

NGHIÊN CỨU VỀ QUYỀN TỰ DO LIÊN KẾT VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THAM CHIẾU VỚI HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG

TS. Cấn Hữu Dạn

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dankhanh81@gmail.com

Tóm tắt: Trong thế kỷ 21, vấn đề phát triển bền vững ngày càng nhận được sự quan tâm từ các quốc gia, thể hiện trong quá trình đàm phán các hiệp định thương mại tự do (FTA) song phương và đa phương thế hệ mới. Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) là một trong các hiệp định mang tính chất toàn diện dựa trên cơ sở cân bằng lợi ích và trình độ phát triển khác nhau của các nước tham gia; đồng thời mang đến nhiều cơ hội cho các nước thành viên, thúc đẩy sự tăng trưởng của thương mại, tạo thêm nhiều việc làm, nâng cao năng suất lao động, cải thiện các tiêu chuẩn về môi trường và lao động... CPTPP được ký kết như “một luồng gió mới” thúc đẩy tiến trình hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quan hệ lao động (QHLĐ) nói riêng. Việc tham gia CPTPP, Việt Nam khẳng định chính sách nhất quán về hội nhập kinh tế sâu rộng vào cộng đồng kinh tế quốc tế và là một thành viên tích cực của đời sống kinh tế thế giới. Bài viết sẽ tập trung phân tích cam kết về tự do liên kết và thương lượng tập thể của Việt Nam tham chiếu với Hiệp định CPTPP, từ đó đối chiếu, so sánh, đề xuất một số giải pháp tăng cường sự thích ứng thực tiễn.

Từ khóa: CPTPP, hiệp định, đối tác, cam kết về lao động.

RESEARCH ON THE RIGHT OF FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING IN REFERENCE TO CPTPP AGREEMENT

Abstract: In the 21st century, the issue of sustainable development has received more and more attention from countries, reflected in the process of negotiating new-generation bilateral and multilateral free trade agreements (FTAs). The Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) is one of the comprehensive agreements based on the balance of interests and different development levels of the participating countries. At the same time, it brings many opportunities for member countries, promotes the growth of trade, creates more jobs, improves labor productivity, improves environmental and labor standards, etc. This was signed as “a new wind” to promote the process of perfecting the labor law in general and the law on labor relations (labor relations) in particular. Joining the CPTPP, Vietnam affirms its consistent policy of extensive economic integration into the international economic community and the country is an active member of the world economic life. The article will focus on analyzing Vietnam’s commitment to freedom of association and collective bargaining about the CPTPP Agreement, thereby, comparing, comparing, and proposing some solutions to enhance practical adaptation.

Keywords: CPTPP, agreements, partnerships, commitments on labor.

Mã bài báo: JHS-26

Ngày nhận sửa bài: 15/12/2021

Ngày nhận bài: 22/11/2021

Ngày duyệt đăng: 16/02/2022

Ngày nhận phản biện: 02/12/2021

1. Giới thiệu

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương là một hiệp định thương mại tự do (FTA – Free Trade Agreement) có cam kết ở mức độ cao nhất hiện nay về QHLD (về những quyền cơ bản ở nơi làm việc: tự do hiệp hội, đối thoại xã hội, thương lượng tập thể, không phân biệt đối xử...) đặt ra nhiều thách thức đối với các yếu tố cấu thành QHLD và điều kiện vận hành QHLD ở các tất cả các quốc gia thành viên. Hiệp định CPTPP bao gồm 11 nước thành viên là: Úc, Bru-nây, Ca-na-đa, Chi-lê, Nhật Bản, Ma-lai-xi-a, Mê-hi-cô, Niu Di-lân, Pê-ru, Xing-ga-po và Việt Nam (Bộ Công thương, 2021). Về cơ bản, Hiệp định CPTPP giữ nguyên nội dung của Hiệp định TPP (gồm 30 chương và 9 phụ lục) nhưng cho phép các nước thành viên tạm hoãn 20 nhóm nghĩa vụ để bảo đảm sự cân bằng về quyền lợi và nghĩa vụ của các nước thành viên trong bối cảnh Mỹ rút khỏi Hiệp định TPP. Xu thế hội nhập quốc tế tiếp tục được thúc đẩy, hệ thống quan hệ lao động ngoài đáp ứng các yêu cầu thực tiễn trong nước còn phải đáp ứng các yêu cầu quốc tế.

Đối với Việt Nam, đây là lần đầu tiên vấn đề lao động và giải quyết tranh chấp lao động được đưa vào khuôn khổ một FTA với những tiêu chuẩn thực thi cao. Việc đưa nội dung lao động vào Hiệp định CPTPP còn có mục đích bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại; do khi một nước áp dụng tiêu chuẩn lao động thấp và người lao động (NLĐ) không được bảo đảm quyền thương lượng với người sử dụng lao động (NSDLĐ) về tiền lương và điều kiện làm việc thì sẽ có chi phí sản xuất thấp hơn; nên có lợi thế cạnh tranh so với nước áp dụng tiêu chuẩn lao động cao và bảo đảm theo quy định của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Bản chất cuối cùng của các cam kết lao động là các nước không được hạ thấp tiêu chuẩn lao động nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh bằng cách hạ thấp quyền lợi của NLĐ. Xuất phát từ thực tế, thiếu vắng thương lượng tập thể thực chất sẽ trở thành nguồn gốc của các vấn đề trong QHLD.

2. Khái quát về cam kết lao động trong CPTPP

Các quy định tại Chương 19 của CPTPP về QHLD, ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách pháp luật lao động của các quốc gia bao gồm 4 nội dung:

- (1) Cam kết chung về quyền lao động;
- (2) Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp;
- (3) Nhận thức cộng đồng và sự đảm bảo về thủ tục;
- (4) Sự tham gia của công chúng vào việc xây dựng, thực thi chính sách pháp luật lao động.

Tất cả các quy định khác của Chương này giúp đảm bảo thực thi các quyền lao động tại các quốc gia thành viên một cách hiệu quả nhất. Cam kết chung về quyền lao động được coi là nội dung trung tâm và quan trọng nhất của Chương 19 trong Hiệp định (Thu, 2021).

Với cách tiếp cận NLD là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên NLD phải được hưởng thành quả của quá trình này. Năm 1998, Tổ chức Lao động quốc tế đã ra Tuyên bố về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và đến năm 2008 tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi của NLD trong quá trình toàn cầu hóa công bằng. Việt Nam và các nước thành viên phải nội luật hóa, đảm bảo triển khai trong thực tiễn những quy định về 4 nhóm quyền lao động cơ bản bao gồm:

- (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể (TLTT) (theo Công ước số 87 và số 98);
- (2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105);
- (3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và số 182);
- (4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

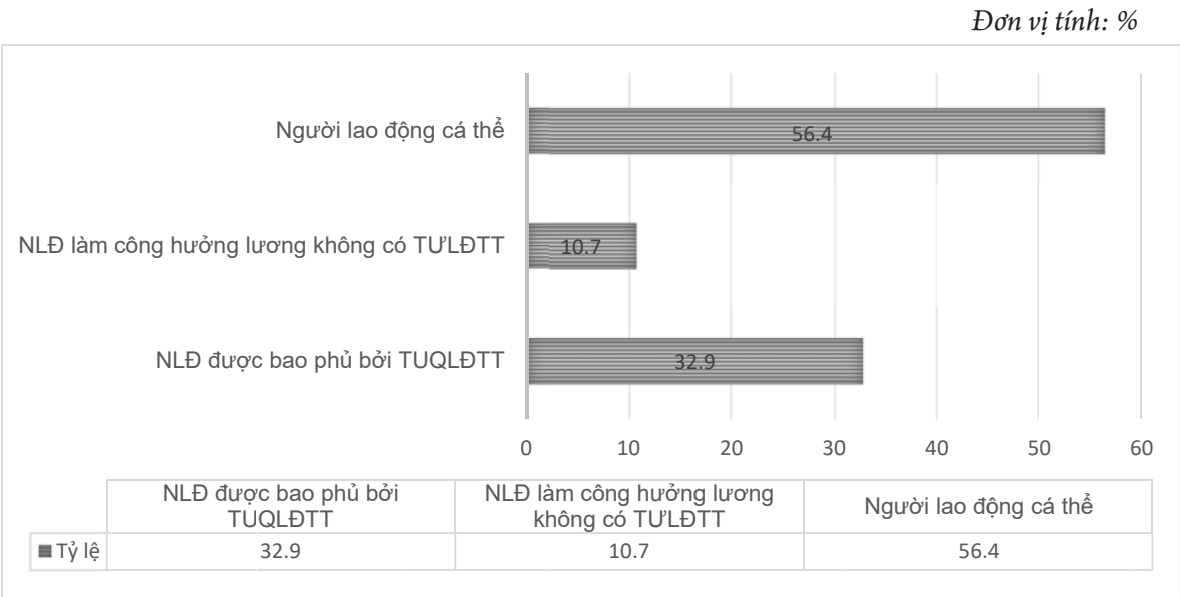
Ngoài ra, các quốc gia thành viên cần quy định trong luật pháp và thực hiện trong thực tiễn những quy định về điều kiện làm việc có thể chấp nhận bao gồm lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn sức khỏe nghề nghiệp. Cơ chế thực thi CPTPP là khá chặt chẽ thông qua việc hình thành các thiết chế ràng buộc quốc gia, đó là các đầu mối quốc gia thực hiện các cam kết. Đối với Chương Lao động, đầu mối quốc gia của Việt Nam về thực thi cam kết lao động ở Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và thông báo cho các nước trong vòng 90 ngày. Các vấn đề phát sinh có thể được xử lý qua 3 kênh: đơn thư của công chúng, đối thoại mang

tính hợp tác và tham vấn. Trong đó, cá nhân hoặc tổ chức có thể gửi đơn thư tới đầu mối liên lạc do các nước thành viên chỉ định. Điều kiện đối với đơn thư là vấn đề phát sinh liên quan trực tiếp đến Chương Lao động, không nặc danh và giải thích được sự ảnh hưởng của vấn đề nêu trong đơn thư đối với thương mại và đầu tư giữa các bên. Nghiên cứu của ILO chỉ ra rằng hiệp định thương mại có điều khoản về lao động giúp tăng trung bình giá trị thương mại thêm 28%, trong khi những hiệp định không có điều khoản về lao động chỉ giúp tăng trung bình 26% (Linh, 2018).

Việt Nam trở thành quốc gia thành viên của ILO từ năm 1950 đến 1976, từ 1980 đến 1985 và từ 20/05/1992 đến nay; Việt Nam đã phê chuẩn

25 công ước trong đó có 7/8 công ước cơ bản; 3/4 công ước quản trị; 15/178 công ước kỹ thuật; Hiện đang nghiên cứu phê chuẩn Công ước 131 về xác định mức lương tối thiểu và có kế hoạch phê chuẩn Công ước 87 về tự do liên kết vào năm 2023. Đây thực sự là một cơ hội để Việt Nam hiện đại hóa pháp luật về lao động, hệ thống QHLD và nhu cầu thực hiện công cuộc cải cách đó trước hết xuất phát từ bối cảnh trong nước. Điều đó thể hiện quyết tâm chính trị mạnh mẽ của Đảng, Nhà nước, đồng thời cũng phản ánh nỗ lực của Việt Nam trong việc hiện thực hóa cam kết của quốc gia thành viên đối với các công ước quốc tế của ILO, các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs) và các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs).

Hình 1. Tỷ lệ bao phủ của thỏa ước lao động tập thể năm 2018



Nguồn: Báo cáo QHLD năm 2019 (ILO, 2021).

3. Nội dung cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể theo CPTPP

Quan hệ lao động bắt đầu được thừa nhận và trở thành hiện tượng phổ biến khi sức lao động thực sự trở thành hàng hóa, được đem ra trao đổi và chịu sự chi phối bởi các quy luật đặc thù của nền kinh tế thị trường. Sự ra đời của ILO vào năm 1919 là cơ quan chuyên môn đầu tiên và duy nhất của Liên hợp quốc hoạt động trên nền tảng cơ chế ba bên đã không ngừng nỗ lực thực hiện mục tiêu công bằng xã hội, hòa bình và ổn định lâu dài trên toàn thế giới thông

qua việc thực hiện các quyền, nguyên tắc cơ bản trong lao động, khẳng định giá trị thực tiễn mang tính toàn cầu của QHLD.

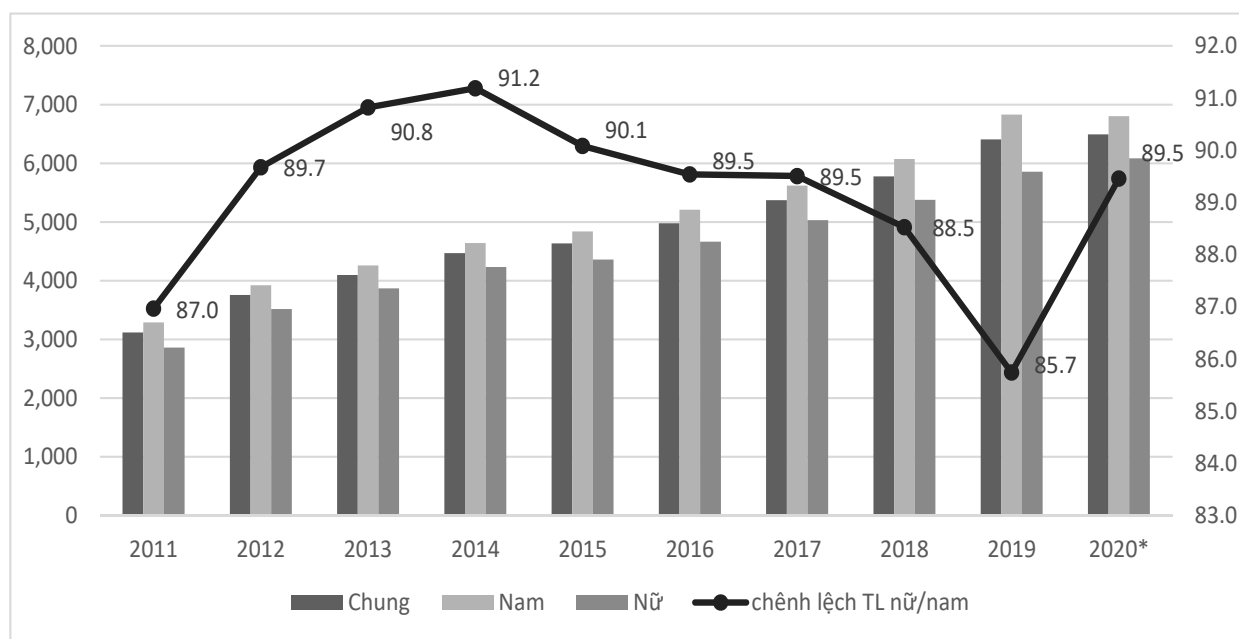
Hiệp định CPTPP khẳng định lại quyền tự do lập hội theo quy định tại Công ước số 87 (năm 1948) của ILO và yêu cầu các thành viên của CPTPP phải cam kết thực hiện. Theo đó: (i) NLD và NSDLĐ, không bị phân biệt vì bất cứ yếu tố gì, đều có quyền thành lập, chỉ phải tuân theo các quy định tổ chức liên quan và gia nhập các tổ chức mà họ tự lựa chọn mà không cần phải xin phép trước; (ii) Các tổ chức

của NLĐ và 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 các chương trình hoạt động của mình; (iii) 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. (iv) Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ; (v) Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn; mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập, đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của NLĐ và NSDLĐ.

Theo cam kết trong CPTPP, các nước thành viên phải bảo đảm quyền của NLĐ được tự do thành lập, gia nhập tổ chức của NLĐ. Cam kết về quyền tự do liên kết trong CPTPP sẽ tác động một cách sâu sắc đến Việt Nam (có hệ thống Công đoàn duy nhất hiện nay) bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tại Việt Nam, NLĐ tại doanh nghiệp (DN) có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để tổ chức của mình được chính thức hoạt động theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của NLĐ có quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

Hình 2. Khoảng cách trung bình về tiền lương theo giới

Đơn vị tính: %



Nguồn: Cục Quan hệ lao động và tiền lương

Hình 2 cho thấy, vẫn còn khoảng cách về tiền lương theo giới nhưng có xu hướng thu hẹp của cả giai đoạn và chưa xu thế. Với quan điểm coi bình đẳng giới là một bộ phận không thể tách rời của quá trình phát triển kinh tế - xã hội đất nước nên trong thời gian qua, các hoạt động nhằm thúc đẩy bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ khi tham gia thị trường lao động ngày càng được các cấp, ngành chú trọng triển khai và góp phần quan trọng thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới tại Việt Nam. Mặc dù số lượng thỏa ước lao động tập

thể tăng lên nhưng tỷ lệ thỏa ước và kết quả thương lượng thực chất vẫn còn thấp, trung bình 15% các bản thỏa ước đã ký. Tại các DN, NSDLĐ thường đơn phương xác định tiền lương mà thiếu sự tham vấn hay thương lượng thực chất với công đoàn cơ sở và tập thể NLĐ. Chính vì thế, đa số NLĐ ở nhóm kỹ năng thấp đang hưởng mức lương sát với mức lương tối thiểu. Đó cũng là nguyên nhân khiến NLĐ đình công, chủ yếu vì lợi ích, nhằm nâng cao thu nhập và điều kiện lao động trên mức tối thiểu của luật.

Bảng 1. Thực trạng khoảng cách tiền lương theo giới

Đơn vị tính: nghìn đồng

	Nam	Nữ	Chênh lệch theo giới tính, % (Nữ/Nam)	Chỉ số khoảng cách giới (Nữ/Nam)
Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	9899	8.437	-1.463	0,85
Nhà chuyên môn bậc cao	9.156	7.196	-1.959	0,79
Nhà chuyên môn bậc trung	6.919	5.757	-1.162	0,83
Nhân viên trợ lý văn phòng	5.555	5.625	70	1,01
Nhân viên dịch vụ và bán hàng	5.245	4.530	-715	0,86
Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	4.985	4.119	-866	0,83
Lao động thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan	5.594	4.671	-923	0,84
Thợ vận hành và lắp ráp máy móc thiết bị	6.766	5.668	-1.098	0,84
Lao động giản đơn	4.311	3.607	-704	0,84

Nguồn: Cục Quan hệ lao động và Tiền lương

Theo nghề, vẫn còn khoảng cách về tiền lương theo giới, điển hình ở nhóm “*Nhà chuyên môn bậc cao*” với chỉ số khoảng cách giới về tiền lương lớn nhất là 0,79; trừ nhóm nhân viên trợ lý văn phòng. Điều đó thể hiện nỗ lực của Việt Nam khi thực hiện các cam kết quốc tế về lao động và QHLD. Từ cuối năm 2019 đến nay, sự xuất hiện của đại dịch Covid-19 trên toàn cầu đã ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển của kinh tế và xã hội Việt Nam. Báo cáo về tình hình lao động việc làm Quý IV năm 2020 của Tổng cục Thống kê cho thấy, tính đến tháng 12 năm 2020, Việt Nam có 32,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19, bao gồm người bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ

luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập... Trong đó, 69,2% người bị giảm thu nhập; 39,9% phải giảm giờ làm/nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên và khoảng 14,0% buộc phải tạm nghỉ hoặc tạm ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh. Khu vực dịch vụ chịu ảnh hưởng nặng nề nhất bởi dịch Covid-19 với 71,6% lao động bị ảnh hưởng, tiếp đến là khu vực công nghiệp và xây dựng với 64,7% lao động bị ảnh hưởng; tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 26,4% (Tổng cục Thống kê, 2021).

Với việc tôn trọng quyền tự do liên kết của NLD không chỉ đảm bảo thực thi các hiệp định thương mại đã tham gia mà còn xuất phát từ yêu cầu của các

bên trong QHLD. Ngày 14 tháng 6 năm 2019, tại kỳ họp thứ bảy Quốc hội Khóa XIV đã thông qua Nghị quyết phê chuẩn việc gia nhập Công ước số 98 năm 1949 của ILO về Quyền tổ chức và TLTT, khẳng định quyết tâm hội nhập và phát triển bền vững của Việt Nam. Việt Nam trở thành Quốc gia Thành viên thứ 167 của ILO phê chuẩn Công ước số 98 vào ngày 5/7/2019. Công ước này có hiệu lực kể từ ngày 5/7/2020. Cùng với Công ước số 87 về Tự do Liên kết; Công ước số 98 tạo nền tảng thiết yếu cho QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, đóng góp cho công cuộc phát triển bền vững bằng cách trao quyền cho NLĐ và NSDLĐ tự tìm ra các giải pháp thông qua đàm phán tự nguyện. Hệ thống pháp luật về lao động và QHLD tiếp tục được hoàn thiện. Việc ký kết Công ước quốc tế về Quyền tự do liên kết nhằm: (i) Mở ra cơ hội để ghi nhận quyền công đoàn của mọi NLĐ bao gồm cả NLĐ Việt Nam và NLĐ nước ngoài; (ii) Thừa nhận tổ chức công đoàn độc lập hoạt động song hành với tổ chức công đoàn trực thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

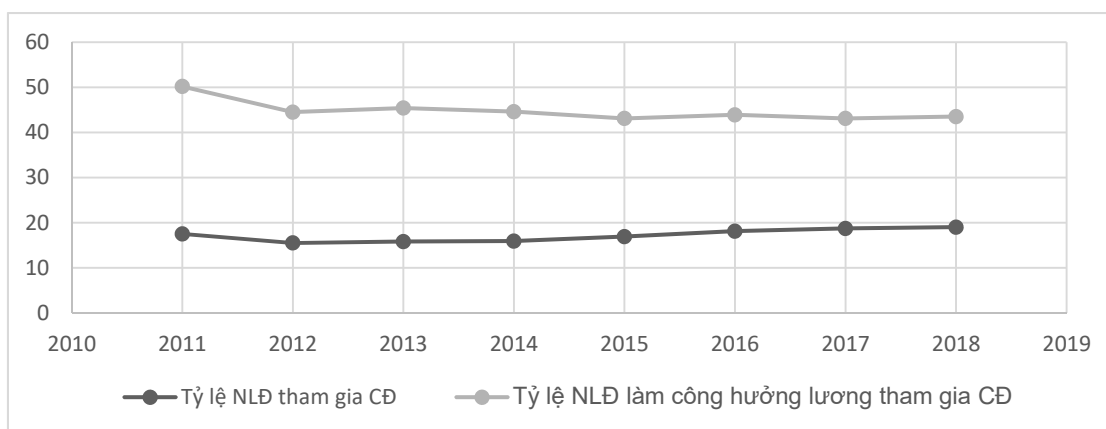
Theo khoản 5, Điều 3, Bộ luật Lao động năm 2019 (Quốc hội, 2019), QHLD là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trong phạm vi DN, QHLD cá nhân được xác lập thông qua hợp đồng lao động, khi NSDLĐ ký kết hợp đồng lao động với NLĐ hoặc đại diện của họ. QHLD tập thể được xác lập thông qua thỏa ước lao động tập thể, khi đại diện tập thể NLĐ ký thỏa ước lao động với đại diện NSDLĐ. Bộ luật Lao động năm 2019 có những sửa đổi căn bản liên quan tới TLTT trong Chương V, nhằm xác lập mô hình đối thoại, TLTT mới trong bối cảnh nhiều tổ chức đại diện theo các nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch; đồng thời làm rõ quy trình TLTT nhằm tạo điều kiện và thúc đẩy TLTT thiện chí, theo đó chuyển từ quan niệm TLTT diễn ra bởi một phiên họp thương lượng sang TLTT là một quá trình với nhiều công việc khác nhau, trong đó có thể một hoặc nhiều phiên thương lượng. Bộ luật Lao động 2019 đã đưa ra những quy định để làm rõ quyền tự do hiệp hội và TLTT như

khoản 3, Điều 3; khoản 1, Điều 5; khoản 2, Điều 63 và khi có vụ việc quy định tại điểm a, khoản 1, Điều 36; các Điều 42, 44, 93, 104, 118, 128, 172, 175, 179 và Điều 199. Một số quy định mới và cụ thể về nội dung liên quan đến TLTT như: (1) Sửa đổi, bổ sung khái niệm về TLTT; (2) Bổ sung nguyên tắc tự nguyện, thiện chí trong TLTT, đồng thời sửa đổi quy định về nội dung TLTT thể theo hướng gợi ý để các bên có thể lựa chọn tiến hành thương lượng; bổ sung một số nội dung các bên có thể lựa chọn tiến hành thương lượng như điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ, cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động... (Điều 66 và Điều 67); (3) Về việc xác định tư cách chủ thể có quyền TLTT của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong bối cảnh một DN có nhiều tổ chức đại diện là một nội dung quan trọng nhằm thúc đẩy TLTT cũng như bảo đảm việc TLTT thực sự mang tính đại diện cho tập thể lao động tại DN (Điều 68). Đồng thời, tại Bộ luật Lao động 2019 giao Chính phủ quy định chi tiết một số điều về TLTT, thỏa ước LĐTĐ, gồm: tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ trong DN để xác định quyền TLTT (khoản 1, Điều 68); giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền TLTT (khoản 4, Điều 68); lấy ý kiến và ký kết thỏa ước TLTT (Điều 76); mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước TLTT ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều DN (Điều 84); gia nhập và rút khỏi thỏa ước TLTT ngành hoặc thỏa ước TLTT có nhiều DN (Điều 85).

Ngoài việc sửa đổi bổ sung của Bộ luật Lao động 2019, các luật chuyên ngành như Luật Việc làm; Luật An toàn, vệ sinh lao động; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Công đoàn cũng được tiếp tục nghiên cứu và sửa đổi bổ sung, qua đó đã hình thành hệ thống các tiêu chuẩn về lao động, từng bước phù hợp với tiêu chuẩn ILO như mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; tiêu chuẩn và điều kiện làm việc trong môi trường có hại đến sức khỏe NLĐ; quyền được lựa chọn việc làm, nơi làm việc của NLĐ được thực hiện trên cơ sở tự nguyện và thỏa thuận theo hợp đồng lao động; quyền TLTT và quyền được chia sẻ, cung cấp thông tin; quyền gia nhập và thành lập tổ chức của NLĐ, tổ chức của NSDLĐ, trên cơ sở đó làm căn cứ để tạo lập QHLD tại DN.

Hình 3. Tỷ lệ tham gia công đoàn của NLĐ và NLĐ làm công hưởng lương

Đơn vị tính: %



Nguồn: Số liệu đoàn viên công đoàn của Tổng LĐLĐVN và số liệu NLĐ làm công hưởng lương (Tổng cục thống kê, 2021)

Ngày 12/06/2021, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 02-NQ/TW về việc đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. Quá trình phát triển kinh tế thị trường; những cơ hội, thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng; việc cho phép thành lập tổ chức của NLĐ tại DN sẽ tác động sâu sắc đến việc làm, chất lượng nguồn nhân lực, việc thu hút, tập hợp NLĐ... Nghị quyết chỉ rõ tranh chấp lao động là tất yếu nảy sinh khi có QHLD, nhưng cách thức đối thoại mà các bên lựa chọn là vô cùng quan trọng, nó sẽ quyết định sự vận hành tốt hay không tốt của QHLD.

4. Những khó khăn và thách thức về quan hệ lao động khi tham gia CPTPP

Việc gia nhập CPTPP đã thực sự tạo ra một “sân chơi” với nhiều cơ hội để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ khi tham gia vào QHLD (Diệp, 2021). Các cơ hội mà CPTPP mang lại cho thị trường lao động Việt Nam như (i) Hướng tới sự phát triển QHLD ổn định, bền vững với những cam kết mạnh mẽ trong việc thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế; (ii) CPTPP góp phần bảo đảm thực thi về tính bình đẳng và công bằng; NLĐ được tự do lựa chọn người đại diện và nhân danh mình để tham gia QHLD; (iii) CPTPP thúc đẩy việc thực hiện Tuyên bố năm 1998 của ILO. Đây là cơ hội đối với hệ thống công đoàn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để hiện đại hóa tổ chức và chức năng nhằm đại diện tốt hơn cho tiếng nói của NLĐ.

Tham gia CPTPP đặt Việt Nam trước thách thức về yêu cầu phải xây dựng khuôn khổ pháp luật phù hợp với định hướng của các thỏa thuận liên quan đến hiệp định,

đồng thời hoàn thiện hệ thống luật pháp trong nước, cải cách thể chế kinh tế. Nguyên tắc đàm phán FTA là các nước tôn trọng hiến pháp và thể chế chính trị của nhau. Trong 8 nội dung về lao động, có 7 nội dung tương thích với luật pháp nước ta: thương lượng, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn lao động. Nội dung tiếp tục nghiên cứu để tương thích là giải quyết vấn đề quyền của NLĐ trong thành lập tổ chức đại diện. Vì vậy, mà rất nhiều quy định pháp luật đã và đang điều chỉnh, sửa đổi cho phù hợp.

- Tham gia CPTPP, tổ chức Công đoàn Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện NLĐ, một việc chưa từng có và các tổ chức này được nhiều quyền không kém so với công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Tổng LĐLĐ Việt Nam. Thậm chí, họ có điều kiện hoạt động hơn do không phải tổ chức chính trị, xã hội nên chỉ tập trung vào nhiệm vụ duy nhất là chăm lo, đại diện, bảo vệ NLĐ. Như vậy, sẽ có “cạnh tranh” giữa các tổ chức đại diện NLĐ và đây là sự cạnh tranh hết sức bình đẳng. NLĐ có quyền được lựa chọn tổ chức nào đại diện cho mình, thực sự mang lại lợi ích và hạnh phúc cho mình. Vậy làm sao để tổ chức Công đoàn Việt Nam giữ vững vai trò người đại diện uy tín và tiếp tục thu hút được NLĐ tự nguyện gia nhập là bài toán mà các cấp Công đoàn cần thích ứng.

- Các quy định về quyền tự do liên kết và TLTT chưa đáp ứng với các yêu cầu trong cam kết CPTPP. Cơ chế bảo đảm thực thi cho tổ chức công đoàn độc lập bên cạnh tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đang ngày càng hiện hữu. NLĐ tại

DN có thể lựa chọn gia nhập Tổng LĐLĐ hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để tổ chức của mình được chính thức hoạt động, theo quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Theo cam kết của CPTPP, tổ chức đại diện NLĐ phải được độc lập trong quá trình tổ chức các hoạt động nhằm hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tổ chức của NLĐ sẽ có quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

- Nguồn lao động Việt Nam dồi dào và ổn định. Tuy nhiên, chất lượng nguồn lao động vẫn còn nhiều điểm hạn chế. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao, nhiều thiếu sót trong việc đào tạo các kỹ năng về công nghệ thông tin, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và bắt nhịp được với các tiêu chuẩn của CPTPP. Ngoài ra, khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động vẫn còn cao. Khi xem xét vấn đề thất nghiệp theo góc độ trình độ chuyên môn kỹ thuật thì tỷ lệ thất nghiệp đang có xu hướng gia tăng trong số lao động có trình độ cao. Theo số liệu khảo sát của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2/3 số DN Việt Nam cho biết phần lớn NLĐ đang thiếu hụt các kỹ năng cần thiết cả về chuyên môn và các kỹ năng nòng cốt khác. Còn theo Báo cáo PCI công bố, nguồn nhân sự kỹ sư giỏi tại Việt Nam vẫn khan hiếm, với 55% DN cho biết họ tương đối khó và 19% DN đánh giá là khó có thể tuyển được lao động loại này (CIRD, 2020).

- Lao động là yếu tố đầu vào quan trọng quyết định giá thành sản phẩm, nên cũng phải bình đẳng. Bình đẳng ở đây không có nghĩa tiền lương một giờ công ở Nhật Bản và Việt Nam phải bằng nhau mà là tiền lương sẽ do thị trường ở đó xác định trên cơ sở thương lượng và thỏa thuận. Muốn như vậy phải có các tổ chức đại diện NLĐ đứng ra thương lượng. Tổ chức đại diện NLĐ vẫn đang có những hạn chế về thương lượng thực chất và hiệu quả. Ở nhiều DN, công đoàn cơ sở (CĐCS) tồn tại mang tính hình thức, chịu chi phối từ phía NSDLĐ. Chủ DN thường muốn kiểm soát CĐCS để đảm bảo rằng NLĐ sẽ chấp nhận các chế độ của DN mà không có những hành động phản kháng, gây tổn hại kinh tế và uy tín của DN. CĐCS biến thành bộ phận thực hiện chức năng phúc lợi cho DN với các hoạt động văn hóa, thể thao, vui chơi, tham quan du lịch, ít chú ý tới tuyên truyền pháp luật, kiến thức văn hóa... Tại Việt Nam, nhiều lãnh đạo công đoàn cơ sở chính là quản lý cấp

cao của DN. Đây là điều không thể chấp nhận ở hầu hết các quốc gia trên thế giới hiện nay. Cán bộ CĐCS trong phần lớn DN Việt Nam thường chịu sự chi phối của chủ DN, họ thường kiêm nhiệm các chức danh quản lý, có mức lương và lợi ích cao hơn so với những NLĐ bình thường. Lợi ích cá nhân là một trong những yếu tố chính ràng buộc thái độ và hành vi của cán bộ CĐCS trong bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

- Thiếu nhân công tay nghề cao, phụ thuộc nhiều vào nguồn nguyên liệu nhập khẩu từ các nước khác ngoài CPTPP, một số sản phẩm nông, thủy sản chưa bảo đảm được yếu tố chất lượng... là hạn chế có thể thấy rõ ở nhiều DN trong nước khi xuất khẩu hàng hóa vào thị trường CPTPP. Nhưng đáng ngại hơn là vẫn còn nhiều DN chưa hiểu hết ý nghĩa của các cam kết trong từng ngành hàng, mặt hàng, thậm chí cả những mặt hàng mà doanh nghiệp đang quan tâm và sản xuất. Hơn nữa, nhiều ngành nghề chịu tác động trực tiếp của các điều khoản quy định nghiêm ngặt về nguồn gốc xuất xứ của sản phẩm, bởi hoạt động xuất khẩu của nước ta phụ thuộc khá nhiều vào việc nhập khẩu nguyên liệu và hàng hóa trung gian. Vì vậy, nhiều loại hàng xuất khẩu hiện tại có thể không đáp ứng được các quy định từ hiệp định CPTPP, đặt ra thách thức phải tái cơ cấu và tìm ra hướng đi mới.

- Việc thực thi các cam kết CPTPP sẽ gia tăng sức ép buộc các DN phải chấp hành nghiêm pháp luật lao động. Hiện nay, mức độ hiểu biết của DN Việt Nam về tuân thủ cam kết về CPTPP vẫn còn hạn chế, các DN gặp phải thách thức nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cạnh tranh và khả năng tận dụng cơ hội. Trong cam kết CPTPP có quy định về tăng cường năng lực thực thi pháp luật của quốc gia. Một mặt phải rà soát, sửa đổi bổ sung luật và các quy định dưới luật. Mặt khác, việc tổ chức thực thi nhấn mạnh đến tăng cường năng lực thanh tra lao động. Điều này đòi hỏi năng lực của các bên phải được nâng cao. Hơn nữa, nhiều DN chưa tạo điều kiện tốt nhất để NLĐ được thực hiện quyền tự do liên kết, tham gia hoạt động tự do liên kết cả trong và sau giờ làm việc. Một trong những nguyên nhân là sự hạn chế trong hiểu biết của NLĐ, cán bộ CĐCS, NSDLĐ về quyền tự do liên kết theo cam kết của CPTPP.

5. Một số đề xuất để thực hiện hiệu quả cam kết về tự do liên kết và thương lượng tập thể khi thực hiện Hiệp định CPTPP

Việc tham gia CPTPP là động lực để Việt Nam tiếp

tục hoàn thiện khung khổ pháp lý, thể chế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh theo hướng thông thoáng, minh bạch, từ đó giúp tăng cường thu hút vốn đầu tư của nước ngoài; các yêu cầu và tiêu chuẩn rất cao về quản trị minh bạch và hành xử khách quan của bộ máy Nhà nước theo hướng tinh gọn và thúc đẩy cải cách thủ tục hành chính. Để CPTPP đem lại hiệu quả cao hơn, chúng ta cần những giải pháp mới và mạnh hơn nữa.

- Đối với các các bộ, ngành, cơ quan chức năng, cần xây dựng, sửa đổi những văn bản pháp luật liên quan; đặc biệt, cần thông tin truyền thông về CPTPP một cách chuyên sâu, theo ngành, lĩnh vực và thị trường trọng điểm (Giang, 2021). Xây dựng và điều chỉnh chức năng của các cơ quan quản lý nhà nước về QHLD nhằm đảm bảo thực hiện hiệu quả cả hai chức năng quản lý và hỗ trợ, đồng thời đảm bảo sự thống nhất và điều hành hiệu quả giữa các cấp từ trung ương đến địa phương. Đặc biệt là đổi mới cơ chế, thiết chế hướng tới việc thực thi hiệu quả các cơ chế trung gian, hòa giải, trọng tài và xét xử trong giải quyết tranh chấp lao động. Hoàn chỉnh khung pháp lý mở rộng phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động hướng tới khu vực phi chính thức và đối tượng lao động mới gắn với nghề nghiệp mới xuất hiện trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

- Để bảo đảm quyền tự do liên kết và TLTT thực thi hiệu quả, cần hoàn thiện các quy định pháp luật trên cơ sở điều kiện kinh tế - xã hội và chính trị của Việt Nam. Mỗi quốc gia khi xây dựng pháp luật để điều chỉnh các quan hệ xã hội đều dựa trên các điều kiện kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của quốc gia đó. Pháp luật có thực thi hiệu quả hay không phụ thuộc vào cơ sở hạ tầng đặc biệt là yếu tố kinh tế và chính trị tác động đến. Chính vì vậy, khi hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và TLTT cần chú ý đến điều kiện kinh tế và nền chính trị Việt Nam. Thừa nhận sự tự do, tự nguyện trong thành lập tổ chức đại diện nhưng vẫn bảo đảm việc hoạt động thống nhất trong tầm kiểm soát của pháp luật. Quyền tự do liên kết và TLTT chỉ phát huy hiệu quả trong thực tiễn khi pháp luật phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội và hệ thống chính trị của Việt Nam.

- Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và TLTT cần đặt trong vấn đề hoàn thiện các chế định khác nhau của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Tính khả thi của một quy phạm pháp luật không chỉ phụ thuộc vào nội dung của quy định đó có phù hợp với thực tiễn hay không mà còn phụ thuộc vào sự tương hỗ giữa các quy định có liên quan và khả năng thực thi

của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Việc hoàn thiện quy định về quyền tự do liên kết và TLTT chỉ đạt hiệu quả khi hoàn thiện các chế định khác của Bộ luật Lao động. Hiện nay, nhiều chế định của Bộ luật Lao động đã được quy định thành một Luật riêng như: Luật Việc làm; Luật An toàn, vệ sinh lao động. Trong khi đó, các quy định về quyền tự do liên kết và TLTT có liên quan đến hầu hết các chế định khác nhau của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Để thực thi có hiệu quả quyền tự do liên kết và TLTT, Việt Nam cũng cần chú ý đến việc hoàn thiện các nội dung liên quan đến hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, tranh chấp lao động, đình công. Các vấn đề này xuyên suốt QHLD, từ khi NLD thiết lập QHLD, thay đổi hay chấm dứt QHLD đều liên quan đến quyền tự do liên kết của NLD.

- Tăng cường và phổ cập kiến thức về QHLD cho các chủ thể. Nhận thức và kiến thức về QHLD sẽ chi phối đến suy nghĩ, quyết định và hành vi của các chủ thể khi tham gia QHLD. Chỉ có nhận thức đúng, hiểu biết đầy đủ mới có thể có hành động đúng, do đó đây là giải pháp nuôi dưỡng mục tiêu nâng cao năng lực chủ thể QHLD. Cập nhật kiến thức trọng tâm về nội dung cam kết liên quan đến QHLD trong Hiệp định CPTPP, những cam kết về quyền cơ bản trong lao động tại nơi làm việc...

- Một trong những nguồn lực quan trọng chính là con người. Sự đổi mới về phương thức hoạt động yêu cầu phải xây dựng một đội ngũ làm công tác đại diện, bảo vệ quyền lợi đủ mạnh, có năng lực thương lượng với giới chủ và đại diện tranh tụng cho NLD. Do đó, trong thời gian tới, tổ chức công đoàn Việt Nam phải tập trung đổi mới công tác tuyển dụng, đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo Nghị quyết 02/NQ-TW của Bộ Chính trị. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác tập hợp, vận động đoàn viên, NLD; tập trung phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở. Tiếp tục sắp xếp, hoàn thiện mô hình tổ chức; phương thức hoạt động công đoàn; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Thường xuyên, chủ động phối hợp với NSDLĐ chăm lo lợi ích, bảo đảm quyền của NLD; kịp thời giám sát, giải quyết và kiến nghị giải quyết những vấn đề bức xúc của NLD; tích cực xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp. Đặc biệt, đào tạo một đội ngũ luật sư chuyên phụ trách công tác đại diện, bảo vệ NLD tại tòa,

chuyên sâu về lĩnh vực pháp luật lao động và QHLD. Đội ngũ này đại diện NLĐ để tranh tụng tại tòa trong các vụ việc liên quan đến lao động.

- Để nâng chất lượng nguồn nhân lực, các cơ sở đào tạo phải xây dựng khung, chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường, thực chất và rút ngắn thời gian hơn. Khẩn trương và đẩy mạnh đào tạo nhân lực, trước hết là cho đội ngũ doanh nhân, doanh nghiệp, cho công chức, viên chức nhà nước làm việc trực tiếp trong các lĩnh vực liên quan tới triển khai CPTPP. Cùng với đó, cần thực hiện hệ thống giáo dục kép, tăng cường mối liên kết giữa nhà trường và DN, rút ngắn khoảng cách DN - nhà trường. DN không nên chỉ là người đặt hàng của ngành giáo dục mà cũng nên là người đầu tư, chủ nhân của hệ thống giáo dục. Trong đó, DN dự báo nhu cầu và đặt hàng với cơ sở đào tạo; tham gia xây dựng giáo trình cùng các cơ sở; tham gia chia sẻ kinh nghiệm; là nơi học viên thực tập, thực hành trong quá trình đào tạo; cùng cơ sở đào tạo kiểm định chất lượng của giáo dục đào tạo và là nơi tiếp nhận và sử dụng nguồn nhân lực.

- Tăng cường đối thoại xã hội hiệu quả. Nâng cao kỹ năng đối thoại cho các chủ thể tham gia, đặc biệt là tổ chức đại diện NLĐ và NLĐ. Đa dạng hóa hình thức đối thoại ngoài DN, chẳng hạn như: Tổ chức đối

thoại định kỳ với các tổ chức đại diện NSDLĐ trong nước, hiệp hội các DN đầu tư nước ngoài đầu tư tại Việt Nam ở cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp khu công nghiệp; Tổ chức đối thoại giữa công đoàn với các nhân hàng/công ty xuyên quốc gia, các DN là nhà thầu, nhà cung cấp cho nhân hàng/công ty xuyên quốc gia tại Việt Nam. Tiếp tục kiện toàn, đổi mới tổ chức hoạt động của các cơ chế ba bên để phát huy hơn nữa vai trò đại diện, tính chủ động, sáng tạo của các bên trong việc giải quyết các vấn đề QHLD. Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội theo hướng đảm bảo sự tham gia thực chất của NLĐ trong xuất quá trình đối thoại; hoàn thiện hệ thống thiết chế thực hiện và thiết chế hỗ trợ đối thoại xã hội.

Việc triển khai thực hiện tốt CPTPP sẽ khẳng định không chỉ uy tín, sự tín nhiệm của cộng đồng quốc tế đối với Việt Nam, mà còn mang lại những lợi ích chiến lược to lớn cho nước ta trong bối cảnh một thế giới đang có nhiều biến động mang tính bão táp và thay đổi sâu sắc. Việc thực thi CPTPP không chỉ thể hiện ở mức độ cam kết, mà quan trọng hơn là hiệu quả của nó. Để hiểu đúng và tận dụng các cơ hội từ CPTPP, trong thời gian tới, cần rút ra những bài học kinh nghiệm về thực hiện quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể để thực thi hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Công Thương. (2021). *Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương* (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP). <https://moit.gov.vn>.
- Diệp, Đ.M. (11/11/2021). *Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động khi thực thi CPTPP*. <http://www.lapphap.vn/Pages/TinTuc/210262/Hoan-thien-phap-luat-ve-quyen-tu-do-lien-ket-va-thuong-luong-tap-the-cua-nguoi-lao-dong-khi-thuc-thi-CPTPP.html>.
- Giang, L. (10/11/2021). *Cần những giải pháp mới và mạnh nhằm khai thác hiệu quả CPTPP*. <https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Kinh-te/995946/can-nhung-giai-phap-moi-va-manh-nham-khai-thac-hieu-qua-cptpp>.
- Linh, K. (13/11/2018). *CPTPP giúp Việt Nam hiện đại hóa pháp luật về lao động*. <https://vneconomy.vn/tham-gia-cptpp-giup-viet-nam-hien-dai-hoa-phap-luat-ve-lao-dong.htm>
- Quốc hội. (2019). *Bộ Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động 2019*.
- Thu, L.T.H. (10/11/2021). *Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện nay dưới góc nhìn tham chiếu với Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*. <https://iluatesu.com/lao-dong/thuc-trang-phap-luat-lao-dong-viet-nam-tham-chieu-voi-hiep-dinh-cptpp>.
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). (2021). *Báo cáo quan hệ lao động 2019*, Hướng tới thương lượng tập thể thực chất.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Theo Báo cáo về tình hình lao động việc làm Quý IV và năm 2020 của công bố ngày 06/01/2021*.
- Trung Tâm hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (CIRD). (2020). *Bản tin quan hệ lao động*, số 35, Quý IV.