khu vực phi chính thức, kinh tế hộ gia đình, đặc biệt ở nông thôn trong khi đây là yêu cầu của các Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO. LĐTE ở Việt Nam tồn tại và

khu trú ở những nơi mà pháp luật khó có thể can thiệp hiệu quả để giải quyết tận gốc, đó là tình trạng LĐTE xuất hiện phổ biến trong khu vực phi chính thức, tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh của các hộ gia đình, các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ, trực tiếp tạo ra hàng hóa, sản phẩm dịch vụ, góp mặt trong chuỗi cung ứng. Trên 84% LĐTE phân bố ở khu vực nông thôn, trên 43% LĐTE là lao động hộ gia đình. Ngoài ra, đa số LĐTE làm thuê được trả công, tập trung trong các cơ sở sản xuất kinh doanh quy mô nhỏ thuộc khu vực phi chính thức [74, tr.67]. Điều đó có nghĩa là chưa có các biện pháp pháp lý thích hợp để can thiệp vào các đối tượng này. Bên cạnh đó, pháp luật Việt Nam vẫn chưa quy định rõ ràng giữa lao động chưa thành niên và trẻ em tham gia hoạt động kinh tế dẫn đến khó khăn trong việc phát hiện, xử lý các vi phạm về LĐTE.

Thứ hai, tỷ lệ trẻ em không được đến trường trong thực tế còn chiếm tỷ trọng lớn. Qua khảo sát số liệu từ Điều tra quốc gia về LĐTE năm 2018 có thể thấy, trong tổng số 1.031.944 LĐTE, có gần ½ hiện vẫn còn tiếp tục đi học và 48,6% hiện đã thôi học (501.095 em) và 1,4% chưa bao giờ đi học (tương đương 15.055 em) [74, tr.33]. Qua đây cho thấy số lượng trẻ em không được đến trường còn chiếm một số lượng lớn. Điều này chắc chắn sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tương lai của chính các em và gây ra những hệ lụy tiêu cực cho xã hội. Trong khi đó, theo Công ước về Quyền trẻ em và các Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO luôn đề cập đến tầm quan trọng của giáo dục trong việc xóa bỏ nạn LĐTE và luôn xem giáo dục là một trong các biện pháp để phòng ngừa, giảm thiểu LĐTE.

Thứ ba, thiếu cơ chế giám sát đối với tình trạng LĐTE, dẫn đến việc không thể thống kê một cách đầy đủ, kịp thời và chính xác hiện trạng LĐTE trên phạm vi toàn quốc, đặc biệt là ở những khu vực kinh tế phi chính thức, khu vực nông thôn, miền núi trong khi đây là một trong những yêu cầu quan trọng được Công ước số 138 và 182 của ILO đề cập tới.

Thứ tư, cơ chế kiểm tra, thanh tra có hiệu quả việc thực hiện pháp luật về LĐTE vẫn còn thiếu và yếu. Việc xử phạt các vi phạm pháp luật LĐTE còn quá nhẹ, chưa mang tính răn đe cao, chưa phát huy hiệu quả từ việc xử phạt. Ở Việt Nam mức độ xử lý các đối tượng lạm dụng sức lao động ở trẻ em và bạo hành trẻ em vẫn còn quá nhẹ, chủ yếu mới dừng lại ở việc nhắc nhở, xử phạt hành chính [155]. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra những nơi có dấu hiệu vi phạm về sử dụng LĐTE nhưng cũng không thể xử lý được vì hầu hết những nơi này đều chứng minh họ đang “truyền nghề” cho con cháu, họ hàng của mình. Một số khác không phải họ hàng thì có giấy cam kết của bố mẹ nên rất khó xử lý trên thực tế. Trong khi đó, quan điểm của ILO là “mỗi quốc gia thành viên sẽ thực hiện những biện pháp thích hợp để đảm bảo sự thực hiện hiệu quả và thi hành các điều khoản nhằm đảm bảo hiệu lực của Công ước bao gồm việc định ra và áp dụng các biện pháp trừng phạt hoặc nếu thích hợp, áp dụng cả biện pháp trừng phạt khác” (Điều 7, Công ước số 182).

Thứ năm, công tác giáo dục, tuyên truyền và phổ biến pháp luật về phòng ngừa và xóa bỏ LĐTE của nước ta chưa đạt được hiệu quả. Hậu quả là nhận thức của gia đình, chính trẻ em và NSDLĐ còn hạn chế, thiếu hiểu biết pháp luật, chính sách liên quan đến LĐTE. Vẫn còn tình trạng nhiều gia đình “cố xúi” cho LĐTE tham gia vào các hoạt động lao động để cải thiện sinh kế cho gia đình. Dẫn đến việc đánh mất cơ hội đến

trường, học tập, vui chơi, phát triển trong một môi trường an ninh, an toàn và lành mạnh. Gây ảnh hưởng xấu đến tâm lý, thể chất, tinh thần và sự phát triển toàn diện của trẻ em. Trong khi đây là những vấn đề được nêu trong Công ước về Quyền trẻ em và hai Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO.

3.3.2.4. Về chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Pháp luật lao động Việt Nam đã nội luật hóa một cách tương đối toàn diện và đầy đủ các nội dung hai Công ước số 100 và 111 của ILO trong các quy định của pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam đang còn tồn tại một số khác biệt cơ bản sau:

Thứ nhất, phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động. Trong Công ước số 111 của ILO quy định mọi người cần được hưởng sự bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm, nghề nghiệp. ILO xem đây là quyền cơ bản của NLD, điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc NLD có thể lựa chọn những công việc phù hợp, phát huy hết tiềm năng của mình và được hưởng những thành quả dựa trên công sức lao động. Tuy nhiên, thực tiễn hoạt động tuyển dụng tại Việt Nam vẫn đang còn tình trạng NLD bị phân biệt đối xử. Sự phân biệt đối xử của NSDLĐ có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau nhưng phổ biến là về giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản và hôn nhân; vùng, miền (địa phương); tình trạng khuyết tật; tình trạng nhiễm HIV... Từ thực tiễn pháp luật ở Việt Nam qua các vụ việc NLD đã bị phân biệt đối xử như đã phân tích ở trong nội dung Tiểu mục 3.1.4.2 và từ chính các yêu cầu của các công ước của ILO quy định, buộc Việt Nam cần có những chính sách nhằm bảo đảm sự bình đẳng trong việc làm, nghề nghiệp đối với NLD.

Thứ hai, phân biệt đối xử trong việc trả công cho NLD. Khi xây dựng Công ước số 100 ILO mong muốn các quốc gia thành viên phê chuẩn cam kết và bảo đảm việc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau. Và tiền công trong công ước được hiểu theo nghĩa rộng nhất có thể. Nó là một thuật ngữ vượt ra ngoài lương cơ bản, bao gồm “*bất kỳ thù lao làm thêm nào*” và cho dù trả tiền “*trực tiếp hoặc gián tiếp*” và “*bằng tiền mặt hoặc hiện vật*” [124, tr.60]. Tuy nhiên, thực tiễn tại Việt Nam vẫn còn tồn tại sự phân biệt đối xử, điển hình như trong thống kê về thu nhập bình quân của lao động nam cao hơn lao động nữ 1,42 lần của Tổng cục Thống kê trong nửa đầu năm 2021 [158] và thực trạng ở Việt Nam sự chênh lệch giới trong việc làm, nghề nghiệp vẫn giữ ổn định theo thời gian [72, tr.3].

Thứ ba, phân biệt đối xử khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLD. Trong Báo cáo QHLD năm 2017 được Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội công bố năm 2018 cho thấy: “*Tình trạng vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động vẫn còn diễn ra thường xuyên như vi phạm chấm dứt hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp đang trở thành vấn đề nghiêm trọng, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích người lao động*” [43, tr.40]. Một trong những nguyên nhân của việc NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLD đó là phân biệt đối xử liên quan đến tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tình trạng nhiễm HIV của NLD [71, tr.28]. Rõ ràng, thực tế đó cho thấy việc tuân thủ Công ước số 111 và Khuyến nghị số 200 của ILO về “*phân biệt đối xử*” chưa được nghiêm chỉnh thực thi trong thực tiễn.

Thứ tư, chế tài xử lý đối với các vi phạm pháp luật về phân biệt, đối xử trong lao động việc làm chưa đầy đủ, đồng bộ, chưa đảm bảo tính răn đe đối với những hành vi vi

phạm của NSDLĐ. Thêm vào đó, hành vi phân biệt đối xử của NSDLĐ trong nhiều trường hợp là sự phân biệt đối xử gián tiếp khi xảy ra cùng một điều kiện, cùng cách đối xử hoặc cùng tiêu chuẩn được áp dụng cho tất cả mọi người nhưng kết quả tác động không công bằng với một số người do các đặc điểm riêng của họ [124, tr.56], nên việc phát hiện, xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật liên quan đến các hành vi phân biệt đối xử của NSDLĐ, gây ra thiệt hại cho một số NLĐ hoặc một số nhóm NLĐ nhất định.

Kết luận chương 3

Qua việc nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật lao động hiện hành về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, có thể rút ra những kết luận sau đây:

1. Cũng giống như pháp luật quốc tế, pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam quy định về các quyền của NLĐ trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP, với nội dung cơ bản dựa trên Tuyên bố năm 1998 của được thừa nhận trên phạm vi toàn cầu.

2. Các nội dung về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP bao gồm quyền tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Các quyền cơ bản được nêu trong Tuyên bố năm 1998 liên quan đến 08 Công ước cốt lõi của ILO, có đề cập đến các quyền cơ bản của NLĐ. Để bảo vệ các quyền cơ bản của NLĐ, đáp ứng với các yêu cầu của Hiệp định CPTPP, pháp luật Việt Nam đã có những biện pháp bảo đảm thông qua tổ chức đại diện của NLĐ, thông qua hoạt động ĐTXH, bồi thường thiệt hại cho NLĐ và xử phạt đối với các vi phạm, hoạt động xét xử tòa án nhân dân.

3. Nhiều nội dung về bảo vệ quyền của NLĐ được quy định trong pháp luật Việt Nam đã cơ bản đáp ứng được các tiêu chuẩn lao động quốc tế được đề cập trong Hiệp định CPTPP, góp phần bảo vệ các quyền cơ bản của NLĐ nhằm hướng đến mục tiêu là xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định. Bên cạnh đó, cũng còn có một số nội dung trong các quy định của pháp luật Việt Nam chưa tương thích và phù hợp, chưa đáp ứng được các tiêu chuẩn về lao động mà Việt Nam đã cam kết.

4. Thực trạng này đặt ra vấn đề cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ nhằm đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP nói riêng và các FTA thế hệ mới nói chung mà Việt Nam đã tham gia hiện nay.

Chương 4

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG

4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Việt Nam đang ở trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, dưới tác động mạnh mẽ của xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với việc tham gia các FTA thế hệ mới, cho thấy Đảng và Nhà nước ta đã có đường lối và chính sách đúng đắn phù hợp với xu thế hội nhập trong bối cảnh thế giới đang bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra vô cùng mạnh mẽ. Việc Việt Nam tham gia các FTA thế hệ mới tạo những cơ hội thuận lợi cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đó là sự thay đổi trong tính chất của các QHLD làm công – ăn lương, lao động làm thuê sẽ tiếp tục phát triển về cả bề rộng lẫn chiều sâu. Tính chất giữa chủ - thợ và sự khác biệt giữa các bên về lợi ích trong QHLD sẽ ngày càng rõ rệt, đậm nét. Tình trạng NLĐ bị cưỡng bức, ép buộc, bóc lột, ức hiếp chưa có dấu hiệu thuyên giảm, cải thiện. Bên cạnh đó, với những hình thức mới của quan hệ việc làm, cùng với đó là sự gia tăng của lao động di cư giữa các quốc gia, giữa các vùng, miền khác nhau cũng sẽ làm cho QHLD trở nên phức tạp và đa dạng hơn bao giờ hết. Cùng với đó, đã có sự chuyển dịch môi trường hoạt động quản lý của Nhà nước từ khu vực nhà nước sang khu vực ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư của nước ngoài. Điều này tất yếu sẽ dẫn tới việc số lượng, tỷ trọng lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ tiếp tục tăng nhanh trong những năm đến. QHLD và NLĐ ở các khu vực kinh tế ngoài nhà nước ngày càng phát triển mạnh mẽ. Có sự đa dạng và linh hoạt trong các hình thức sử dụng lao động theo nhu cầu của thị trường, trong đó có những hình thức mới như là lao động bán thời gian, cho thuê lại lao động... sẽ tác động lớn đến các QHLD. Bên cạnh đó, xuất hiện nhiều dấu hiệu thể hiện sự mất cân bằng giữa mục tiêu phát triển kinh tế và giải quyết các vấn đề của xã hội nảy sinh nhưng chưa thể giải quyết ngay được sẽ ảnh hưởng đến QHLD ở nước ta.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư trên thế giới phát triển nhanh chóng, đang làm thay đổi mô hình quản trị nhân sự và QHLD, tác động rất lớn đến QHLD tại nơi làm việc. Trong khi đó, năng lực tiếp cận kinh tế số, quản trị số của Nhà nước và doanh nghiệp còn hạn chế; các yếu tố nền tảng như thể chế, hạ tầng, nguồn nhân lực chất lượng cao, công nghệ còn thấp; mức độ tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu và khu vực vẫn còn hạn chế hoặc còn tham gia ở những công đoạn giản đơn. Việt Nam vẫn đang là một quốc gia đang phát triển, trình độ phát triển đang ở mức hạn chế, nhu cầu về các nguồn lực xã hội và việc làm là rất lớn, có sự chênh lệch giữa các vùng miền khác nhau, xu hướng phân hóa giàu

nghèo ngày càng rõ rệt. Vì vậy, việc thu hút các nguồn đầu tư, phát triển kinh tế, giải quyết việc làm cho NLD và bảo vệ môi trường sẽ là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu mà Nhà nước cần phải giải quyết. Đặc biệt, đại dịch Covid-19 đã và đang ảnh hưởng nặng nề đến mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, ảnh hưởng tiêu cực đến cuộc sống, thu nhập của đại bộ phận NLD. Đại dịch Covid-19 đã khiến hàng triệu NLD rơi vào tình trạng thất nghiệp, giảm giờ làm, giảm tiền lương và lâm vào hoàn cảnh đói, nghèo. Sự tổn thất thu nhập của NLD dẫn đến sự sụt giảm các chỉ tiêu của hàng hóa và dịch vụ, khả năng duy trì hoạt động của các doanh nghiệp và những khó khăn đảm bảo khả năng phục hồi của nền kinh tế trong thời gian đến.

Từ những yếu tố vừa nêu có thể thấy, Việt Nam sẽ có những cơ hội nhưng đồng thời cũng ẩn chứa không ít những khó khăn và thách thức đối với hoạt động bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh hiện nay. Chính vì vậy, yêu cầu phải đổi mới và hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD là một yêu cầu cấp thiết hơn bao giờ hết ở cả phương diện pháp luật và thực thi pháp luật trong bối cảnh Việt Nam gia nhập của Hiệp định CPTPP. Khi hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP phải bảo đảm các định hướng sau đây:

4.1.1. Bảo vệ quyền của người lao động phải đặt trong bối cảnh hoàn thiện pháp luật về quyền con người

Trong công cuộc đổi mới toàn diện đất nước mà Việt Nam tiến hành suốt hơn 35 năm qua, con người luôn được Đảng, Nhà nước ta đặt ở vị trí trung tâm, coi đó vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Bảo vệ và thúc đẩy quyền con người, quyền của NLD luôn là quan điểm, chủ trương nhất quán, xuyên suốt của Đảng và Nhà nước ta, Đại hội XIII của Đảng xác định: *“Tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền và nghĩa vụ của công dân theo Hiến pháp năm 2013”* [9, tr.71]. Đồng thời, *“Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”* [13, Khoản 2, Điều 57]. Đây là những yêu cầu xuất phát từ thực tiễn khách quan, đòi hỏi từ việc bảo vệ các quyền và lợi ích của các bên trong QHLD, đặc biệt là quyền của NLD. Sách trắng về quyền con người năm 2018 khẳng định mạnh mẽ quan điểm của Việt Nam về quyền con người. Đó là việc bảo đảm và thúc đẩy quyền con người trước hết là trách nhiệm và quyền hạn của mỗi quốc gia. Các quốc gia có trách nhiệm xây dựng hệ thống pháp luật trong nước phù hợp với các nguyên tắc cơ bản của luật pháp quốc tế, đặc biệt là Hiến chương của UN có tính đến hoàn cảnh của mỗi nước để bảo đảm cho người dân được thụ hưởng quyền con người một cách tốt nhất. Do khác biệt về hoàn cảnh lịch sử, chế độ chính trị, trình độ phát triển, giá trị truyền thống, văn hóa... nên cách tiếp cận về quyền con người của mỗi quốc gia có thể khác nhau. Việc hợp tác và đối thoại giữa các quốc gia để thúc đẩy và bảo vệ quyền con người là một yêu cầu cần thiết và khách quan. Việt Nam ủng hộ việc tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực quyền con người trên cơ sở đối thoại bình đẳng, xây dựng, tôn trọng và hiểu biết lẫn nhau, không can thiệp vào công việc nội bộ của nhau, vì mục tiêu chung là thúc đẩy và bảo vệ ngày càng tốt hơn các quyền con người [162].

Đối với quyền của NLĐ, với tư cách là một bộ phận của hệ thống quyền con người, thuộc phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, Việt Nam cần ghi nhận, thực thi và bảo đảm các quyền cơ bản của NLĐ, phù hợp với các cam kết quốc tế. Trong QHLD, việc bảo đảm quyền con người, quyền của NLĐ chủ yếu được thể hiện trong mối quan hệ với NSDLĐ, để chống lại các nguy cơ bị bóc lột, đối xử bất công hay phải lao động trong những điều kiện không đảm bảo về an toàn, vệ sinh lao động cũng việc thiếu tôn trọng đến từ phía NSDLĐ. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP cần phải được tiếp tục thể chế hóa các quan điểm, đường lối của Đảng trong thời mới – thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng, ngoài việc đưa ra những quan điểm về phát triển con người, xem con người là mục tiêu, động lực phát triển quan trọng của đất nước thì Văn kiện cũng tiếp tục khẳng định đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, đa phương hóa, đa dạng hóa; chủ động và tích cực hội nhập quốc tế toàn diện, sâu rộng và có hiệu quả của Việt Nam [9]. Điều này một lần nữa cho thấy, Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến quyền con người trong mọi chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội.

Quan điểm của Đảng về thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội được thể hiện trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng, đó là: *“Tạo môi trường và điều kiện để phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, linh hoạt, thống nhất, hội nhập, có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước”* [9]. Đồng thời, để đảm bảo, thúc đẩy thực hiện quyền lao động, Đảng cũng đã đặt ra yêu cầu phải tập trung xây dựng QHLD ổn định, hài hòa và tiến bộ. Thể chế hóa đầy đủ, tăng cường các biện pháp công nhận, tôn trọng, bảo vệ và đảm bảo tốt hơn quyền công dân, quyền con người trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, cũng như những tư tưởng, nguyên tắc cơ bản của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN về quyền sở hữu, quyền tự do kinh doanh, quyền bình đẳng giữa các chủ thể thuộc các thành phần kinh tế và mọi hình thức sở hữu.

Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý và tạo lập môi trường thuận lợi để đại diện NSDLĐ hiệp hội doanh nghiệp, ngành nghề hoạt động có hiệu quả nhằm hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp trong việc thực thi pháp luật và chính sách về lao động. Đồng thời, nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ trong việc chăm đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ, thực hiện tốt *“cơ chế ba bên”* ở cấp ngành và địa phương về QHLD, nhằm thúc đẩy ký kết TULĐTT cấp ngành, cấp khu vực. Tăng cường cơ chế đối thoại, thương lượng giữa NSDLĐ và NLĐ. Quy định rõ quyền, trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ. Kết hợp hài hòa các chính sách kinh tế và xã hội, đảm bảo bổ sung, hỗ trợ cho nhau trong quá trình điều chỉnh quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động.

4.1.2. Bảo đảm môi trường quan với bảo vệ quyền của người sử dụng lao động

Xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng góp phần ổn định môi trường đầu tư, bảo đảm tăng trưởng kinh tế bền vững và thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Bảo vệ NLĐ là một vấn đề lớn, chủ đạo và xuyên suốt trong nội dung của Chương về lao động của Hiệp định CPTPP. Đối với pháp luật Việt Nam, vấn đề này càng có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Bởi lẽ, ngoài

việc tuân thủ và đảm bảo thực hiện các cam kết quốc tế thì những quy định của pháp luật trong nước được xây dựng và ban hành phải tương thích và đáp ứng được các yêu cầu của Tổ chức ILO, đồng thời phải phù hợp với chính sách pháp luật, điều kiện kinh tế và xã hội của Việt Nam.

Tổ chức ILO đã xây dựng các Công ước, các Khuyến nghị về lao động của mình đối với các quốc gia trên thế giới. Mục đích của việc xây dựng các Công ước và các Khuyến nghị này nhằm “*ràng buộc*” và “*khuyến khích*” các quốc gia thành viên của ILO cam kết, công nhận và thực thi các tiêu chuẩn lao động, hướng đến việc bảo vệ NLĐ trong QHLD. Nhà nước không được can thiệp vào quá trình thương lượng, tạo điều kiện để các bên thực hiện việc thương lượng một cách thực chất và hiệu quả. Công nhận quyền tự do liên kết, quyền tự do tham gia hoạt động công đoàn của NLĐ. Có những chính sách và quy định phù hợp trong việc bảo vệ việc làm và thu nhập cho NLĐ. Bên cạnh đó, Nhà nước phải có những quy định nhằm tăng cường bảo đảm điều kiện an toàn vệ sinh lao động; đảm bảo tuân thủ các quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; các chế độ phúc lợi và an sinh xã hội cho NLĐ... Đây là những yêu cầu và là những nội cơ bản trong hoạt động bảo vệ quyền của NLĐ.

Tuy nhiên, để xây dựng QHLD “*hài hòa, ổn định và tiến bộ*” nhưng nếu chỉ quan tâm và bảo vệ quyền của NLĐ thôi thì chưa đủ. Vậy nên, bên cạnh việc quan tâm bảo vệ quyền của NLĐ thì cần phải đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Ở hầu hết các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam đều có những quy định về vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp đối với NSDLĐ. Nhưng cũng cần phải thấy rằng, việc bảo vệ quyền của NSDLĐ vẫn có phạm vi “*hẹp*” hơn so với quyền của NLĐ. Điều này có thể giải thích bởi trong QHLD, NLĐ luôn ở vào thế yếu, việc bảo đảm quyền của NLĐ có khi phụ thuộc vào chính NSDLĐ. Hoạt động bảo vệ NSDLĐ là một yêu cầu bắt buộc nhằm đảm bảo cho QHLD thực sự hài hòa, ổn định trong điều kiện kinh tế thị trường [59]. Chính vì vậy, khi xây dựng và ban hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ cần thiết phải xem xét mối tương quan với việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Đảm bảo hài hòa lợi ích cho các bên là mục đích là mục tiêu của các nhà lập pháp không chỉ ở Việt Nam mà của bất kỳ một quốc gia tiến bộ nào trên thế giới. Các quy định đảm bảo hài hòa lợi ích giữa các bên trong QHLD, được kiểm chứng qua thực tiễn và được thừa nhận thì pháp luật cần thiết phải kế thừa, phát huy. Ngược lại, những quy định chưa bảo đảm sự hài hòa về quyền và lợi ích các bên thì cần thiết phải được sửa đổi, bổ sung. Việc sửa đổi, bổ sung đó cũng cần được đặt trong mối quan hệ tương quan về quyền và nghĩa vụ giữa NLĐ và NSDLĐ và thống nhất với các quy định khác. Chỉ có như vậy, mới đạt được mục đích trong việc đảm bảo hài hòa lợi ích của các chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động trong sự thống nhất về lợi ích chung của Nhà nước và xã hội.

4.1.3. Tôn trọng sự khách quan của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế đã trở thành một trong những động lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội, làm gia tăng sức mạnh tổng hợp quốc gia; thúc đẩy hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định XHCN; mở rộng thị trường, đẩy mạnh xuất

khẩu, tranh thủ được khối lượng lớn vốn đầu tư, công nghệ, tri thức, kinh nghiệm quản lý và các nguồn lực quan trọng khác; tạo thêm nhiều việc làm; nâng cao dân trí và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân [1], thì việc đảm bảo quyền của NLĐ cũng phải đáp ứng được các yêu cầu, cũng như quy luật khách quan của kinh tế thị trường nói chung và thị trường lao động nói riêng. Trước hết, phải đảm bảo thực hiện quyền tự do lao động và quyền tự do thuê mướn lao động trong QHLD. Vì trong nền kinh tế thị trường NLĐ được quyền tự do tham gia hoặc không tham gia thị trường lao động, họ có quyền tự do luân chuyển hàng hóa của mình - sức lao động từ chỗ dư thừa sức lao động đến chỗ thiếu lao động, từ nơi có mức lương thấp đến nơi có mức lương cao hơn, từ những nơi mà có điều kiện lao động chưa tốt, chưa đảm bảo đến những nơi có điều kiện lao động, đầy đủ hơn, tốt hơn cũng là một nhu cầu tất yếu của NLĐ. Đối với NSDLĐ, họ không những được đảm bảo quyền tự do khi tham gia thị trường lao động mà còn phải được Nhà nước và pháp luật tạo những điều kiện thuận lợi đồng thời khuyến khích việc sử dụng lao động một cách hiệu quả nhất trong sản xuất - kinh doanh. NSDLĐ được toàn quyền quyết định việc tuyển chọn, sử dụng lao động cho từng vị trí công việc, phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp để giữ lợi thế cạnh tranh trên thị trường lao động. NSDLĐ cũng có thể có quyền quyết định đến việc sử dụng lao động ở từng giai đoạn khác nhau của doanh nghiệp, được quyền mở rộng hay thu hẹp quy mô sản xuất, chấm dứt HĐLĐ, áp dụng các hình thức kỷ luật lao động, thậm chí là hình thức sa thải đối với NLĐ nếu có những căn cứ theo quy định của pháp luật.

Để đảm bảo quyền tự do việc làm cho NLĐ, tự do thuê mướn lao động, pháp luật cần phải có những quy định cần thiết và đầy đủ các nội dung như về việc làm, học nghề, đào tạo nghề, quy định đầy đủ các nội dung về HĐLĐ, chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, cơ chế hòa giải, TLTT, giải quyết các tranh chấp lao động trong QHLD... Những nội dung này cần phải được xây dựng trên nguyên tắc thống nhất, loại bỏ việc phân biệt, đối xử giữa các thành phần kinh tế, giữa các khu vực và các địa phương khác nhau. Đồng thời, pháp luật về lao động cần phải có những quy định đồng bộ, chặt chẽ trên cơ sở tôn trọng sự thỏa thuận, hợp tác trong QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ, hạn chế đến mức thấp nhất có thể sự can thiệp của nhà nước vào QHLD. Việc thỏa thuận hoàn toàn tự do, tự nguyện và tự định đoạt nhưng không được trái pháp luật và trái đạo đức xã hội về các quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD. Đây chính là những yêu cầu mang tính bắt buộc trong quá trình hoàn thiện hành lang pháp lý cho việc xây dựng QHLD hài hòa và tiến bộ.

4.1.4. Bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam

Nhận thức sâu sắc về vai trò của pháp luật trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, tạo nền tảng vững chắc để Việt Nam hội nhập với thế giới, Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định: *“Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai, minh bạch, trọng tâm là hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân”* [2]. Hệ thống pháp luật Việt Nam trong những

năm qua đã có sự phát triển và đạt được những thành tựu to lớn. Bên cạnh những thành tựu đạt được, hệ thống pháp luật nước ta cũng đã và đang bộc lộ những khuyết điểm, trong đó có vấn đề thiếu tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật. Qua đó cho thấy, hệ thống pháp luật chỉ có thể phát huy tối đa hiệu quả khi đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ. Việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ cần phải đặt trong sự phù hợp, thống nhất của Hiến pháp năm 2013 và các đạo luật có liên quan.

Đối với vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ nói chung và bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP có liên quan đến nhiều văn bản luật khác nhau như Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bình đẳng giới, Luật Trẻ em, Luật Việc làm... Do đó, vấn đề hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ cần phải đảm bảo sự thống nhất và đồng bộ giữa các đạo luật này. Yêu cầu này có ý nghĩa quan trọng, không những đảm bảo sự thống nhất, tránh sự chồng chéo, trùng lặp, một nội dung nhưng lại được quy định ở nhiều văn bản luật khác nhau, thậm chí là mâu thuẫn trong các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ, mà còn tránh được việc giảm hiệu lực pháp lý của pháp luật trong việc bảo vệ quyền của NLĐ. Thêm vào đó, hiện nay Việt Nam đã, đang và sẽ tham gia nhiều FTA thế hệ mới, trong đó có Hiệp định CPTPP với những cam kết mang tính ràng buộc trách nhiệm của quốc gia thành viên trong việc bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLĐ, mà cụ thể là các quyền của NLĐ được đề cập trong Tuyên bố năm 1998 của ILO. Việc phê chuẩn và nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản vào các quy định của pháp luật quốc gia là một yêu cầu bắt buộc, nhằm đáp ứng với những thay đổi của bối cảnh và tình hình mới. Chính vì vậy, vấn đề đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai và minh bạch, phù hợp và tương thích với các cam kết quốc tế là những yêu cầu để bảo vệ thực chất và hiệu quả các quyền của NLĐ.

4.1.5. Bảo đảm phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Trong xu hướng kinh tế toàn cầu hóa hiện nay, các tiêu chuẩn lao động quốc tế đóng vai trò là nền tảng pháp lý, tạo điều kiện cho kinh tế toàn cầu tăng trưởng ổn định, đem lại lợi ích cho tất cả các chủ thể tham gia QHLD. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế được ILO phát triển qua nhiều thập kỷ và đã tạo ra được một hệ thống công cụ pháp lý toàn cầu chứa đựng những nguyên tắc cơ bản và các quyền trong lao động, được hỗ trợ bởi một hệ thống giám sát giúp giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình áp dụng các tiêu chuẩn ở từng quốc gia thành viên. Chính vì vậy, các tiêu chuẩn lao động quốc tế là một cấu thành quan trọng trong chiến lược quản trị toàn cầu, thúc đẩy phát triển bền vững, xóa đói giảm nghèo và bảo đảm quyền và lợi ích cho tất cả các chủ thể khi tham gia QHLD.

Tính đến tháng 8 năm 2021, Việt Nam đã gia nhập 25 Công ước của ILO, trong đó có 7/8 Công ước cơ bản của ILO, là quốc gia được xếp vào loại ít so với mức phê chuẩn trung bình (khoảng 40 Công ước) của các nước thành viên. Đặc biệt, Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước số 87 – Công ước về quyền tự do liên kết và quyền được tổ chức (1948), trong khi đây là một trong số các công ước cốt lõi trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, cũng là một trong những công ước được đề cập trong nội dung của Hiệp định CPTPP. Các công ước này không chỉ đảm bảo quá trình tự do, dân chủ xã hội mà còn góp phần chuyển đổi việc bảo vệ

NLĐ từ sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước sang sự chủ động, tự giác của các bên [108, tr.157]. Chính vì vậy, trong những năm gần đây, Việt Nam và ILO đã có nhiều chương trình hợp tác, trong đó có hoạt động ký kết một số Bản ghi nhớ về hợp tác, thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2021 - 2030, trong khuôn khổ hợp tác giữa Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và ILO Việt Nam, với mục tiêu chính là thúc đẩy việc nghiên cứu để Việt Nam gia nhập thêm 15 Công ước của ILO nhằm áp dụng và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam. Theo đánh giá của Tiến sĩ Chang Hee Lee – Chuyên gia cao cấp của ILO thì: *“Nếu mọi việc diễn ra theo đúng kế hoạch, Việt Nam sẽ trở thành quốc gia dẫn đầu trong số các nước ASEAN trong việc thúc đẩy tiêu chuẩn lao động quốc tế”* [165]. Điểm đáng chú ý của các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản sẽ được theo dõi, giám sát thực hiện theo một cơ chế đặc biệt. Cơ chế này yêu cầu mọi quốc gia thành viên của ILO, ngay cả khi quốc gia thành viên đó chưa phê chuẩn các công ước tương ứng, có nghĩa vụ nộp Báo cáo quốc gia hàng năm cho ILO. Báo cáo quốc gia này phải nêu rõ các biện pháp mà quốc gia thành viên đó đã thực hiện để thúc đẩy việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản tại quốc gia mình. Do đó, việc thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ đảm bảo việc tuân thủ các cam kết quốc tế, khẳng định cam kết chính trị mạnh mẽ của Việt Nam với tư cách là thành viên có trách nhiệm của ILO, mà còn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, góp phần xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định.

4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.2.1.1. Về quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể của người lao động

Thứ nhất, cần hoàn thiện hành lang pháp lý đối với quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được liên kết của người lao động bằng việc phê chuẩn Công ước số 87 của ILO.

Mặc dù Công ước số 87 và 98 của ILO được đánh giá là những công ước mang các giá trị phổ quát cho QHLD trong một nền kinh tế thị trường hiện đại. Đồng thời, tự do hiệp hội không chỉ là kết quả mong muốn của sự phát triển, mà là một phần không thể thiếu của quá trình phát triển rộng lớn hơn, là thành phần quan trọng của tất cả các xã hội tự do và cởi mở. Không có quyền này, không thể có sự đối thoại hay hợp tác chân thành hay hiệu quả giữa NLĐ, NSDLĐ và chính phủ về các vấn đề phát triển và lao động [70, tr.4]. Nhưng tính đến thời điểm hiện tại Việt Nam vẫn chưa phê chuẩn Công ước số 87 – Công ước về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền được tổ chức. Chính vì vậy, để tạo cơ sở pháp lý vững chắc về quyền tự do hiệp hội, tự do liên kết của NLĐ và NSDLĐ, đồng thời đảm bảo việc tuân thủ thực hiện các cam kết quốc tế của Việt Nam được đề cập trong Hiệp định CPTPP nói riêng và các FTA thế hệ mới nói chung, Việt Nam cần sớm phê chuẩn công ước này.

Bên cạnh đó, Việt Nam cũng cần khẩn trương xây dựng và ban hành Luật về Hội để

xây dựng khung pháp lý đầy đủ cho việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện của NSDLĐ, đáp ứng những yêu cầu cơ bản về tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến quyền tự do hiệp hội, quyền được tổ chức cũng như trong việc giải quyết mối quan hệ, mâu thuẫn và tranh chấp sẽ phát sinh trong trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLĐ.

Thứ hai, cần bổ sung quy định về đối tượng tham gia tổ chức công đoàn Việt Nam.

Hiện nay, theo quy định tại điểm a, Mục 3.2 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn thi hành điều lệ công đoàn Việt Nam ngày 20/2/2020, thì NLĐ là “*người nước ngoài lao động tại Việt Nam*” là đối tượng không kết nạp vào tổ chức Công đoàn Việt Nam. Mặc dù, hiện nay pháp luật lao động đã ghi nhận quyền tham gia các tổ chức đại diện của NLĐ tại cơ sở có thể là tổ chức công đoàn hoặc là tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc quy định đối tượng này không được kết nạp vào tổ chức công đoàn, tức là đã loại trừ quyền thành lập gia nhập công đoàn của người nước ngoài lao động tại Việt Nam. Quy định này hoàn toàn trái tinh thần của Công ước số 87 của ILO và các giải thích chính thức của Ủy bản về tự do hiệp hội của tổ chức này. Đồng thời quy định như vậy cũng chưa bảo đảm quyền tự do liên kết một cách công bằng giữa những NLĐ. Bởi theo quy định của ILO, tất cả mọi NLĐ, không có sự phân biệt đều có quyền tự do thành lập, gia nhập công đoàn. Chỉ có ngoại lệ đối với những người làm việc trong lực lượng quân đội và cảnh sát sẽ do pháp luật quốc gia quy định tại Điều 9 của Công ước số 87 mà thôi. Chính vì vậy, cần sớm nghiên cứu, bổ sung quy định quyền gia nhập công đoàn của NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo hướng cho phép NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được gia nhập và hoạt động trong tổ chức công đoàn cơ sở nhưng cần phải có những điều kiện, giống tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, đó chính là việc không được tham gia vào ban lãnh đạo tổ chức công đoàn cơ sở.

Thứ ba, cần quy định cụ thể tỷ lệ đại diện người lao động để tổ chức đại diện có đủ điều kiện thương lượng tập thể.

Mặc dù đã thừa nhận tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp là tổ chức đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ, đây được xem là nội dung quan trọng trong việc đổi mới về tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, mở rộng quyền tự do liên kết của NLĐ. Quy định này của BLLĐ năm 2019 được xem là một bước tiến quan trọng, phù hợp với yêu cầu của bối cảnh hội nhập hiện nay, đặc biệt là đáp ứng các yêu cầu, đòi hỏi của các FTA thế hệ mới, hướng đến việc bảo vệ thực chất và hiệu quả hơn quyền của NLĐ. Song có thể thấy, có nhiều quy định của BLLĐ nói chung và quy định về quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể của NLĐ nói riêng là những quy định khung, nhiều nội dung chưa được hướng dẫn cụ thể, thậm chí một số quy định chưa phù hợp với điều kiện thực tế ở thời điểm hiện tại. Điều này đã làm ảnh hưởng đến việc triển khai thực hiện các quy định của BLLĐ về thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp.

Như đã phân tích trong nội dung của Tiểu mục 3.3.2.1, cho dù đã xác định căn cứ để tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong doanh nghiệp có quyền TLTT, nhưng BLLĐ năm 2019 vẫn chưa xác định được tỷ lệ cụ thể của đại diện NLĐ để khi đạt tỷ lệ đó thì tổ chức đại diện đó có đủ điều kiện tiến hành hoạt động TLTT. Để khắc phục sự mâu thuẫn trong quy định

tại Điều 68 và nội dung quy định tại Khoản 1, Điều 178 của BLLĐ năm 2019 thì cần thiết phải quy định rõ tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền TLTT khi đạt đến tỷ lệ đại diện cụ thể. Theo quan điểm của tác giả, quy định này có thể tham khảo tỷ lệ tán thành của TULĐTT để áp dụng cho quy định về TLTT, nhằm phát huy vai trò của tổ chức đại diện lao động và hiệu quả tối đa của TLTT trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

Thứ tư, cần hoàn thiện một số quy định về bảo đảm hoạt động của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp.

Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã ghi nhận tổ chức công đoàn và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp *“bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động”*, nhưng qua việc nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động và pháp luật công đoàn hiện hành có thể nhận thấy một số quy định về những bảo đảm hoạt động của hai chủ thể này như vấn đề tài chính hoạt động, phí thành viên, số lượng thành viên tối thiểu, đối tượng tham gia hoạt động lại chưa thực sự hợp lý, làm ảnh hưởng đến sự bình đẳng đã được pháp luật ghi nhận. Điển hình như về kinh phí hoạt động, theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012, kinh phí của tổ chức công đoàn cơ sở do NLĐ là đoàn viên công đoàn và NSDLĐ đóng góp (Điều 26 Luật Công đoàn 2012). Trong khi đó, kinh phí hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp hoàn toàn do NLĐ tham gia tổ chức đóng góp mà không có sự đóng góp từ phía NSDLĐ. Điều này sẽ ảnh hưởng đến tính độc lập của tổ chức công đoàn. Do đó, pháp luật công đoàn cần có những giải pháp về tài chính để giảm dần mức đóng kinh phí của NSDLĐ vào quỹ công đoàn. Quy định như vậy sẽ phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu của ILO trong việc bảo vệ quyền của NLĐ.

4.2.2.2. Về chấm dứt mọi hành vi lao động cưỡng bức

Thứ nhất, cần sửa đổi quy định về khái niệm lao động cưỡng bức.

Nhằm hạn chế và xóa bỏ niệm lao động cưỡng bức và bắt buộc, pháp luật lao động phải nhận diện được hành vi này thông qua các quy định cụ thể và nhất quán về khái niệm niệm lao động cưỡng bức cũng như các hình thức niệm lao động cưỡng bức và bắt buộc trong bối cảnh QHLD của nền kinh tế thị trường với những đặc thù ở Việt Nam hiện nay, đồng thời thể hiện đầy đủ được tinh thần của các Công ước của ILO về vấn đề này. Chính vì vậy, cần sửa đổi quy định về khái niệm niệm lao động cưỡng bức theo hướng bao quát đầy đủ các hành vi cưỡng bức lao động và gắn với việc loại trừ những hành vi áp đặt lao động không thuộc nội hàm định nghĩa niệm lao động cưỡng bức. Theo đó, khoản 7, Điều 3, BLLĐ năm 2019 cần được sửa lại như sau: *“Lao động cưỡng bức là công việc hoặc dịch vụ mà một người phải thực hiện do sự cưỡng ép trái pháp luật dưới bất kỳ hình thức nào từ phía người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động, trung gian, môi giới, bên cho thuê lại lao động hay bên thuê lại lao động, ngoại trừ việc áp đặt đó trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh hoặc đe dọa tới sức khỏe, tính mạng con người và sự tồn tại của cộng đồng”*. Bên cạnh đó, định nghĩa này cần được hướng dẫn cụ thể bằng các văn bản dưới luật quy định chi tiết, nhằm xác định cụ thể những trường hợp áp đặt lao động nào được phép không nằm trong nội hàm khái niệm niệm lao động cưỡng bức, những dạng hành vi cưỡng bức lao động nào được coi là lao động cưỡng bức.

Thứ hai, cần quy định về giới hạn các công việc hoặc dịch vụ phải làm trong những trường hợp đặc biệt.

Việc này nhằm quy định chặt chẽ hơn về giờ làm thêm của NLĐ, tránh tình trạng NLĐ bị bóc lột sức lao động, cưỡng bức lao động. Bởi trên thực tế, nhu cầu về sức lao động của NSDLĐ là rất lớn, nhiều doanh nghiệp huy động NLĐ làm thêm vượt quá số giờ tối đa pháp luật quy định mà không có sự thỏa thuận với NLĐ hoặc trong những trường hợp khác, NLĐ không đồng ý việc làm thêm giờ sẽ bị NSDLĐ đe dọa xử lý kỷ luật lao động, thậm chí là sa thải họ. Và điều quan trọng hơn nữa, việc giới hạn quy định các công việc hoặc dịch vụ phải làm trong những trường hợp khẩn cấp trong quy định của BLLĐ nhằm phù hợp và tương thích với các trường hợp khẩn cấp được phép huy động niệm lao động cưỡng bức trong Công ước số 29 của ILO nhằm bảo vệ NLĐ trước những hành vi lao động cưỡng bức.

4.2.2.3. Về cấm lao động trẻ em và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Thứ nhất, cần mở rộng quy định đối tượng trẻ em đang tham gia lao động.

Mặc dù vấn đề LĐTE đã được pháp luật Việt Nam quan tâm và được cụ thể hóa bằng các văn bản quy phạm pháp luật. Tuy nhiên, để tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về LĐTE cập nhật với điều kiện thực tế của quốc gia và hội nhập pháp luật quốc tế trong lĩnh vực lao động, đồng thời nhằm thực hiện có hiệu quả Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu LĐTE trái pháp luật trong giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030 của Thủ tướng Chính phủ, thì pháp luật Việt Nam cần quy định bao quát được tất cả các đối tượng trẻ em đang tham gia lao động. Khắc phục tình trạng thiếu các quy định về NLĐ là trẻ em ở các khu vực phi chính thức, kinh tế hộ gia đình, đặc biệt ở nông thôn, trong khi đây là yêu cầu của Công ước của ILO về bảo vệ LĐTE. Đồng thời, pháp luật cần quy định rõ những điểm khác biệt và chính sách pháp luật liên quan đến LĐTE và trẻ em tham gia hoạt động kinh tế để nhận diện được những hành vi vi phạm pháp luật về LĐTE trên thực tế. Rà soát các công việc trong lĩnh vực nông nghiệp nơi trẻ em có thể đang làm việc để xác định và cập nhật danh sách các công việc nguy hiểm trong lĩnh vực nông nghiệp theo Công ước số 138 của ILO.

Thứ hai, cần hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động trẻ em.

Bởi trên thực tế tình trạng vi phạm pháp luật về LĐTE còn đang diễn ra phổ biến với mức độ nghiêm trọng. Cả nước hiện có đến hơn nửa triệu trẻ em đã thôi học, đặc biệt có tới 15.055 em chưa bao giờ được đến trường [74, tr.33]. Tất nhiên, cũng cần phải nói thêm rằng đối với yêu cầu của Hiệp định CPTPP, đối tượng LĐTE mà Hiệp định CPTPP hướng tới là những LĐTE làm việc, lao động trong các doanh nghiệp, khu vực chính thức còn đối với những LĐTE phi chính thức lại không thuộc đối tượng bảo vệ của FTA này. Tuy vậy, đây là những số liệu thống kê để chứng minh cho tình trạng nghiêm trọng của LĐTE hiện nay ở nước ta hiện nay. Để giải quyết được tình trạng này cần phải quy định chế tài nghiêm khắc, chặt chẽ để xử lý những hành vi vi phạm pháp luật về LĐTE, tăng mức xử phạt cả lĩnh vực hành chính và trách nhiệm hình sự nhằm hạn chế tới mức thấp

nhất các vi phạm pháp luật về sử dụng LĐTE, đặc biệt là những vi phạm về LĐTE làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Tăng cường cơ chế kiểm tra, thanh tra việc thi hành pháp luật có liên quan đến LĐTE ở các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có hiện tượng lạm dụng sức LĐTE, thông qua việc bồi dưỡng, đào tạo kiến thức cho thanh tra lao động. Xây dựng cơ chế huy động sự tham gia, tăng cường hợp tác liên ngành trong công tác xóa bỏ LĐTE, đặc biệt là sự tham gia phối hợp giữa ngành Lao động, Thương binh và Xã hội với ngành Giáo dục – Đào tạo, Công an, các tổ chức xã hội và sự tham gia của doanh nghiệp từ cấp quốc gia đến cấp tỉnh, huyện và địa phương trong công tác xóa bỏ LĐTE. Bên cạnh đó, cần bổ sung các quy định cụ thể về trách nhiệm pháp lý của các tổ chức, cá nhân có vi phạm trong việc để xảy ra tình trạng vi phạm pháp luật lao động về sử dụng LĐTE trong các văn bản pháp luật chuyên ngành. Cần thiết phải xây dựng bộ quy trình quản lý, đánh giá về LĐTE để hướng dẫn thực hiện tại các địa phương.

4.2.2.4. Về chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Thứ nhất, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật, tạo cơ sở cho việc thực hiện quyền bình đẳng của người lao động, chấm dứt sự phân biệt đối xử

Mặc dù những quy định của BLLĐ năm 2019 đã từng bước khắc phục được tình trạng phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp đối với NLĐ như đã phân tích ở trên. Các quy định của BLLĐ một mặt nhằm hướng đến sự bình đẳng giữa các đối tượng NLĐ khi tham gia các QHLD, đảm bảo cho NLĐ không bị phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản và hôn nhân, tôn giáo, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình,... Mặt khác các quy định như vậy của BLLĐ là sự nội luật hóa, cụ thể hóa các cam kết của Việt Nam với các đối tác, đáp ứng các yêu cầu của các FTA thế hệ mới mà Việt Nam đã tham gia. Tuy nhiên, để hoàn thiện pháp luật về vấn đề này, pháp luật Việt Nam cần phải nghiên cứu hoàn thiện các quy định sau:

Một là, pháp luật cần quy định rõ hơn việc phân biệt đối xử gián tiếp trong công và quan điểm chính trị. Phân biệt đối xử gián tiếp xảy ra khi cùng một điều kiện, cùng cách đối xử hoặc cùng tiêu chuẩn được áp dụng cho tất cả mọi người, nhưng kết quả tác động không công bằng với một số người do các đặc điểm riêng của họ như dân tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, không liên quan chặt chẽ với các yêu cầu vốn có của công việc. Nói cách khác, phân biệt gián tiếp thể hiện ở chỗ, NSDLĐ mặc dù không công khai vi phạm quy định cấm phân biệt đối xử, nhưng hành vi của NSDLĐ gây ra thiệt hại cho một số NLĐ hoặc một số nhóm NLĐ nhất định. Điều này xảy ra khi NSDLĐ đối xử như nhau đối với những NLĐ có hoàn cảnh khác nhau [124, tr.56]. Nếu pháp luật quy định rõ ràng về việc phân biệt đối xử gián tiếp thì sẽ hạn chế được tối đa những hành vi phân biệt đối xử của NSDLĐ đối với NLĐ. Bên cạnh đó, cần bổ sung cụ thể quy định căn cứ phân biệt đối xử theo quan điểm chính trị trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, trả lương đối với NLĐ trong các căn cứ để xác định là phân biệt đối xử trong nội dung quy định của BLLĐ.

Hai là, nghiên cứu sửa đổi quy định tại điểm d, Khoản 4, Điều 122 của BLLĐ năm 2019 theo hướng NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang mang thai, lao động nam nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trong trường hợp vợ bị chết khi

sinh con hoặc những rủi ro về sức khỏe sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền, NLD nghi việc hưởng chế độ thai sản khi nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi; không được xử lý kỷ luật sa thải đối với lao động nữ trong thời gian mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi bằng sữa mẹ.

Ba là, sửa đổi quy định về bảo vệ thai sản tại Điểm a, Khoản 1, Điều 137 BLLĐ trên cơ sở là tôn trọng quyền tự định đoạt của NLD. Theo đó, thay vì quy định như hiện nay là NSDLĐ không được sử dụng NLD làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa đối với trường hợp *“mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo”*, thì cần bổ sung cụm từ *“trừ trường hợp được người lao động đồng ý”*, giống như quy định của trường hợp NLD đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Quy định như vậy sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho những NLD lao động, làm việc trong một số công việc có tính chất đặc thù, tạo điều kiện cho NLD nữ tìm kiếm thu nhập, cải thiện sinh kế cho NLD nếu họ thấy rằng quá trình lao động, làm việc không ảnh hưởng đến thai sản.

Bốn là, cần thiết phải quy định nghiêm cấm đối với trường hợp NSDLĐ đưa các nội dung thỏa thuận trong HĐLĐ như hạn chế việc lao động nữ kết hôn hoặc mang thai trong một thời gian nhất định hay buộc NLD là nữ phải thử hoặc cung cấp các minh chứng về tình trạng thai sản khi tuyển dụng lao động, trừ trường hợp các công việc, ngành nghề pháp luật có quy định là không được sử dụng lao động nữ đang có thai. Quy định như vậy nhằm để khắc phục tình trạng hiện nay một số công ty, doanh nghiệp đưa thỏa thuận này trong nội dung HĐLĐ, buộc NLD phải thực hiện, xâm phạm nghiêm trọng đến những quyền cơ bản của cá nhân được pháp luật bảo vệ.

Thứ hai, hoàn thiện các quy định pháp luật về các chế tài xử lý, xử phạt đối với các vi phạm theo hướng tăng mức xử phạt vi phạm hành chính nhằm đảm bảo tính răn đe, giáo dục

Trong nội dung quy định tại Khoản 1, Điều 28 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định mức phạt tiền đối với các hành vi như: i) Không bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới theo một trong các trường hợp sau: tuyển dụng; bố trí; sắp xếp việc làm; đào tạo; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương; các chế độ khác; ii) Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ thì có mức phạt tiền là từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với NSDLĐ. Quy định mức phạt tiền như vậy theo quan điểm của tác giả là quá ít, chưa tương xứng với tính chất, mức độ và hậu quả của hành vi vi phạm, chưa mang tính răn đe đối với NSDLĐ, điều này dẫn đến ý thức tuân thủ pháp luật của NSDLĐ chưa được quan tâm đúng mức. Do đó, cần phải nâng mức xử phạt đối với những hành vi vi phạm như trên, để đảm bảo tăng cường trách nhiệm, ý thức bảo vệ NLD, đặc biệt là đối với lao động nữ.

4.2.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.2.2.1. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện lao động

Thứ nhất, cần quy định cụ thể hơn quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn.

Về mặt pháp lý, tổ chức công đoàn Việt Nam ở các cấp có chức năng nền tảng là “đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động”. Tuy nhiên, chức năng này chưa được xác định rõ trong Luật công đoàn năm 2012 là “quyền” hay “trách nhiệm” của tổ chức công đoàn. Nếu chức năng này được hiểu là “quyền” thì đương nhiên tổ chức công đoàn có thể thực hiện hoặc không thực hiện. Do vậy, để xác định rõ hơn chức năng, nhiệm vụ đặc biệt là “trách nhiệm” của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ khi tham gia vào các QHLD, Luật Công đoàn năm 2012 cần được sửa đổi theo hướng là “Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho công nhân, lao động, cán bộ, công chức, viên chức; có trách nhiệm chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Có quy định rõ như vậy mới xác định được “trách nhiệm” bảo vệ NLĐ là nhiệm vụ chính, cơ bản và quan trọng của tổ chức công đoàn trước những nguy cơ NLĐ bị xâm phạm (đe dọa bị xâm phạm) từ phía NSDLĐ trong quá trình họ tham gia vào quá trình lao động, sản xuất. Đây chính là mục tiêu đã xác định ngay từ đầu của tổ chức công đoàn.

Thứ hai, cần xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo hướng đơn giản thủ tục thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động.

Hiện nay các quy định của pháp luật về điều kiện, thủ tục thành lập tổ chức đại diện của NLĐ khá phức tạp. Bởi thực tế tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp như đã đề cập ở trên là chủ thể mới, lần đầu tiên được quy định trong BLLĐ năm 2019, một số quy định chưa có tiền lệ, trong đó có các nội dung quy định về hồ sơ thành lập, số lượng thành viên tối thiểu NLĐ làm việc tại doanh nghiệp, trình tự, thủ tục đăng ký, những trường hợp bị thu hồi đăng ký khi vi phạm tôn chỉ, mục đích của tổ chức... Đây rõ ràng là một thách thức không nhỏ đối với việc thành lập, hoạt động của tổ chức đại diện của NLĐ tại doanh nghiệp, trong điều kiện trình độ, nhận thức, mức độ hiểu biết pháp luật của NLĐ còn đang có những hạn chế nhất định. Do đó, những quy định của pháp luật về vấn đề này cần hướng đến việc đơn giản hóa các thủ tục, loại bỏ các thủ tục không cần thiết, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của tổ chức này trong việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình.

Thứ ba, cần sớm hoàn thiện các quy định của pháp luật về Hội.

Có thể thấy, mặc dù BLDS năm 2015, Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội (được sửa đổi

bởi Nghị định số 33/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 13/4/2012) đã điều chỉnh về những vấn đề liên quan đến Hội, nhưng các quy định này vẫn đang còn xem nhẹ sự tự do ý chí trong việc thành lập và tham gia các Hội. Cách tiếp cận của Nhà nước với quyền tự do hiệp hội vẫn nặng về yêu cầu quản lý hành chính. Trong khi đó, dự thảo Luật về Hội đã “vắt” qua nhiều khóa Quốc hội khác nhau, qua nhiều phiên thảo luận đến nay vẫn chưa được thông qua. Các quy định trong dự thảo còn hạn chế hơn so với pháp luật hiện hành, nhiều nội dung không cần thiết, thậm chí can thiệp vào nội dung hoạt động và điều lệ của các tổ chức của hội, chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập.

4.2.2.2. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

Cần quy định kéo dài thời gian đối thoại định kỳ. Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã quy định NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc định kỳ ít nhất 01 năm một lần, nhưng tùy thuộc vào việc chấp hành pháp luật của doanh nghiệp mà có thể nghiên cứu tăng thời gian định kỳ thực hiện đối thoại tại nơi làm việc có thể kéo dài hơn từ 18 đến 24 tháng trở lên một lần hoặc theo yêu cầu của một bên, tùy vào quy mô, số lượng lao động mà quy định hình thức đối thoại phù hợp hoặc quy định thông qua công đoàn cơ sở tiếp nhận ý kiến của NLĐ rồi phản ánh cho NSDLĐ trả lời. Việc quy định kéo dài thời gian đối thoại tại nơi làm việc như vậy sẽ có lợi cho các bên đối thoại. Bởi nếu quy định thời gian ngắn sẽ gây ra không ít khó khăn cho cán bộ công đoàn và bản thân doanh nghiệp trong việc triển khai những nội dung đối thoại, gây tốn kém về thời gian và cho phí cho công tác chuẩn bị đối thoại.

4.2.2.3. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động

Trong các cơ chế bảo vệ quyền của NLĐ thì bồi thường thiệt hại cho NLĐ là một cơ chế quan trọng, cơ chế này không những góp phần vào việc bảo vệ hiệu quả, thực chất các quyền của NLĐ được pháp luật quy định mà còn nâng cao ý thức bảo vệ NLĐ, thông qua việc tuân thủ pháp luật của NSDLĐ. Vì lý do đó nên trong các quy định của pháp luật đã đề cập đến trách nhiệm bồi thường thiệt hại của NSDLĐ đối với NLĐ trong các trường hợp luật định. Tuy nhiên, để cho biện pháp này được phát huy hiệu quả tối đa và trở thành biện pháp hữu hiệu nhằm bảo vệ các quyền của NLĐ trong QHLD cần phải thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, cần quy định cụ thể về đảm bảo nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động đối với người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Các quy định của pháp luật về mức bồi thường của NSDLĐ đối với NLĐ trong trường hợp họ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được đề cập trong BLLĐ năm 2019 theo quan điểm của tác giả luận án là hợp lý khi so sánh với quy định của một số quốc gia trên thế giới. Quy định đã đề cao trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ về vấn đề bồi thường thiệt hại. Tuy nhiên, vẫn còn có một số nội dung quy định liên quan chưa phù hợp, cần nghiên cứu để hoàn thiện hơn. Điển hình, theo quy định tại Khoản 2, Điều 12, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP thì mức xử phạt đối với các hành vi vi phạm như: “*Không thực hiện đúng quy định về thời hạn thanh toán các khoản về quyền lợi của người lao động khi*

chấm dứt hợp đồng lao động; không trả hoặc trả không đủ tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định của pháp luật;... thì mức xử phạt chỉ từ 1 đến 2 triệu đồng với vi phạm đến 10 người lao động; từ 2 đến 5 triệu đồng từ 11 đến 50 người lao động”. Quy định mức phạt tiền như vậy là quá thấp, chưa mang tính răn đe đối với NSDLĐ. Tất nhiên, trong trường hợp này, NLĐ cũng có một quyền lựa chọn khác là khởi kiện ra Tòa án để yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, tuy nhiên không phải tất cả NLĐ đều sẵn sàng và chủ động cho việc khởi kiện của mình. Chính vì vậy, để đảm bảo tính răn đe, đồng thời nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thực hiện nghĩa vụ bồi thường cho NLĐ cần sửa đổi quy định xử phạt hành chính về nội dung này theo hướng tăng mức phạt tiền so với quy định hiện hành để đảm bảo quy định được thực thi nghiêm chỉnh.

Thứ hai, cần quy định cụ thể vấn đề buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc trong Điều 41, Bộ luật Lao động năm 2019.

Khoản 1, Điều 41, BLLĐ năm 2019 quy định: “Trong trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động”. Tuy nhiên, pháp luật lao động lại chưa quy định cụ thể về trường hợp nếu cả NLĐ và NSDLĐ không đạt được sự thỏa thuận, thống nhất trong việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ hoặc NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ lại không đồng ý (tức muốn tiếp tục làm việc) thì giải quyết như thế nào? Trong khi đó, mối quan hệ giữa họ đã có những “rạn nứt” nhất định từ hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, sự ổn định về đời sống, việc làm, thu nhập và tâm lý của NLĐ, cùng với hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ cũng vì thế mà bị ảnh hưởng. Vì vậy, cần phải quy định rõ và cụ thể hơn nhằm bảo vệ quyền của NLĐ trong mối tương quan với quyền của NSDLĐ.

Thứ ba, cần quy định trợ cấp mất việc làm cho người lao động có thời gian làm việc cho người sử dụng lao động dưới 12 tháng.

Theo quy định tại Điều 47, BLLĐ năm 2019, NSDLĐ phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Hoặc khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã. Qua đó có thể thấy, đối với những NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng cho NSDLĐ khi mất việc làm thì họ không thuộc đối tượng được trợ cấp mất việc làm, đồng nghĩa việc NSDLĐ không có trách nhiệm bồi thường cho họ trong trường hợp này. Trong khi đó, theo quy định của pháp luật thì điều kiện để NLĐ được hưởng trợ cấp thất nghiệp là đã đóng bảo hiểm thất nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên. Thêm vào đó, những ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid-19, sẽ làm gia tăng và trầm trọng tình trạng thất nghiệp của NLĐ, đời sống của NLĐ sẽ khó khăn hơn. Chính vì vậy, trong thời gian tới, khi tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động cần quy định việc trợ cấp mất việc làm cho NLĐ dưới 12 tháng, nhằm giảm thiểu những khó khăn trong việc đảm bảo thu nhập và điều kiện sống cho NLĐ.

4.2.2.4. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua biện pháp xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước

Cần phải tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung và khắc phục những hạn chế nêu trên của trong quy định của một số văn bản quy phạm pháp luật, nhằm phát huy hơn nữa hiệu quả hoạt động xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước với tư cách là một cơ chế bảo vệ quyền của người lao động.

Biện pháp xử phạt vi phạm hành chính là một biện pháp đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm quyền của NLD trước những hành vi vi phạm đến từ phía NSDLĐ. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã được ban hành cũng không nằm ngoài mục đích đó. Trong bối cảnh BLLĐ năm 2019 đã chính thức có hiệu lực từ ngày 1/1/2021, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng đã được Quốc hội ban hành và chính thức có hiệu lực từ ngày 1/1/2022. Sự ra đời của những đạo luật này đã làm thay đổi trong chính sách quản lý nhà nước về lao động, đồng thời làm thay đổi những cơ sở pháp lý trong nội dung các văn bản hướng dẫn thi hành nói chung và Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/1/2022 của Chính phủ nói riêng. Bên cạnh đó, Quốc hội cũng thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xử lý vi phạm hành chính. Những nội dung sửa đổi, bổ sung về thời hiệu xử phạt, mức xử phạt, thẩm quyền xử phạt,... chắc chắn sẽ có những tác động, ảnh hưởng đến việc xử lý các vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động.

Mặc dù, đã có những thay đổi trong các quy định pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động, bằng việc Chính phủ đã ban hành Nghị định số 12/2022/NĐ-CP thay thế cho Nghị định số 28/2020/NĐ-CP. Các quy định trong Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã bổ sung việc xử phạt đối với một số hành vi vi phạm như vi phạm quy định về đối thoại tại nơi làm việc; vi phạm quy định về đảm bảo thực hiện quyền tổ chức của đại diện NLD tại cơ sở,... Điều mà trước đây Nghị định 28/2020/NĐ-CP đã “bỏ sót”. Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể chế tài xử phạt, đặc biệt là hình thức phạt tiền được quy định trong Nghị định 12/2022/NĐ-CP vẫn còn nhẹ, chưa mang tính răn đe, phòng ngừa; chưa đề cao trách nhiệm bảo vệ NLD của NSDLĐ, hiệu quả của việc xử lý, xử phạt chưa được phát huy. Do vậy, Chính phủ trong thời gian tới cần phải tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung và khắc phục những hạn chế, bất cập trong quá trình xử lý đối với các hành vi vi phạm, nhằm phát huy hơn nữa hiệu quả hoạt động xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước với tư cách là một cơ chế bảo vệ quyền của NLD.

4.2.2.5. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua các phán quyết của Tòa án nhân dân

Thứ nhất, cần cụ thể cơ chế thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án.

Cần tham khảo, tiếp thu và bổ sung có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng pháp luật về giải quyết các tranh chấp lao động ở số quốc gia trên thế giới, đặc biệt là những quốc gia có nền tư pháp dân chủ, tiến bộ; thông lệ quốc tế và nội dung của các điều ước quốc tế mà

Việt Nam là thành viên, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Ví dụ như ở Australia, quốc gia này đã ban hành Luật Công bằng nghề nghiệp năm 2009. Cùng với sự ra đời của đạo luật này đã làm xuất hiện một cơ quan mới, đó là Ủy ban Công bằng nghề nghiệp Australia (Fair Work Australia – FWA). Cơ quan này ngoài việc thực hiện chức năng như quyết định các tiêu chuẩn lao động quốc gia, hỗ trợ TLTT còn có trách nhiệm giải quyết các tranh chấp về lao động. Theo quy định của Luật Công bằng nghề nghiệp, FWA không tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể mà thường chỉ can thiệp khi các bên có yêu cầu. Ngay cả khi can thiệp vào các tranh chấp lao động tập thể thì trong nhiều trường hợp, FWA cũng không giải quyết tranh chấp ngay mà yêu cầu các bên tự thương lượng trước. Có thể thấy rằng, mục tiêu chính của những thay đổi này là để khuyến khích hơn nữa thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ [124, tr.152-153].

Thứ hai, sửa đổi các quy định pháp luật tổ tụng lao động.

Việt Nam đang hướng đến xây dựng nền kinh tế số, các yêu cầu về ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động tổ tụng dân sự đã hiện hữu và cấp thiết. Do vậy, cần phải nghiên cứu một cách tổng thể để có thể sửa đổi, bổ sung pháp luật tổ tụng dân sự cho phù hợp. Trong đó có các vấn đề về thực hiện thao tác tổ tụng thông qua thư điện tử (như nhận, xử lý, lưu trữ dữ liệu về đơn khởi kiện, đơn yêu cầu...) và xét xử trực tuyến trong bối cảnh đại dịch Covid-19 diễn biến phức tạp, kéo dài, do thực hiện giãn cách xã hội, nhiều Tòa án không thể đưa vụ án ra xét xử theo thời gian luật định, để không làm ảnh hưởng đến chất lượng hoạt động tư pháp, quyền và lợi ích của Nhà nước, tổ chức, cá nhân.

4.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.3.1. Nâng cao hiệu quả công tác xây dựng, ban hành pháp luật nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động

Hội nhập kinh tế quốc tế là một trong những định hướng chiến lược của Việt Nam trong thời gian tới. Điều này đã và sẽ mở ra những cơ hội bên cạnh những thách thức mà Việt Nam phải đối mặt và giải quyết. Mặc dù hợp tác và phát triển là xu thế lớn nhưng cục diện thế giới đang có những chuyển biến nhanh chóng và khó lường. Xu hướng toàn cầu hóa sẽ tiếp tục theo xu hướng chủ đạo, đưa các quốc gia vừa hợp tác, vừa cạnh tranh nhau gay gắt. Điều đó buộc các quốc gia sẽ phải tiếp tục đẩy mạnh tái cấu trúc nền kinh tế theo hướng nâng cao chất lượng tăng trưởng, phát triển bền vững, thúc đẩy xuất khẩu, tạo thêm nhiều việc làm cho NLĐ trong bối cảnh phải chịu những ảnh hưởng không nhỏ của đại dịch Covid-19. Để đáp ứng được yêu cầu của quá trình hội nhập, đặc biệt là những yêu cầu, quy định của các FTA thế hệ mới, việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế buộc Việt Nam phải nâng cao hiệu quả công tác xây dựng, ban hành pháp luật về các tiêu chuẩn lao động quốc tế nhằm bảo vệ quyền của NLĐ, phù hợp và tương thích với “*hàng rào kỹ thuật*” được đề cập trong các hiệp định thương mại tự do. Thêm vào đó, hoạt động quản lý nhà nước về lao động có tính chất hành chính, mệnh lệnh thông qua sự tham gia trực tiếp của Nhà nước dần dịch chuyển sang tính chất dân sự hóa các QHLD bằng việc bảo đảm

quyền tự do định đoạt của các bên trong QHLD, thích ứng với sự phát triển của các QHLD trong nền kinh tế thị trường. Chính vì vậy, trong hoạt động xây dựng, ban hành pháp luật về lao động trong thời gian đến cần phải đặt trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, phù hợp với những nội dung về các quyền cơ bản của NLD, được thừa nhận rộng rãi thì cần thiết phải được nội luật hóa trong các quy định của pháp luật Việt Nam, đảm bảo những quy định của pháp luật lao động trong nước từng bước đáp ứng đầy đủ, tương thích hơn với những tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO, đặc biệt là những vấn đề mang tính chất nhạy cảm, có thể phụ thuộc vào những điều kiện về kinh tế, xã hội, văn hóa, truyền thống, thể chế chính trị... như quyền tự do hiệp hội, quyền tự do liên kết của NLD.

Để đạt được mục tiêu đó, ngoài việc bổ sung, hoàn thiện, nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong quy định của BLLĐ, khắc phục tình trạng một số quy định của BLLĐ còn có một số quy định chưa theo kịp sự phát triển của kinh tế thị trường, chưa đáp ứng được các yêu cầu của hội nhập thương mại quốc tế, một số quy định còn mang tính chất chung chung và bắt buộc phải ban hành văn bản chi tiết để hướng dẫn thi hành, thì cần phải tăng cường rà soát xây dựng các quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành trong các quy định của các văn bản dưới luật, nhằm tạo hành lang pháp lý đồng bộ, thống nhất làm cơ sở cho việc xây dựng QHLD ổn định, hài hòa và tiến bộ, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD, đặc biệt là những quyền cơ bản của NLD. Điều này sẽ góp phần vào việc khắc phục tình trạng một số quy định của pháp luật lao động còn chồng chéo, chưa đảm bảo tính thống nhất giữa các quy định của BLLĐ và các văn bản hướng dẫn; các chế định của BLLĐ bị hướng dẫn “rải rác” ở nhiều văn bản khác nhau làm cho người áp dụng pháp luật rất khó khăn trong việc nghiên cứu, áp dụng; chất lượng soạn thảo, ban hành một số điều luật trong một số văn bản quy định chi tiết chưa cao, chưa nghiên cứu kỹ thực tiễn nên khi ban hành không có tính khả thi, ảnh hưởng đến hoạt động quản lý doanh nghiệp của NSDLĐ, NLD... [44, tr.6]. Điều này dẫn đến giảm hiệu lực, hiệu quả của các văn bản quy phạm pháp luật.

Ngoài ra, để nâng cao hiệu quả công tác xây dựng, ban hành pháp luật, đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế về bảo vệ quyền của NLD, Việt Nam cần tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là những nước có kinh nghiệm về phát triển kinh tế thị trường, hệ thống pháp luật đồng bộ, hoàn chỉnh,... trên cơ sở phù hợp với những điều kiện thực tế của quốc gia. Đối với Việt Nam, về bản chất Việt Nam là một nền kinh tế chuyển đổi, những kinh nghiệm, nguồn lực còn có những hạn chế nhất định. Do đó, chúng ta có thể “chất lọc” những kinh nghiệm trong quá trình xây dựng, ban hành các quy định phù hợp, đáp ứng được yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế nói chung và các tiêu chuẩn kỹ thuật của các hiệp định thương mại tự do nói riêng. Trong thời gian tới, Việt Nam cần phải thực hiện các thủ tục pháp lý cần thiết để phê chuẩn Công ước số 87 của ILO – Công ước về quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ quyền được tổ chức của NLD. Việc phê chuẩn Công ước này là cần thiết, một mặt nó phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam, mặt khác việc phê chuẩn văn kiện quan trọng này sẽ tạo được khung pháp lý hoàn chỉnh cho vấn đề bảo vệ quyền của NLD như tinh thần của Hiệp định CPTPP.

4.3.2. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Nhằm phát huy vai trò quản lý nhà nước đối với vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ thông qua các tiêu chuẩn lao động quốc tế được đề cập trong các FTA thế mới mà Việt Nam đã tham gia cũng cần phải hoàn thiện các thiết chế quản lý nhà nước về lao động. Mặc dù xu hướng hiện nay là Nhà nước trao cơ hội cho các bên trong QHLD được quyền tự do thỏa thuận, trên cơ sở các quy định khung của Nhà nước. Tuy nhiên, trong hoạt động quản lý nhà nước về lao động không thể thiếu vai trò quản lý của Nhà nước, thông qua các cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Do đó, để đạt được mục tiêu bảo vệ quyền của NLĐ đáp ứng các yêu cầu của các FTA thế hệ mới cần phải nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Cụ thể:

Về phía các Bộ, ngành ở Trung ương. Cần sớm nghiên cứu, xây dựng được quy chế phối hợp về quản lý lao động giữa các Bộ, ngành. Bởi trên thực tế, sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong một số công tác lao động chưa tốt, làm cho việc thực thi chính sách về lao động kém hiệu quả; Còn có sự chồng chéo về chức năng quản lý nhà nước về lao động giữa các Bộ, ngành trong công tác quản lý; trùng lặp chức năng quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao giữa Sở Lao động Thương binh và Xã hội với Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao.... [44, tr.51]. Do đó, cần xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan trong việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ nhằm thực thi nghiêm túc, có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết với các đối tác. Tăng cường cơ chế phối hợp giữa các cơ quan hữu quan trong việc giám sát, phân tích, đánh giá, báo cáo tình hình thực hiện các cam kết quốc tế liên quan đến các tiêu chuẩn lao động như các cơ quan Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam; Tổng cục Thống kê – Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Văn phòng ILO tại Việt Nam; đại diện các Hiệp hội giới chủ,... và các cơ quan hữu quan, cơ quan bảo vệ pháp luật khác.

Về phía các cơ quan thanh tra, kiểm tra trong lĩnh vực lao động. Cần phải tăng cường số lượng cán bộ thanh tra chuyên ngành về lao động, bởi vì thực tế hiện nay cho thấy số lượng cán bộ thanh tra chuyên ngành về lao động còn thiếu và yếu. Kết quả thống kê cho thấy, tổng số cán bộ thanh tra ngành Lao động – Thương binh và Xã hội trong cả nước là 500 người (trong đó thanh tra về chính sách lao động, an toàn vệ sinh lao động chỉ khoảng 300 người), trong khi theo tiêu chí của ILO thì cả nước cần phải có số lượng thanh tra chuyên ngành lao động khoảng 800 – 1000 thanh tra viên; Số lượng doanh nghiệp được kiểm tra, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động còn thấp, mỗi năm chỉ có khoảng 3.000 cuộc thanh tra, trong khi đó có đến hơn 500.000 doanh nghiệp. Với số lượng thanh tra viên hiện có thì mỗi năm chỉ thanh tra được 3,4% tổng số doanh nghiệp; Thanh tra viên lao động hiện nay chủ yếu tập trung ở Trung ương và cấp tỉnh, trong khi tại các huyện, khu công nghiệp, khu chế xuất chưa được bố trí tăng cường. Năng lực thanh tra viên lao động còn chưa đồng đều giữa trung ương và địa phương, giữa các địa phương [44, tr.50]. Điều này cho thấy, hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp

luật về lao động còn có nhiều hạn chế, chưa mang lại hiệu quả chưa cao. Chính vì vậy, trong thời gian tới cần phải tăng cường xây dựng đội ngũ thanh tra chuyên ngành lao động đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp của đội ngũ thanh tra lao động. Trang bị điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện cho đội ngũ thanh tra thực hiện nhiệm vụ. Chỉ có như vậy, mới nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan này.

4.3.3. Nâng cao trách nhiệm của các chủ thể về bảo vệ quyền của người lao động đáp ứng yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới nói chung và Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương nói riêng

4.3.3.1. Đối với các tổ chức đại diện của người lao động

Để nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức đại diện, đặc biệt là tổ chức công đoàn thì cần phải thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, cần tiếp tục đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam nhằm đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới

Trước hết cần ban hành các giải pháp thực thi trên thực tế mạnh hơn nữa nhằm nâng cao tỷ lệ thành lập công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước, doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác tập hợp, vận động đoàn viên, NLD thích ứng với tình hình mới; đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền, vận động để thu hút, tập hợp, định hướng cho NLD. Tăng cường vận động, thuyết phục để NLD nâng cao nhận thức và tự nguyện tham gia công đoàn ở cơ sở để bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của NLD và sự phát triển của doanh nghiệp. Tiếp tục sắp xếp, hoàn thiện mô hình tổ chức; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng nhu cầu của tình hình mới.

Đồng thời, tiếp tục nâng cao hiệu quả mô hình tổ chức công đoàn 4 cấp, kết hợp chặt chẽ giữa công đoàn địa phương và công đoàn ngành; củng cố phát triển công đoàn ngành, nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn địa phương. Xây dựng mô hình tổ chức công đoàn theo hướng mở, linh hoạt, năng động nhằm giải quyết kịp thời nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của NLD. Nghiên cứu, tổ chức một số mô hình mới như công đoàn ngành, công đoàn tổng công ty trực thuộc theo hướng tập trung, tinh gọn, hiệu quả; công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có công đoàn viên và doanh nghiệp có dưới 25 đoàn viên.v.v... Bên cạnh đó, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn bảo đảm về số lượng và chất lượng, có trí tuệ, bản lĩnh, tâm huyết, trách nhiệm, uy tín, có năng lực đối thoại, truyền cảm hứng, tập hợp, đoàn kết NLD. Nghiên cứu, ban hành chính sách phù hợp để tuyển dụng cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở, trong phong trào công nhân, thu hút, tạo động lực cho cán bộ công đoàn.

Ngoài ra, công đoàn các cấp căn cứ nhu cầu, nguyện vọng chính đáng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của công đoàn viên, NLD để xác định nội dung và mục tiêu hoạt động; xây dựng niềm tin, tạo sự gắn kết giữa NLD với tổ chức công đoàn để Công đoàn Việt Nam thực sự là tổ chức của NLD, do NLD và vì NLD. Thường xuyên, chủ động phối hợp với NSDLĐ chăm lo, bảo đảm quyền của NLD; kịp thời giải quyết và kiến

ngợi giải quyết những vấn đề bức xúc của NLĐ. Ngoài ra, cần xây dựng nguồn tài chính đủ mạnh để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn. Hoàn thiện chính sách pháp luật, trong đó có việc sửa đổi bổ sung Luật Công đoàn năm 2012; tăng cường và nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội với công đoàn.

Thứ hai, cần tăng cường vai trò của đại diện lao động trong hoạt động thương lượng tập thể

Để TLTT thực sự có hiệu quả, thực chất thì chủ thể tham gia TLTT, trong đó có tổ chức đại diện lao động (phổ biến là công đoàn) không chỉ cần có sự hiểu biết pháp luật lao động, pháp luật công đoàn mà còn phải am hiểu về tình hình sản xuất, kinh doanh ở nơi đang làm việc, về điều kiện lao động và sử dụng lao động, nội quy, quy chế trong đơn vị, cùng những tâm tư, nguyện vọng, các yêu cầu từ phía NLĐ, tập thể lao động. Bởi nếu, cán bộ công đoàn không hiểu biết rõ về điều kiện thực tế của đơn vị, không gần gũi, sát sao với NLĐ trong đơn vị thì khó có thể nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của chính NLĐ thì sẽ khó làm tốt vai trò đại diện cho quyền lợi của tập thể NLĐ mà mình đứng ra làm đại diện. Chính vì vậy, để nâng cao hiệu quả của hoạt động TLTT cần thiết phải tăng cường vai trò của các tổ chức đại diện lao động, trong đó có vai trò nòng cốt của tổ chức công đoàn với những hoạt động cụ thể như hiểu biết về pháp luật lao động, kỹ năng TLTT, khả năng đối thoại,... trong quá trình TLTT.

Khắc phục tình trạng phụ thuộc của công đoàn cơ sở với NSDLĐ, để hoạt động của công đoàn không còn mang tính hình thức, chiếu lệ. Đưa hoạt động của tổ chức công đoàn cần đi vào thực chất, hiệu quả; lấy nhu cầu, nguyện vọng chính đáng của tập thể đoàn viên, NLĐ làm cơ sở xác định nội dung; lấy việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của NLĐ làm mục tiêu hoạt động. Từ mục tiêu và nội dung được xác định, hình thành phương thức hoạt động phù hợp, đảm bảo sức hấp dẫn, thiết thực, hiệu quả của tổ chức công đoàn, để hoạt động của tổ chức công đoàn thực sự phát huy hiệu quả với vai trò là một trong những cơ chế, biện pháp hữu hiệu nhằm bảo vệ quyền, lợi ích của NLĐ.

4.3.3.2. Đối với người sử dụng lao động

Để nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý lao động nhưng đồng thời đảm bảo việc tuân thủ thực hiện các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ, NSDLĐ cần phải có kỹ năng vận dụng phù hợp và linh hoạt các quy định của pháp luật lao động vào điều kiện cụ thể của đơn vị. Ở Việt Nam, trong các giai đoạn trước đây, kỹ năng chủ yếu của NSDLĐ có được trong áp dụng pháp luật về quản lý lao động chủ yếu là dựa vào kinh nghiệm. Tuy nhiên, thói quen đó đã từng bước phải thay đổi, bởi trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa cũng như trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, việc dựa vào kinh nghiệm, bản năng không phải là cách tối ưu, hiệu quả để trau dồi để thực hiện hoạt động quản lý lao động, mà ở đó NSDLĐ khi tham gia vào các QHLD việc đầu tiên, mang tính chất bắt buộc đối với họ chính là việc phải tuân thủ pháp luật lao động. Nghĩa vụ tôn trọng, bảo vệ các quyền và lợi ích pháp, chính đáng của NLĐ là bắt buộc. NSDLĐ cần phải ý thức được việc lợi nhuận, doanh thu của họ không thể thiếu sự đóng góp của NLĐ,

NSDLĐ không thể vì lợi ích của mình mà thực hiện các hành vi vi phạm, xâm hại đến các quyền của NLĐ khi tham gia hoạt động lao động, những hành vi vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ đối với NLĐ khiến họ có thể sẽ phải đối mặt với những hậu quả pháp lý do pháp luật quy định, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh, uy tín, hình ảnh và sự phát triển của doanh nghiệp. Vì vậy, để nâng cao ý thức pháp luật đối với NSDLĐ trong việc bảo vệ quyền của NLĐ, nhất là những quyền cơ bản, được thừa nhận rộng rãi cần phải thực hiện thông qua các hình thức khác nhau, tạo điều kiện cần thiết để NSDLĐ cập nhật những kiến thức pháp luật về lao động, đặc biệt là những nội dung có liên quan đến các tiêu chuẩn về lao động, tôn trọng, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, trên cơ sở đó xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và tiến bộ.

4.3.3.3. Đối với người lao động

Mặc dù quá trình hội nhập kinh tế quốc tế đã và đang diễn ra vô cùng mạnh mẽ và sâu rộng, nước ta cũng đã tham gia nhiều các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Song cũng cần phải nhìn nhận thực tế rằng, so với mặt bằng của các quốc gia trên thế nói chung và so với các quốc gia thành viên của các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam là thành viên thì một điều dễ nhận thấy đó là trình độ chuyên môn, tác phong công nghiệp, sự hiểu biết pháp luật của một bộ phận không nhỏ NLĐ ở nước ta đang còn ở mức hạn chế. Điều này có thể được giải thích nền kinh tế nước ta vốn dĩ là nền kinh tế chuyển đổi, phần lớn NLĐ đều xuất thân từ nông dân, hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nông nghiệp là chủ yếu... Và khi nhận thức, sự hiểu biết pháp luật, ý thức tự bảo vệ của NLĐ đang ở mức hạn chế như vậy sẽ có ảnh hưởng lớn đến mục tiêu bảo vệ quyền của NLĐ, đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP nói riêng và các FTA thế hệ mới nói chung. Thông qua hoạt động khảo sát đối với các đối tượng có tham gia vào QHLD, trong đó chủ yếu là NLĐ mà tác giả luận án đã thực hiện thì có thể thấy: Đối với mức độ hiểu biết pháp luật thì chỉ có 14,4% số NLĐ được khảo sát rằng họ có được nghe nói đến việc Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP thông qua các phương tiện thông tin đại chúng và có đến 72,2% số NLĐ được khảo sát cho rằng họ không hề biết việc pháp luật có quy định về quyền tự do hiệp hội, quyền được tổ chức của NLĐ được đề cập trong Hiệp định CPTPP. Tương tự như vậy, chỉ có 6,6 % số NLĐ được khảo sát cho rằng họ có biết nội dung của Hiệp định CPTPP mà Việt Nam đã ký kết, tham gia có nội dung quy định về chấm dứt phân biệt, đối xử về việc làm, nghề nghiệp. Điều này phản ánh một thực tế là nhận thức, sự hiểu biết về pháp luật nói chung và pháp luật về lao động nói riêng ở nước ta còn có những hạn chế nhất định. Chính thực tế này sẽ tác động trực tiếp đến hiệu quả của vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho chính bản thân NLĐ.

Chính vì vậy, cần có những biện pháp giáo dục, tuyên, kết hợp lồng ghép với những hình thức, biện pháp thích hợp để nâng cao nhận thức pháp luật cho NLĐ, để giúp NLĐ hiểu rõ, đầy đủ các quyền, nghĩa vụ của mình khi tham gia vào QHLD, để mỗi một NLĐ là những “thanh tra viên” lao động, góp phần hạn chế, đẩy lùi và chấm dứt các hành vi vi phạm từ phía NSDLĐ. Đây chính là tiền đề quan trọng để xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

4.3.4. *Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, trong đó có việc phổ biến kiến thức về quyền và bảo vệ quyền của người lao động được đề cập trong các hiệp định thương mại tự do*

Đề hoạt động tuyên truyền pháp luật lao động mang lại hiệu quả cao cần phải có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức đại diện của NLĐ, các cơ quan truyền thông, thông tin đại chúng,... Thông qua đó, giúp cho NSDLĐ, giới chủ, các tổ chức đại diện lao động và bản thân NLĐ có những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động, có những hiểu biết pháp luật nhất định về các quyền cơ bản của NLĐ khi tham gia QHLD.

Việc tuyên truyền pháp luật lao động, bảo vệ các quyền lao động cơ bản của NLĐ trong bối cảnh mới hiện nay cần thực hiện với sự đa dạng ở nhiều hình thức khác nhau. Ngoài các hình thức mà từ trước đến nay đã triển khai như phát tờ rơi có nội dung liên quan, tổ chức tập huấn, học tập cho những cán bộ hoạt động công đoàn, tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật lao động,... thì cần triển khai thêm những biện pháp tuyên truyền pháp luật lao động, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế được đề cập trong các FTA thế hệ mới trên các nền tảng công nghệ số với nội dung hấp dẫn, phong phú, thu hút sự tham gia đông đảo của NLĐ. Những nội dung được tuyên truyền cần phải phải dễ nhớ, dễ hiểu, phù hợp với mọi đối tượng NLĐ.

Ngoài ra, tùy từng nội dung, vấn đề cụ thể liên quan đến vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ mà các ngành, các địa phương cần có thể triển khai các biện pháp khác phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả của vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ. Chẳng hạn như vấn đề phòng ngừa, xóa bỏ LĐTE cần phải xây dựng và vận hành hệ thống giám sát LĐTE. Hệ thống giám sát LĐTE có vai trò quan trọng trong việc giám sát, đánh giá vấn đề LĐTE nhằm kiểm chứng trong doanh nghiệp, chuỗi cung ứng có LĐTE hay không và nếu có thì đến mức độ nào để củng cố biện pháp phòng ngừa và nâng cao hiệu quả biện pháp khắc phục. Thông qua hệ thống giám sát sẽ thực hiện thống kê một cách đầy đủ, kịp thời và chính xác hiện trạng LĐTE trên phạm vi toàn quốc, đặc biệt là ở những khu vực kinh tế phi chính thức, khu vực nông thôn, miền núi nhằm thực hiện các yêu cầu quan trọng đã được đề cập Công ước số 138 và 182 của ILO. Đồng thời, tuyên truyền, phổ biến nhằm tăng cường vai trò, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với việc xóa bỏ LĐTE thông qua các biện pháp như việc xây dựng quy tắc vận hành và tổ chức diễn đàn quốc gia về LĐTE và doanh nghiệp để chia sẻ thông tin về LĐTE; nâng cao đời sống kinh tế - xã hội của người dân, đặc biệt là vùng dân tộc thiểu số, vùng nghèo, vùng khó khăn thông qua các chương trình xóa đói, giảm nghèo và các chương trình khác như việc làm, chăm sóc sức khỏe và làm tốt hơn nữa công tác dân số, kế hoạch hóa gia đình.... Từ những phân tích đó cho thấy rằng hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động phải được tiến hành thường xuyên, với sự tham gia của nhiều chủ thể liên quan, bằng những hình thức, biện pháp linh hoạt, phù hợp với những nội dung cụ thể chắc chắn sẽ nâng cao được ý thức tuân thủ pháp luật của các chủ thể trong vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ.

4.3.5. *Nâng cao chất lượng hoạt động xét xử đối với các tranh chấp lao động, đẩy mạnh hoạt động cải cách tư pháp trong hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân.*

Biện pháp tư pháp là một trong những biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích hợp của NLĐ, đây cũng có thể xem đây là biện pháp cuối cùng. Do vậy, khi có yêu cầu khởi kiện của các bên đương sự Tòa án tạo điều kiện thuận lợi để đương sự bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD, nhưng vẫn tuân thủ pháp luật, đồng thời đảm bảo được công lý, công bằng xã hội. Từ thực tiễn của đời sống pháp lý có thể thấy rằng, phần lớn các tranh chấp lao động tại Tòa án là do NLĐ khởi kiện để yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền lợi cho họ và phần lớn các tranh chấp về lao động là những tranh chấp mà quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ bị vi phạm ở mức nghiêm trọng, ảnh hưởng lớn đến đời sống, thu nhập và tinh thần... của NLĐ. Do đó, có thể hiểu tâm lý của NLĐ khi họ khởi kiện tại tòa án đó là thông qua tòa án với mong muốn Tòa án “*can thiệp*” và bảo vệ họ trước các hành vi vi phạm của NSDLĐ. Do vậy, để việc bảo vệ quyền của NLĐ được hiệu quả, thực chất, góp phần thượng tôn pháp luật thì cần phải nâng cao chất lượng hoạt động xét xử của Tòa án các cấp, trong đó có hoạt động tranh tụng tại tòa, bản án của Tòa án phải là kết quả tranh tụng công khai, bình đẳng và tuân theo pháp luật của Tòa án. Bên cạnh đó, đề cao trách nhiệm của các cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng và các chủ thể có liên quan trong việc giải quyết các tranh chấp tại Tòa án, đặc biệt là các tranh chấp về lao động, thông qua việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm bồi thường nhà nước đối với những người thi hành công vụ trong hoạt động tư pháp nói chung và Tòa án nói riêng.

Đồng thời, cần đẩy mạnh hoạt động cải cách tư pháp trong hoạt động xét xử trong giai đoạn hiện nay nhằm hướng tiếp cận dần với mô hình tổ chức, hoạt động của một nền tư pháp hiện đại. Theo đó cần hoàn thiện tổ chức và hoạt động của Tòa án để bảo đảm thực hiện nguyên tắc xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật; đảm bảo công khai, minh bạch và tạo thuận lợi cho nhân dân tiếp cận tư pháp; đổi mới cơ chế quản lý, đánh giá, tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng Thẩm phán, đề cao kỷ cương kỷ luật nội bộ; xây dựng thiết chế để bảo vệ quyền uy tư pháp, bảo đảm chế độ, tiền lương, bảo vệ Thẩm phán;... Thẩm phán cần trau dồi kiến thức, kỹ năng xét xử từ việc tham khảo tiền lệ pháp, tập quán pháp tốt đẹp trong dân; đối chiếu với thực định để đưa ra phán quyết thấu tình, đạt lý; đồng thời làm phong phú thêm kinh nghiệm xét xử, hình thành án lệ, bổ sung cho những khoảng trống mà pháp luật chưa điều chỉnh [139].

Kết luận Chương 4

1. Việc tham gia Hiệp định CPTPP đã tạo ra những cơ hội, bên cạnh những thách thức mà Việt Nam cần phải đối mặt. Những cơ hội có thể dễ dàng nhận thấy từ việc tham gia Hiệp định CPTPP đó là thúc đẩy thương mại phát triển; mở rộng có hội hợp tác với các quốc gia trên thế giới trong bối cảnh toàn cầu hóa đang là xu hướng chủ đạo; tạo thêm việc làm cho NLĐ... Đặc biệt, việc bảo vệ quyền của NLĐ được nâng lên và bảo hộ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Song song với đó, là những thách thức không nhỏ đến từ sự cạnh tranh quyết liệt đến từ các quốc gia khác trong xu thế xóa bỏ chủ nghĩa bảo hộ; năng lực cạnh tranh quốc gia còn yếu; các yếu tố nền tảng, chất lượng

nguồn nhân lực còn có những hạn chế nhất định,... là những vấn đề mà Việt Nam cần phải đối mặt và giải quyết.

2. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP phải bảo đảm các định hướng: i) có sự thay đổi trong tính chất của các QHLD làm công – ăn lương, lao động làm thuê sẽ tiếp tục phát triển về cả bề rộng lẫn chiều sâu; có sự chuyển dịch môi trường hoạt động quản lý của Nhà nước từ khu vực nhà nước sang khu vực ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư của nước ngoài; iii) kinh tế hội nhập ngày càng sâu rộng, với sự ra đời của một số FTA thế hệ mới, đòi hỏi Việt Nam phải cải cách thể chế mạnh mẽ, tạo cơ hội mở rộng thị trường, đầu tư cho phát triển công nghiệp và thực hiện công nghiệp hóa; iv) thực tiễn của sự phát triển QHLD – việc làm trong bối cảnh mới. Từ đó, cần thiết phải đổi mới và hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ là một yêu cầu cấp thiết hơn bao giờ hết trên cả phương diện ban hành pháp luật và thực hiện quy định của pháp luật trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định CPTPP.

3. Hoàn thiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP đặt ra vấn đề cần thiết sửa đổi, bổ sung các nội dung quy định về bảo vệ các quyền cơ bản của NLĐ như tự do liên kết và TLTT; chấm dứt mọi hành vi lao động cưỡng bức; xóa bỏ một cách hiệu quả LĐTE, các hình thức LĐTE tồi tệ nhất và chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp nhằm phù hợp và tương thích với tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO và đã được Hiệp định CPTPP quy định.

4. Bên cạnh việc thiện pháp luật cần có giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ. Đó là tăng cường vai trò quản lý của nhà nước, vai trò của tổ chức đại diện NLĐ và các giải pháp khác.

KẾT LUẬN

Bảo vệ quyền của NLD luôn là nội dung quan trọng, cần thiết và có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi một quốc gia, vấn đề bảo vệ quyền của NLD đã được ghi nhận ở phạm vi pháp luật quốc tế cũng như pháp luật Việt Nam ghi nhận và điều chỉnh. Qua quá trình phát triển, pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ngày càng được hoàn thiện và phù hợp hơn với yêu cầu của những QHLD trong bối cảnh gắn với sự phát triển của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Mặc dù có những sự khác nhau về các điều kiện về kinh tế - xã hội, thể chế chính trị, trình độ phát triển... mà pháp luật của các quốc gia cũng có những quy định khác nhau về vấn đề bảo vệ quyền của NLD. Nhưng trên bình diện chung, tinh thần chủ đạo và cốt lõi trong quy định của pháp luật của các quốc gia trên thế giới là ghi nhận và bảo vệ các quyền lao động cốt lõi của NLD được đề cập trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, thông qua 08 Công ước cơ bản của tổ chức này và được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu.

Với đề tài “*Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*”, luận án đã làm sáng tỏ những vấn đề về lý luận, thực trạng quy định và thực tiễn áp dụng của pháp luật lao động Việt Nam, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp về sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động Việt Nam, trong bối cảnh nước ta gia nhập và trở thành thành viên của Hiệp định CPTPP. Qua đó, luận án rút ra những kết luận sau:

1. Vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp cho NLD luôn là nội dung quan trọng, cần thiết và có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi một quốc gia. Bởi lẽ trong QHLD, NLD luôn ở vị thế yếu hơn, các quyền của họ dễ bị NSDLĐ xâm hại do họ hoàn toàn phụ thuộc và phải chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. Chính vì thế, vấn đề bảo vệ quyền của NLD luôn là chính sách quan trọng, là một trong những tiêu chí làm “*thước đo*” cho sự tiến bộ và dân chủ của pháp luật của một quốc gia.

Bảo vệ quyền của NLD là hoạt động mang tính tất yếu và khách quan trong QHLD. Bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP 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 CPTPP mà Việt Nam đã ký kết, tham gia và được đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp pháp lý khác nhau.

2. Quyền của NLD và bảo vệ quyền của NLD luôn là nội dung quan trọng được pháp luật của các quốc gia trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh. Tuy nhiên, xuất phát từ chế độ chính trị, chế độ sở hữu, cơ chế quản lý kinh tế, quan điểm về bảo vệ quyền của NLD ở mỗi quốc gia và ở những thời điểm lịch sử nhất định mà pháp luật của các quốc gia có những quy định khác nhau về quyền của NLD, cũng như những nội dung của việc bảo vệ các quyền của NLD trong QHLD.

3. Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. CPTPP là một FTA thế hệ mới với đặc điểm là nhấn mạnh nhiều đến các quyền con người, quyền của NLD, giúp NLD và doanh nghiệp cùng được hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Để thực hiện được mục tiêu đó, CPTPP này đã yêu cầu tất cả các quốc gia tham gia phải thông qua và duy trì các quyền của NLD được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, mà cụ thể là bốn “nhóm quyền” cơ bản của NLD thông qua 08 các Công

ước cốt lõi của ILO. Các quyền này về bản chất chính là các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu. Đó là, i) quyền tự do liên kết và TLTT; ii) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; iii) loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; iv) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp.

Bảo vệ NLD có thể được thực hiện bằng nhiều biện pháp khác nhau. Tùy thuộc vào nội dung cần được bảo vệ và trong trường hợp cụ thể mà pháp luật quy định NLD có thể sử dụng các biện pháp khác nhau để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Những biện pháp bảo vệ các quyền cơ bản của NLD bao gồm những biện pháp sau: biện pháp NLD liên kết, tự bảo vệ thông qua tổ chức đại diện lao động; biện pháp ĐTXH; biện pháp thông qua bồi thường thiệt hại; biện pháp xử phạt vi phạm và biện pháp thông qua hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân.

4. Pháp luật về bảo vệ quyền của NLD theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. Đó không chỉ là sự cụ thể hóa những yêu cầu của Hiệp định CPTPP, mà còn là sự ghi nhận, thực thi và bảo đảm các quyền của NLD trong mối tương quan với các nghĩa vụ của NSDLĐ, trong bối cảnh sự phát triển của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ, việc bảo vệ quyền của NLD còn góp phần quan trọng trong mục tiêu xây dựng các QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định.

5. Pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP có nhiều điểm tương thích, phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu của Hiệp định CPTPP về bảo vệ quyền của NLD. Nhưng bên cạnh đó, cũng có thể nhận thấy được những nội dung trong các quy định của pháp luật Việt Nam đang còn khác biệt, chưa phù hợp và tương thích với các yêu cầu của Hiệp định CPTPP về bảo vệ các quyền của NLD.

Thực trạng này đặt ra vấn đề cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP trên cơ sở đảm bảo các yêu cầu về lý luận và thực tiễn. Khắc phục những quy định còn hạn chế, bất cập, chưa phù hợp và tương thích trong các quy định của pháp luật Việt Nam với các yêu cầu về tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về bảo vệ quyền của NLD được quy định trong Hiệp định CPTPP trong mối tương quan hài hòa với các quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

6. Từ những yêu cầu đó, cần phải sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, đó là; bảo vệ quyền tự do liên kết và TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp cho phù hợp, tương thích, đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Đồng thời, đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về các cơ chế bảo vệ quyền của NLD như các cơ chế bảo vệ NLD thông qua các tổ chức đại diện lao động; thông qua ĐTXH; bồi thường thiệt hại; xử lý vi phạm pháp luật và thông qua hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật cần có giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD. Đó là tăng cường vai trò quản lý của nhà nước, vai trò của tổ chức đại diện NLD và các giải pháp khác. Có như vậy mới bảo đảm cho các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế được quy định trong Hiệp định CPTPP đi vào đời sống, phát huy hiệu quả trên thực tế./.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Bài báo: “*Vai trò đại diện của tổ chức công đoàn cho người lao động trong quan hệ lao động theo Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương – Pháp luật một số quốc gia thành viên và kinh nghiệm cho Việt Nam*”. Tạp chí khoa học – Đại học Huế, Khoa học xã hội và nhân văn, Vol. 130, 6C (2021), tr.229-237.
2. Bài báo: “*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*”, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, Số 48/2021, tr.57-68.
3. Bài báo: “*The requirements to meet basic international labor standards for the protection of employees' rights under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership*”. Tạp chí Công Thương, Số 16 (2021), tr.24-30.
4. Bài báo: “*Bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động ở Việt Nam theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP và EVFTA*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 342/2020, tr.26-32.
5. Bài báo: “*Pháp luật về xóa bỏ lao động trẻ em theo yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số Chuyên đề, tháng 11/2021, tr.18-23.
6. Đề tài cấp Trường: “*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*”. Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng, bảo vệ năm 2019.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Văn kiện của Đảng và các văn bản quy phạm pháp luật

- [1]. Ban chấp hành Trung ương (2016), *Nghị quyết số 06-NQ/TW Hội nghị Trung ương 4, Khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta gia nhập các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.*
- [2]. Bộ Chính trị (2005), *Nghị quyết số 48/2005/NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020.*
- [3]. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2021), *Nghị quyết số 02/NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới, Hà Nội.*
- [4]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2020), *Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 của Bộ trưởng Bộ LĐ – TB & XH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về lao động chưa thành niên.*
- [5]. Chính phủ (2020), *Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 1/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*
- [6]. Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*
- [7]. Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3/3/2021 về Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 – 2030.*
- [8]. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.*
- [9]. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.*
- [10]. Quốc hội (2006), *Luật Bình đẳng giới.*
- [11]. Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn.*
- [12]. Quốc hội (2012), *Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012, sửa đổi, bổ sung năm 2020.*
- [13]. Quốc hội (2013), *Hiến pháp.*
- [14]. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội.*
- [15]. Quốc hội (2015), *Bộ luật Dân sự.*
- [16]. Quốc hội (2015), *Bộ luật Hình sự năm 2015, sửa đổi, bổ sung năm 2017.*
- [17]. Quốc hội (2015), *Luật An toàn vệ sinh lao động.*
- [18]. Quốc hội (2016), *Luật Điều ước quốc tế.*
- [19]. Quốc hội (2015), *Luật Nghĩa vụ quân sự.*
- [20]. Quốc hội (2016), *Luật Tín ngưỡng tôn giáo.*
- [21]. Quốc hội (2016), *Luật Trẻ em.*
- [22]. Quốc hội (2013), *Luật Việc làm.*
- [23]. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động.*

- [24]. Quốc hội (2020), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- [25]. Thủ tướng Chính (2021), *Quyết định số 782/QĐ-TTg ngày 27/5/2021 về phê duyệt “Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định pháp luật giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2023”*.
- [26]. Tòa án nhân dân tối cao (2020), “*Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016 – 2020 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của tòa án*”.

II. Các văn bản quy phạm pháp luật quốc tế và nước ngoài

- [27]. Cộng hòa nhân dân Trung Hoa (2002), *Luật An toàn lao động*.
- [28]. Hàn Quốc (2012), *Luật Các tiêu chuẩn lao động*.
- [29]. Cộng hòa Pháp (2017), *Bộ luật Lao động*.
- [30]. Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (*Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – CPTPP*)
- [31]. ILO (1930), *Công ước số 29*.
- [32]. ILO (1948), *Công ước số 87*.
- [33]. ILO (1949), *Công ước số 98*.
- [34]. ILO (1951), *Công ước số 100*.
- [35]. ILO (1957), *Công ước số 105*.
- [36]. ILO (1958), *Công ước số 111*.
- [37]. ILO (1973), *Công ước số 138*.
- [38]. ILO (1982), *Công ước số 182*.
- [39]. UN (1948), *Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (Universal Declaration of Human Rights – UDHR)*.
- [40]. UN (1966), *Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR)*.
- [41]. UN (1966), *Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights – ICESCR)*.
- [42]. UN (1989), *Công ước về Quyền trẻ em (Convention on the Rights of Child - CRC)*.

III. Các công trình nghiên cứu trao đổi

- [43]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018) “*Báo cáo quan hệ lao động năm 2017*”.
- [44]. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018), “*Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012*”.
- [45]. Bộ Tư pháp - Viện Nghiên cứu khoa học pháp lý (1995), “*Tìm hiểu các quy định Bộ luật lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*”, NXB Thành Phố Hồ Chí Minh.
- [46]. Đặng Thị Thơm (2016), “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [47]. Đào Mộng Điệp (2013), “*Hình thức thực hiện quyền đại diện lao động theo pháp luật Cộng hòa Liên bang Đức và Việt Nam dưới góc nhìn so sánh*”, Tạp chí Luật học số 5/2013.
- [48]. Đào Mộng Điệp (2013), “*Những đảm bảo pháp lý cho hoạt động tổ chức đại diện lao động*”, Tạp chí Nghề Luật số 5 tháng 10/2013.

- [49]. Đào Mộng Điệp (2014), “*Vai trò của tổ chức đại diện lao động trong đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể*”, Tạp chí Luật học số 1/2014.
- [50]. Đào Mộng Điệp (2015), “*Đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*”, NXB Tư pháp, Hà Nội.
- [51]. Đào Mộng Điệp và Mai Đăng Lưu (2015), “*Nội luật hóa quy định của Công ước 29 về LDCB và bắt buộc năm 1930*”, Tạp chí Nghề luật số 02 tháng 3/2015.
- [52]. Đào Mộng Điệp, (2014), “*Vai trò của tổ chức đại diện lao động trong đối thoại xã hội và thương lượng tập thể*” Tạp chí Luật học 1/2014.
- [53]. Đào Thị Hằng, (2014), “*Tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động theo pháp luật hiện hành,*” Tạp chí Luật học, Số 10/2014.
- [54]. Đỗ Ngân Bình (2006), “*Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và pháp luật lao động Việt Nam*”, Tạp chí Luật học số 3/2006.
- [55]. Đỗ Ngân Bình (2012), “*Phòng, chống bạo lực đối với trẻ em và lao động trẻ em – Pháp luật và thực tiễn*”, Tạp chí Luật học số 2/2012.
- [56]. Đỗ Thị Dung (2009), “*Hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể ở nước ta trong thời gian tới*”, Tạp chí Luật học số 2/2009.
- [57]. Đỗ Thị Dung (2012), “*Lao động trẻ em và vấn đề vi phạm pháp luật đối với lao động trẻ em*”, Tạp chí Luật học số tháng 2/2012.
- [58]. Đỗ Thị Dung (2014), “*Pháp luật về quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
- [59]. Đỗ Thị Dung (2016), “*Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động*”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [60]. Đỗ Thị Dung (2020), “*Điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể*”, Tạp chí Nghề Luật, số tháng 3/2020.
- [61]. Đỗ Thị Dung (2021), “*Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019 - Một số bất cập và kiến nghị*”, Tạp chí Luật học, số tháng 8/2021.
- [62]. Đoàn Thị Phương Điệp, (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).
- [63]. Hà Thị Hoa Phượng (2019), “*Sự thay đổi trong cách tiếp cận về bình đẳng giới của Tổ chức Lao động Quốc tế và kiến nghị cho Việt Nam*”, Tạp chí Luật học (Số đặc biệt – Pháp luật kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay), tháng 10/2019.
- [64]. Hà Thị Hoa Phượng (2020), “*Điểm mới trong quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về bình đẳng giới*”, Tạp chí Nghề Luật, số 3/2020.
- [65]. Hoàng Kim Khuyên (2019), “*Công ước số 98 về quyền được tổ chức, thương lượng tập thể và vấn đề pháp lý cần hoàn thiện ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Luật học số 3/2019.
- [66]. Hoàng Phê (2002), “*Từ điển Tiếng Việt*”, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- [67]. Hoàng Thị Kim Quế, (Chủ biên) (2005), “*Giáo trình lý luận chung về Nhà nước và pháp luật*”, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [68]. Hoàng Thị Minh (2011), “*Thỏa ước lao động tập thể - Nghiên cứu so sánh giữa pháp*

- luật lao động Việt Nam và Thụy Điển*”, Luận án tiến sĩ, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
- [69]. Hoàng Thị Minh “*Điều kiện để phát triển thương lượng tập thể*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 8/193.
- [70]. ILO (2011), “*Tự do hiệp hội và phát triển*”.
- [71]. ILO (2016), “*Sổ tay về HIV/AIDS dành cho Thanh tra lao động*”.
- [72]. ILO (2021), “*Giới và thị trường lao động ở Việt Nam*”.
- [73]. ILO, “*Hỏi & Đáp 12 câu hỏi thường gặp về tiêu chuẩn lao động quốc tế*”.
- [74]. ILO, Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2020), “*Điều tra quốc gia về lao động trẻ em 2018*”.
- [75]. ILO, UNICEF (2021), “*Child labour - Global estimates 2020, trends and the road forward*”.
- [76]. Khoa Luật Đại học quốc gia Hà Nội (2010), “*Quyền con người*” (Tập tài liệu chuyên đề của UN), NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
- [77]. Lã Khánh Tùng (2015), “*Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do hiệp hội*”, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 11 (291) tháng 6/2015.
- [78]. Lê Phú Hà (2019), “*Mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn quốc tế về chống lao động cưỡng bức*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 4 (380)/2019.
- [79]. Lê Thanh Hà (2008), “*Quan hệ lao động trong hội nhập kinh tế quốc tế*”, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
- [80]. Lê Thị Hoài Thu (2014), “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*”, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [81]. Lê Thị Hoài Thu (2014), “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*”, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [82]. Lê Thị Hoài Thu (2015), “*Hoàn thiện các quy định của pháp luật về tổ tụng lao động*”, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 23 (303) tháng 12/2015.
- [83]. Lê Thị Hoài Thu “*Hoàn thiện pháp luật về tổ chức đại diện lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*”, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Luật học, Tập 34, số 4/2018.
- [84]. Lê Thị Hoài Thu và Vũ Công Giao (Đồng chủ biên) (2016), “*Ảnh hưởng của thương mại đến nhân quyền*” của tác giả, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- [85]. Lê Thị Hoài Thu, Vũ Công Giao (2016). “*Ảnh hưởng của thương mại tự do đến nhân quyền*”. NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- [86]. Lê Thị Thúy Hương, (2019) “*Về khả năng thực thi các cam kết lao động trong hiệp định thương mại tự do và một số thách thức*” Tạp chí Khoa học pháp lý, Tập 3, Số 124.
- [87]. Lưu Bình Nhưỡng (2006), “*Việc quy định các tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam*”, Tạp chí Luật học số 2/2006.
- [88]. 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.
- [89]. Lưu Bình Nhưỡng (Chủ biên) (2018), “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*”, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
- [90]. Nghiêm Kim Hoa, Vũ Công Giao (2012), “*Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền*

kinh tế, xã hội và văn hóa”, NXB Hồng Đức, Hà Nội.

- [91]. Ngô Hữu Phước, Nguyễn Thị Kim Cúc (2019), “*Khả năng thực thi các cam kết về lao động trong FTA thế hệ mới*”, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam số 3 (124)/2019.
- [92]. Ngô Quốc Chiến, Đào Kim Anh (2019), “*Quy định về nhân quyền trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và phương hướng thực thi đối với Việt Nam*”, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, Tập 03, Số 124, tr. 73, 74.
- [93]. Ngô Thị Trang (2019), “*Quyền tự do hiệp hội trong FTA thế hệ mới và những thách thức đặt ra cho Việt Nam*”, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam số 7 (128)/2019.
- [94]. Nguyễn Anh Đức (2019), “*Quyền tự do lập hội, hội hợp của người lao động Việt Nam trước yêu cầu từ các hiệp định thương mại tự do*”, Tạp chí Luật học, số 8/2019.
- [95]. Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao, Lê Khánh Tùng (2011), “*Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người*”, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [96]. Nguyễn Hoàng Hà (2020), “*Hoàn thiện pháp luật để xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định theo tinh thần Hiến pháp năm 2013*”, Luận án tiến sĩ, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [97]. Nguyễn Hữu Chí (2012) “*Tự do công đoàn và đình công dưới góc độ quyền kinh tế - xã hội của người lao động*”, Tạp chí Luật học số tháng 6/2012.
- [98]. 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.
- [99]. Nguyễn Hữu Chí, Đào Mộng Điệp (2010), “*Pháp luật công đoàn của một số nước và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tạp chí Luật học số 6/2010.
- [100]. Nguyễn Hữu Chí, Đoàn Xuân Trường, (2015), “*Chính sách pháp luật về lao động, việc làm và thu nhập nhằm bảo đảm phát triển bền vững ở Việt Nam,*” Tạp chí Luật học số 2/2015.
- [101]. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), “*Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*”, NXB Tư pháp, Hà Nội.
- [102]. Nguyễn Huy Khoa (2015), “*Pháp luật về quy trình thương lượng tập thể ở Việt Nam hiện nay và vai trò của tổ chức công đoàn*”, Tạp chí Lao động – Công đoàn số tháng 1/2015.
- [103]. Nguyễn Thanh Huyền (2020), “*Hoàn thiện pháp luật lao động nhằm bảo đảm quyền của người lao động trong FTA thế hệ mới*”, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 1(381)/2020.
- [104]. Nguyễn Thị Bích (2014), “*Một số vướng mắc liên quan đến thủ tục tiến hành TLTT theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành*”, Tạp chí Khoa học pháp lý số 6/2014;
- [105]. Nguyễn Thị Bích Hạnh, Ngô Thị Thu Hương (2019), “*Từ điển Tiếng Việt*”, NXB Dân trí, Hà Nội.
- [106]. Nguyễn Thị Hồng Nhung, Lê Thị Ngọc Yến (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 (417) tháng 9/2020.
- [107]. Nguyễn Thị Kim Phụng (1995), “*Xác định ranh giới giữa hai phạm trù “phân biệt đối xử” và “ưu đãi” trong luật lao động*”, Tạp chí Luật học số tháng 3/1995.

- [108]. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), “*Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội. Hà Nội.
- [109]. Nguyễn Thị Kim Phụng, Nguyễn Thị Hiền Phương, “*Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trong pháp luật một số nước ASEAN và kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Tạp chí Luật học số 2/2010.
- [110]. Nguyễn Tiến Dũng, (2016), “*Khái niệm về lao động cưỡng bức*,” Tạp chí Luật học, Số 12/2016, tr. 5.
- [111]. Nguyễn Văn Bình (2014), “*Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [112]. Phạm Công Bảy (2009), “*Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân – Từ pháp luật đến thực tiễn và một số khuyến nghị*”, Tạp chí Luật học số 9/2009.
- [113]. Phạm Hồng Sơn, Vũ Kim Ngân (2019), “*Một số vấn đề lý luận về Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới: Khi mục tiêu không chỉ là tự do hóa thương mại*”, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam số 124/2019.
- [114]. 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 ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Học viện KHXH – Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, Hà Nội.
- [115]. Phạm Thị Thúy Nga (2019), “*Quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay*”, Tạp chí Nghề Luật số tháng 7/2019.
- [116]. Phạm Thị Thúy Nga (Chủ biên) (2019), “*Hoàn thiện pháp luật về thương lượng tập thể trong bối cảnh hội nhập ở Việt Nam hiện nay*”, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [117]. 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.
- [118]. 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.
- [119]. Phan Thị Thanh Huyền (2015), Luận án tiến sĩ - “*Điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam đối với lao động cưỡng bức*”, Học viện KHXH – Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, Hà Nội.
- [120]. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam – ILO (2020), “*Hướng dẫn phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em dành cho doanh nghiệp*”.
- [121]. Tòa án nhân dân tối cao (2020), “*Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016 - 2020 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của các tòa án*”.
- [122]. Tôn Trung Phạm (Chủ biên) (1995), “*Kinh tế thị trường XHCN và công đoàn*”, NXB Lao động, Hà Nội.
- [123]. Tống Văn Bằng (2020), “*Vấn đề thực thi các cam kết về lao động của Việt Nam trong FTA thế hệ mới*”, Tạp chí Nghề Luật số tháng 9/2020.
- [124]. Trần Hoàng Hải, Đoàn Công Yên (2014), “*Phân biệt đối xử trong quan hệ lao*

động: So sánh pháp luật lao động của Việt Nam với một số công ước của ILO”, Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam, Tập 03, Số 82.

- [125]. Trần Nguyên Cường (2016), “*Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại nghiệp có vốn đầu tư ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*”, Luận án tiến sĩ, Học viện KHXH – Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, Hà Nội.
- [126]. Trần Thị Thúy Lâm (2011), “*Công ước về sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp và sự nội luật hóa trong pháp luật lao động Việt Nam*”, Tạp chí Luật học số 1/2011.
- [127]. Trần Thị Thúy Lâm (2016), “*Hoàn thiện pháp luật lao động nhằm thực hiện cam kết trong Hiệp định TPP về quyền tự do lập hội của người lao động*”, Tạp chí Luật học số 12/2016.
- [128]. Trần Thị Tuyết Nhung (2016), “*Quyền có việc làm của NLD theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện KHXH – Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam, Hà Nội.
- [129]. Trần Tuấn Sơn (2019), “*Bảo vệ quyền của NLD đáp ứng yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*”, Đề tài cấp cơ sở - Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng.
- [130]. Trần Tuấn Sơn (2020), “*Bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động ở Việt Nam theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP và EVFTA*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số tháng 9/2020.
- [131]. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2020), “*Bản tin quan hệ lao động – Tăng cường đối thoại xã hội ứng phó với đại dịch Covid-19*”.
- [132]. Võ Khánh Vinh (2010), “*Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành khoa học xã hội*”, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [133]. Võ Khánh Vinh (2011), “*Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*”, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
- [134]. Võ Thị Hoài (2018), “*Rà soát các quy định của pháp luật lao động nhằm đảm bảo thực thi công ước về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc*”, Tạp chí Nghề Luật số chuyên đề “*Xây dựng Bộ luật Lao động sửa đổi*” tháng 10/2018.
- [135]. Võ Thị Hoài (2020), “*Những điểm mới trong BLLĐ năm 2019 đảm bảo sự tương thích với các cam kết quốc tế*”, Tạp chí Nghề Luật số 3/2020. Võ Thị Hoài (2020), “*Những điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019 đảm bảo tương thích với các cam kết quốc tế*”, Tạp chí Nghề Luật số 03/2020.
- [136]. Vũ Công Giao và 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 tháng 11/2017.
- [137]. Vũ Công Giao, Lê Thị Thúy Hương (2013), “*Hội và tự do hiệp hội ở Việt Nam: lịch sử phát triển và khung pháp lý*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 7 (311)/2016.
- [138]. Vũ Thị Thu Hiền, (2015), “*Quan điểm của các nước và Việt Nam về tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*,” Tạp chí Nghề luật, Tập 3, tháng 5/2015.

IV. Các website tham khảo

- [139]. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, “*Đề xuất một số quan điểm, nhiệm vụ cải cách tư pháp*”. Nguồn: <https://dangcongsan.vn/xay-dung-dang/de-xuat-mot-so->

- quan-diem-nhiem-vu-cai-cach-tu-phap-573626.html
- [140]. Báo nhân dân, “Công đoàn hỗ trợ đoàn viên, người lao động”. Nguồn: <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/cong-doan-viet-nam-ho-tro-nguoi-lao-dong-646383/>
- [141]. Đông Huyền, “Xử lý nghiêm tình trạng ép buộc, đánh đập nhân viên ở Quảng Ngãi”. Nguồn: <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/xu-ly-nghiem-tinh-trang-ep-buoc-danh-dap-nhan-vien-o-quang-ngai--642067/>
- [142]. Hà Chinh, “CPTPP: Hội nhập sâu rộng hơn, tự chủ cao hơn”. Nguồn: <http://baochinhphu.vn/Viet-Nam-va-CPTPP/CPTPP-Hoi-nhap-sau-rong-hon-tu-chu-cao-hon/352336.vgp>
- [143]. ILO – “Việt Nam xem xét phê chuẩn công ước của ILO nhằm thúc đẩy TLTT” https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_649432/lang--vi/index.htm
- [144]. ILO, “18 triệu lao động phi nông nghiệp Việt Nam là lao động phi chính thức”, Nguồn: https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_579925/lang--vi/index.htm
- [145]. ILO, “Các dấu hiệu nhận biết lao động cưỡng bức của Tổ chức Lao động Quốc tế”. Nguồn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_243517.pdf
- [146]. ILO, “ILO Declaration of Philadelphia (EN)”, Nguồn: <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
- [147]. ILO, “ILO launches first global report on discrimination at work,” (2003), Online: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_071332/lang--en/index.htm.
- [148]. ILO, “Ratifications of fundamental Conventions by country”. Nguồn: “https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:::NO:10011:P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F (truy cập ngày 19/4/2021)
- [149]. ILO, International Labour Office, (2003), “Time for Equality at Work,” Geneva, pp. 15, 16. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf
- [150]. ILO, International Labour Office, (2003), “Time for Equality at Work,” Geneva, pp. 29. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf
- [151]. ILO. Nguồn: https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_647835/lang--vi/index.htm
- [152]. Lê An Nhiên, “Ưu tiên tuyển nam, chính là bất bình đẳng giới”. Nguồn: <https://laodong.vn/lao-dong-doi-song/uu-tien-tuyen-nam-chinh-la-bat-binh-dang-gioi-594708.lao>
- [153]. M. Chi, “Xử phạt doanh nghiệp vi phạm luật lao động, BHXH gần 10 tỷ đồng”. Nguồn: <https://nld.com.vn/cong-doan/xu-phat-doanh-nghiep-vi-pham-phap-luat-lao>

- dong-bhxxh-gan-10-ti-dong-20181230204448318.htm
- [154]. Người lao động, “*Tẩy chay lao động Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh*”. Nguồn: <https://nld.com.vn/cong-doan/tay-chay-lao-dong-nghe-an--thanh-hoa--ha-tinh-20121009071313335.htm>
- [155]. Quách Thị Quế, “*Phòng chống LĐTE trong chiến lược bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em*”. Nguồn: <http://ilssa.org.vn/vi/news/phong-chong-lao-dong-tre-em-trong-chien-luoc-bao-ve-cham-soc-va-giao-duc-tre-em-167>
- [156]. Thời báo tài chính Việt Nam, “*Việt Nam được hưởng lợi gì từ CPTPP*”, Nguồn: <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/xa-hoi/2018-11-14/lao-dong-viet-nam-duoc-huong-loi-gi-tu-cptpp-64311.aspx>
- [157]. Tổng cục Thống kê, “*Niên giám thống kê năm 2020 (tóm tắt)*”. Nguồn: https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/07/Fact-sheet-quy-2_final.pdf
- [158]. Tổng cục Thống kê, “*Thông cáo báo chí tình hình lao động việc Quý II và 6 tháng đầu năm 2021*”. Nguồn: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/07/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2021/>
- [159]. Tổng cục Thống kê, “*Thông cáo báo chí tình hình lao động việc Quý II và 6 tháng đầu năm 2021*”. Nguồn: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/07/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2021/> (truy cập 6/8/2021).
- [160]. Trung tâm tin tức VTV24, “*Hàng loạt lao động bị cưỡng bức trên các tàu cá đánh bắt xa bờ*”. Nguồn: <https://vtv.vn/chuyen-dong-24h/hang-loat-lao-dong-bi-cuong-buc-tren-cac-tau-ca-danh-bat-xa-bo-20180822154007127.htm>
- [161]. Việt Lâm, “*Tổng LĐLĐ quyết định chi hơn 1000 tỉ đồng hỗ trợ công nhân “3 tại chỗ”*”. Nguồn: <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/hoat-dong-cong-doan-3569/trien-khai-ho-tro-chinh-sach-cho-cong-nhan-bi-anh-huong-do-dich-benh-582064.tld>
- [162]. VOV5 Ban Đối ngoại – Đài tiếng nói Việt Nam, “*Sách trắng khẳng định việc bảo vệ và thúc đẩy quyền con người ở Việt Nam*”. <https://vovworld.vn/vi-VN/binh-luan/sach-trang-khang-dinh-viec-bao-ve-va-thuc-day-quyen-con-nguoi-o-viet-nam-637787.vov>
- [163]. Vũ Minh Tiến, “*Vấn đề đặt ra đối với hoạt động công đoàn trong điều kiện Việt Nam phê chuẩn Công ước số 98*”. Nguồn: <https://nhandan.vn/phapluat/van-de-dat-ra-doi-voi-hoat-dong-cong-doan-trong-dieu-kien-viet-nam-phe-chuan-cong-uoc-so-98-367205/>
- [164]. Xuân Anh, “*Người khuyết tật chiếm 7% dân số Việt nam*”. Nguồn: <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/nguoi-khuyet-tat-chiem-7-dan-so-viet-nam-346661>
- [165]. Xuân Đức, “*Thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam giai đoạn 2021-2030*”. Nguồn: <https://nhandan.vn/tin-tuc-xa-hoi/thuc-day-cac-tieu-chuan-lao-dong-quoc-te-tai-viet-nam-giai-doan-2021-2030-646923/>
- [166]. https://vi.wikipedia.org/wiki/Nh%C3%A2n_quy%E1%BB%81n (truy cập ngày 20/8/2021).

V. Tài liệu nước ngoài

- [167]. A. Santos (2018), *"The Lessons of TPP and the Future of Labor Chapters in Trade Agreements"*, Institute for International Law and Justice, New York University School of Law, 3/2018.
- [168]. Chang Hee Lee (2008), *"Why Collective Bargaining and How to Make it Work for Vietnam"*, ILO Office in Vietnam, Hanoi.
- [169]. Christopher Udry, (2010), *"Child Labor"*, Economic Growth Center - Yale University, Center discussion paper No. 990, pp. 2.
- [170]. Christopher Uggen, Chika Shinohara (2016), *"Sexual Harassment Comes of Age: A Comparative Analysis of the United States and Japan"*, The Sociological Quarterly, published online 01 Dec 2016 pp. 201-234 (<https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2009.01138.x>).
- [171]. Clyde Summers, (2001), *"The battle in Seattle: Free trade, labor rights and societal values"*, Journal of International Economic Law (University of Pennsylvania), Vol. 22, 2001, pp. 69-80.
- [172]. Coronne Mélis (2010), *"Des syndicalistes comme les autres? L'expérience syndicale de migrantes et de filles d'immigrés d'Afrique du Nord et sub-saharienne"*, L'homme & La Société, 2-3/2010, No. 176-177, pp. 131-149.
- [173]. D. K. Brown, A. V. Deardorff, and R. M. Stern (2013), *"Labor Standards and Human Rights: Implications for International Trade and Investment"*, Working paper 622, Reseach Semianar in International Economics, University of Michigan.
- [174]. Denic Keenan, Sarad Richec (2002) *Business Law*, Longman, pp. 463.
- [175]. E. Neumayer and I. De Soysa (2006), *"Globalization and the right to free association and collective bargaining: An empirical analysis"* World Development Vol .34. No. 1/2006, (DOI: 10.1016/j.worlddev.2005.06.009).
- [176]. E. S.-I. H. Chris King-Chi Chan (2012), *"The Dynamics and Dilemma of Workplace Trade Union Reform in China: The Case of Honda Workers' Strike"* Journal. Industrial Relations, Vol. 54, pp. 53–668. (DOI: 10.1177/0022185612457128.)
- [177]. Emmanuelle Bribosia, Isabelle Rorive, (2014), *"Droit de l'égalité et de la non-discrimination,"* Journal européen des droits de l'homme, Vol 2, pp. 205–237.
- [178]. Fenwick Colin; Thomas Kring (2007), *"Rights at work: an assessment of the Declaration's technical cooperation in select countries"*. https://carnegieendowment.org/files/declaration_report.pdf (accessed on 10/8/2021)
- [179]. ILO (2017), *"Global estimates of child labour: Results and Trends, 2012-2016"* pp. 5 - 36.
- [180]. J. D. R. Craig and S. M. Lynk (2006), *"Globalization and the future of labour law"*, Cambridge University Press.
- [181]. J. Harrison (2019), *"The Labour Rights Agenda in Free Trade Agreements"* Journal World Invest. Trade, Vol. Volume 20, No. 5, pp. 705–725. (DOI: 10.1163/22119000-12340153).
- [182]. Jens Lerche, (2007), *"A Global Alliance against Forced Labour? Unfree Labour,*

- Neo-Liberal Globalization and the International Labour Organization*”, *Journal of Agrarian Change*, Vol. 7, Iss 4, pp. 427.
- [183]. Joseph J. Amon, Jane Buchanan, Jane Cohen, Juliane Kippenberg (2012), “*Child Labor and Environmental Health: Government Obligations and Human Rights*” *Int. J. Pediatr.*, Vol. 201. (DOI: 10.1155/2012/938306).
- [184]. Junko Ishikawa (2003), “*Key Features of National Social Dialogue*”, International Labour Office, Geneva.
- [185]. K. Kolben (2004), “*Trade, Monitoring, and the ILO: Working to Improve Conditions in Cambodia’s Garment Factories*” *Yale Hum. Rights Development. Law Journal*, Vol.7, Iss.1. (DOI: 10.2139/ssrn.901797).
- [186]. Kaushik Basu (1999), “*Child Labor: Cause, Consequence, and Cure, with Remarks on International Labor Standards*”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, 12/1999.
- [187]. Kaushik Basu và Pham Hoang Van (1998), “*The economics of child labor*” (*Tính kinh tế của LĐTE*) của – *American Economic Review*, Vol 88, No. 3/1998
- [188]. Krishna Chaitanya Vadlamannati, (2015), “*Rewards of (Dis) Integration: Economic, Social, and Political Globalization and Freedom of Association and Collective Bargaining Rights of Workers in Developing Countries*”, *ILR Review*, 68 (1), pp. 3–27, (DOI: 10.1177/0019793914555851.)
- [189]. L. Gijbert (1989), “*Minimum Labour Standard and Intrernational Trade: Would a Social Clause Work?*” *International Labour Review*, Vol. 128, no. 4, pp. 433-448.
- [190]. Lance Compa (1993), “*Labor Rights and Labor Standards in International Trade*”, *Law & Policy International Business*, Vol. 25, pp. 165 -191.
- [191]. M. Ballot, (1995) *Labor-Management Relations in a Changing Environment*, 2nd Edition, Human Resource Management, November 1995.
- [192]. M. L. and J. G. and D. M. and U. Rani (2017), “*Women, Gender and Work.*” Geneva.
- [193]. Marguerite Cognet, Christelle Hamel, Muriel Moisy (2012), “*Santé des migrants en France: l’effet des discriminations liées à l’origine et au sexe*”, *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Vol 28, Iss 2, pp. 11–34.
- [194]. N. Kabeer (2004), “*Globalization, Labor Standards, and Women’s Rights: Dilemmas of Collective (In) Action in an Interdependent World*”, *Feminist Economics*, Vol. 10 (1)/2004. (DOI: 10.1080/1354570042000198227).
- [195]. OECD (1996), “*Trade, Employment and Labour standards: A study of core worker’s Rights and Internatinonal Trade*”. (DOI: 10.1787/9789264104884-en).
- [196]. Pham Trong Nghia (2010), “*Incorporating the core international labour standards on freedom of association and collective bargaining into Vietnam’s legal system*”, PhD thesis, Brunel University – School of Law.
- [197]. Philip Alston, Ryan Goodman (2013), “*International Human Rights*”, Oxford University.
- [198]. R. Blanpain, T. Blanke, and E. Rose (2005), “*Collective bargaining and wages in comparative perspective: Germany, France, the Netherlands, Sweden and the*

- United Kingdom*". The Hague: Kluwer Law International, pp. 118.
- [199]. R. Fahlbeck (1999), "*Trade Unionizm in Sweden*" International Institute for Labour, Vol. 109/1999, pp. 3.
- [200]. R. G. Blanton and S. L. Blanton (2012), "*Labor Rights and Foreign Direct Investment: Is There a Race to the Bottom?*" International Interactions, Vol. 38, No.3/2012. (DOI: 10.1080/03050629.2012.676496).
- [201]. Report of the Director-General ILO (2005), "*Global Alliance Against Forced Labour*", pp. 12.
- [202]. Richard McIntyre, Matthew M. Bodah (2006), "*Justice on the Job: Perspectives on the Erosion of Collective Bargaining in the United States*" in The United States and ILO Conventions 87 and 98: The Freedom of Association and the Right to Bargain Collectively, pp. 232, 236.
- [203]. S. Hayter, T. Fashoyin, and T. A. Kochan (2011), "*Collective bargaining for the 21st century*" Journal of Industrial Relations, Vol. 3 (2) (DOI: 10.1177/0022185610397144).
- [204]. Scott Vaughan (1994), "*Trade and Environment: Some North-South Considerations*", Cornell International Law Journal, Vol. 27/1994, pp. 591-606.
- [205]. Simon Clarke, Chang Hee Lee, Do Quynh Chi (2007), "*From Rights to Interests: The Challenge of Industrial Relations in Vietnam*" – Journal of Industrial Relations, Vol 49 (4)/2007.
- [206]. Simon Clarke, Chang-Hee Lee, Qi Li (2004), "*Collective Consultation and Industrial Relations in China*", British Journal of Industrial Relations, Vol. 42 (2), pp. 235–254.
- [207]. Tobias Dolle (2015), "*Human Rights Clauses in EU Trade Agreements: The New European Strategy in Free Trade Agreement Negotiations Focuses on Human Rights - Advantages and Disadvantages*", The Influence of Human Rights on International Law, Springer International Publishing Switzerland, pp. 225.
- [208]. Todd Landman (2006), "*Studying Human Rights*" Routledge, London & New York, pp.36-55.
- [209]. United Nations, OHCHR, (2006), "*Frequently Asked Questions on a Human Rights based Approach to Development Cooperation*", New York and Geneva, pp. 1.
- [210]. V. Miller (2004), "*The human rights clause in the EU's external agreements, House of Commons Library, International Affairs and Defence*", Research Paper 04/33, London, pp. 40.
- [211]. Will Martin Keith E. Maskus, (2020), "*Core Labor Standards and Competitiveness: Implications for Global Trade Policy*", Review of International Economics, Vol 9, Iss 2.
- [212]. John Finnis (2011), "*Natural Law & Natural Rights*" (Second Edition), Oxford University Press.