

## CHƯƠNG TRÌNH “THÁNG TÌM HIỂU VIỆT NAM TRONG TPP”

### SEMINAR CHUYÊN ĐỀ 4

## TPP VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Người trình bày: **Ths. Trần Anh Thục Đoan**<sup>1</sup>

Ngày: 24/03/2016

Buổi trình bày đã có phần khởi đầu khá thú vị khi Ths. Trần Anh Thục Đoan cung cấp những thông tin khái quát về hiệp định TPP và Luật lao động Việt Nam. Theo đó, Hiệp định TPP vừa được ký chính thức vào 4/02/2016 vừa qua là hiệp định duy nhất trong tất cả 14 hiệp định mà Việt Nam tham gia có một nội dung riêng dành cho Luật lao động. Nội dung này được quy định tại chương 19 của Hiệp định với 15 điều và có thể chia làm 4 nhóm (1) Tiêu chuẩn lao động cơ bản và điều kiện làm việc (2) Vấn đề hợp tác giữa các thành viên trong hiệp định về lao động (3) Các biện pháp đảm bảo thực thi điều khoản lao động tốt nhất (4) Giải quyết tranh chấp về lao động. Bài trình bày đã tập trung vào nhóm 1: Tiêu chuẩn lao động cơ bản. Theo quan sát của Ths. Thục Đoan, các qui định trong Hiệp định TPP, thực tế chỉ nhắc lại những nguyên tắc cơ bản trong Bản tuyên bố 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế bao gồm 4 nguyên tắc chính (a) tự do liên kết và công nhận quyền thương lượng tập thể, (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc, (c) xóa bỏ lao động trẻ em, (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm. Cả 4 quyền này đều nhận được sự đồng thuận của quốc tế và không có sự phân biệt về trình độ phát triển kinh tế. Ngoài ra, bên cạnh 4 tiêu chuẩn nêu trên Hiệp định còn yêu cầu điều kiện tiền lương tối thiểu, an toàn và bệnh nghề nghiệp. Ths. Trần Anh Thục Đoan cho rằng 4 nguyên tắc về điều kiện lao động vừa kể trên hoàn không xa lạ với Việt Nam bởi

---

<sup>1</sup> Khoa Luật, Trường đại học Mở Tp.HCM.

lẽ Việt Nam đã là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế từ 1992 và có nghĩa vụ phải tuân theo những nguyên tắc này. Về mặt cơ bản, pháp luật Việt Nam tương đối tương đồng với những vấn đề nêu trên. Tuy nhiên, một số điểm còn bất cập, đặc biệt là sự không đồng đều trong quá trình chuyển hóa các tiêu chuẩn cơ bản vào luật, và hiệu quả thực thi rất kém. Vấn đề đáng quan tâm và được dự báo sẽ có nhiều tác động đến luật lao động Việt Nam là quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể. Quyền này cho phép người lao động và người sử dụng lao động được gia nhập tổ chức mà họ lựa chọn. Điều này cũng có nghĩa là người lao động được tự do thành lập hoặc lựa chọn tham gia tổ chức mà họ mong muốn. Nếu áp dụng quy định này ở Việt Nam sẽ có nhiều vấn đề cần thảo luận thêm vì ở Việt Nam hiện nay người lao động chỉ có thể tham gia một tổ chức chính thức duy nhất là Công đoàn và toàn hệ thống công đoàn cơ sở đều trực thuộc một cơ quan duy nhất là Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Bộ luật Lao động Việt Nam cũng đảm bảo cho người lao động quyền tự do tham gia hoạt động Công đoàn, nhưng quyền tự do này phải theo quy định của Luật công đoàn. Theo Luật Công đoàn Việt Nam, Công đoàn là cơ quan đại diện cho người lao động Việt Nam trong rất nhiều ngành nghề và lĩnh vực. Điều này cũng có nghĩa là những người lao động nước ngoài tại Việt Nam cũng không thể tham gia công đoàn. Bên cạnh đó, quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay chỉ quy định là người lao động có quyền gia nhập công đoàn, nhưng không có điều khoản hướng dẫn người lao động từ chối tham gia vào các tổ chức công đoàn. Như vậy, theo pháp luật Việt Nam người lao động sẽ mặc nhiên trở thành công đoàn viên bất kể họ có tham gia vào hoạt động công đoàn hay không. Vì vậy, Ths. Thục Đoan cho rằng nếu nguyên tắc tự do liên kết và thương lượng tập thể trong TPP được áp dụng thì luật lao động Việt Nam sẽ có nhiều điểm cần phải xem xét lại.

Một thông tin khác khá thú vị cũng được Ths. Thục Đoan đề cập đến đó là cùng với TPP, Việt Nam và Hoa Kỳ cũng đã có ký một Bản kế hoạch đẩy mạnh quan hệ thương mại và lao động. Bản kế hoạch này là một hiệp định biên của TPP, trong đó nhấn mạnh quyền tự do lập hội. Sau 5 năm kể từ ngày TPP có hiệu lực, các tổ chức đại diện cho người lao động ở cấp cơ sở có thể hình thành tổ chức ở cấp cao hơn như ngành, vùng

và hoàn toàn độc lập với hệ thống Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Nhiều ý kiến cho rằng chính sự thỏa thuận này là một nền móng cho việc hình thành công đoàn độc lập tại Việt Nam. Dĩ nhiên cũng cần phải phân biệt là các tổ chức đại diện cho người lao động khác không phải là tổ chức chính trị xã hội mà chỉ là tổ chức xã hội đơn thuần do người lao động cùng liên kết lại để thực hiện một mục tiêu chung. Mặc dù vậy Ths. Thục Đoan cho rằng nhà nước vẫn phải có sự quản lý các tổ chức này cho phù hợp bởi lẽ quyền công đoàn, quyền kinh tế hay bất kỳ quyền gì khác cũng có thể bị lạm dụng để phục vụ cho mục đích xấu. Ths Thục Đoan cũng cho rằng việc thừa nhận quyền tự do lập hội sẽ đặt cho Công đoàn Việt Nam rất nhiều thách thức, phải chấp nhận thay đổi để giữ vững vai trò và vị trí. Nhiều ý kiến cho rằng thời gian vừa qua Công đoàn chưa thực sự bảo vệ quyền lợi của người lao động. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến hiện tượng này như người sử dụng lao động xem nhẹ vai trò của công đoàn cơ sở, cán bộ quản lý kiêm nhiệm công tác công đoàn, nhiều hoạt động công đoàn cơ sở chịu sự tác động của công đoàn cấp trên, Công đoàn Việt Nam còn phải thực hiện nhiều mục tiêu chính trị chung v.v... Tất cả nguyên nhân đó dẫn đến công đoàn không thể hoàn thành tốt vai trò. Do đó, Công đoàn Việt Nam phải đổi mới toàn diện. Ở những nơi nào công đoàn Việt Nam làm tốt nhiệm vụ thì người lao động sẽ không cần tổ chức đại diện khác.

Ngoài ra, việc công nhận quyền thương lượng tập thể sẽ đi kèm với quyền đình công. Ở Việt Nam qui định khá cụ thể nhưng thực thi không cao. Ths.Thục Đoan cho rằng quan trọng hơn hết vẫn là hoạt động của Công đoàn cơ sở còn nhiều hạn chế. Nếu tổ chức công đoàn cơ sở không đứng ra hỗ trợ người lao động thực hiện quyền đình công thì không có ai có thể làm được vì pháp luật Việt Nam qui định rất rõ quyền thương lượng tập thể và đình công phải do Ban chấp hành công đoàn quyết định. Một điểm cần lưu ý nữa là Pháp luật của Việt Nam chỉ qui định đình công trong phạm vi doanh nghiệp, tuy nhiên trên thực tế có nhiều loại đình công khác nhau như đình công ở cấp độ ngành, đình công hưởng ứng, v.v...

Về tiêu chuẩn xóa bỏ lao động trẻ em, Ths. Thục Đoan cho rằng đây chính là khó khăn thứ 2 mà Việt Nam phải xử lý. Theo Công ước Quốc tế về Quyền Trẻ em 1989 có qui định, lao động trẻ em là lao động có độ tuổi <18 tuổi trong khi Bộ luật Lao động Việt Nam qui định người lao động Việt Nam là người từ đủ 15 tuổi. Điều này cho thấy là ở Việt Nam có lao động trẻ em. Ngoài ra, ở một số ngành nghề Việt Nam còn cho phép sử dụng lao động dưới 13 tuổi. Về điều kiện, thủ tục tuyển dụng trẻ em, ở các quốc gia khác có những qui định rất chặt chẽ, nhưng ở Việt Nam hầu như không có. Về công việc và điều kiện lao động, ở Việt Nam có thể nói là qui định rất đầy đủ, nhưng việc thực thi rất kém, nhiều địa phương quản lý rất lỏng lẻo với hiện tượng lao động trẻ em. Mặt khác cũng cần đề cập đến những sự không thống nhất giữa các khái niệm liên quan đến lao động trẻ em mà pháp luật đang áp dụng, từ đó làm cho công tác thực thi gặp khó khăn. Ví dụ, trong Nghị định về xử phạt vi phạm hành chính trong lao động qui định xử phạt đối với một số hành vi sử dụng lao động chưa thành niên, còn trong Bộ luật hình sự thì qui định tội phạm sử dụng lao động trẻ em. Vấn đề nằm ở chỗ trước khi xử lý hình sự phải có áp dụng hình thức xử lý hành chính trước. Tuy nhiên, nghị định về lao động và luật hình sự có sự khác biệt về đối tượng áp dụng một bên là lao động chưa thành niên, một bên là lao động trẻ em. Chính sự khác biệt này tạo ra sự lúng túng trong quá trình thực thi.

Về vấn đề phân biệt đối xử trong việc làm và trong nghề nghiệp, Ths. Thục Đoan cho rằng Việt Nam qui định khá kỹ, tuy nhiên nhìn chung khung pháp lý vẫn chưa toàn diện, chúng ta chỉ quan tâm đến khía cạnh bình đẳng giới nhưng lại bỏ qua những khía cạnh khác và thiếu cơ chế rõ ràng để người lao động khiếu kiện. Chúng ta kêu gọi bình đẳng giới nhưng vẫn cấm phụ nữ tham gia một số ngành nghề... Ths. Thục Đoan cho rằng phải xóa bỏ phân biệt đối xử trong vấn đề tìm kiếm cơ hội làm việc và thăng tiến. Trường hợp của Ngân hàng Agribank ưu tiên cho con em ngân hàng trúng tuyển là một ví dụ. Ngoài ra, Ths. Thục Đoan cho rằng sau khi Hiệp định TPP được ký kết, Việt Nam còn phải đối mặt với những khó khăn và thách thức khi chuẩn bị đón lao động nước ngoài vào. Hiện tại trình độ tay nghề của lao động Việt Nam còn thấp, kỹ luật lao động kém, hiểu biết về pháp luật lao động và luật quốc tế yếu. Điều này đặt ra nhiều vấn đề, đòi hỏi

chính phủ phải có giải pháp để bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam mà không để bị mang tiếng là phân biệt đối xử.

Để kết thúc cho báo cáo, Ths.Thục Đoàn đã đưa ra một số giải pháp cụ thể nhằm cải tiến pháp luật lao động Việt Nam để thực thi cam kết tại TPP.



*Hình 1: Khung cảnh buổi tọa đàm*

## **THẢO LUẬN:**

Mở đầu phần thảo luận, một vị khách mời chia sẻ thêm suy nghĩ về khái niệm công đoàn hay nghiệp đoàn. Theo khách mời này, công đoàn là khái niệm thường dùng ở Việt Nam nhằm chỉ tổ chức đại diện cho người lao động, còn ở một số nước khác chẳng hạn như Pháp, hoặc Anh người ta không dùng khái niệm công đoàn mà thay vào đó là khái niệm nghiệp đoàn. Khái niệm nghiệp đoàn ở đây không chỉ bao hàm đối tượng tham gia là người lao động mà có sự tham gia của giới chủ. Ngoài ra, ở các quốc gia như Pháp thường có sự tham gia của các nghiệp đoàn trong các cuộc biểu tình, đình công làm tê liệt sản xuất. Điều này mang lại lo ngại về những bất ổn kinh tế chính trị khi triển khai hình thức công đoàn độc lập ở một số nước (trong đó có Việt Nam). Khách mời này cho rằng

chức năng của nghiệp đoàn hay công đoàn cần phải được hiểu một cách đúng đắn. Theo đó, chức năng của công đoàn (nghiệp đoàn) không phải nằm ở chỗ kêu gọi công nhân biểu tình, mà nhiệm vụ của tổ chức này là chăm lo đời sống cho người lao động. Hiện tượng đình công chỉ là giải pháp cuối cùng khi giới chủ và người lao động không đạt được thỏa thuận. Ở Việt Nam, khi nhắc đến khía cạnh nghiệp đoàn độc lập thì người ta lại thường lo sợ những bất ổn có thể có. Tuy nhiên, vấn đề không nằm ở chỗ công đoàn độc lập mà thay vào đó là liệu Việt Nam có một khung pháp lý vững chắc và hiệu quả thực thi như thế nào để vừa bảo vệ quyền lợi giới chủ, quyền lợi người lao động và hạn chế thấp nhất những thiệt hại do biểu tình, đình công mang lại. Khách mời này cũng chia sẻ thêm một ví dụ khá thú vị về cách thức quản lý biểu tình ở Pháp. Ở Pháp, năm 2010 có một cuộc biểu tình chống Trung Quốc về việc thành lập thành phố Tam Sa ở quần đảo Hoàng Sa của Việt Nam. Một người Pháp gốc Việt đã đứng ra tổ chức cuộc biểu tình này. Trước khi thực hiện, người tổ chức biểu tình phải đăng ký với chính quyền về thời gian, địa điểm, băng rôn biểu ngữ sử dụng, và số lượng người tham dự. Tuy nhiên, trong quá trình diễn ra, người tham gia biểu tình đã sử dụng sơn (dạng bình xịt) để viết một số biểu ngữ xuống đường. Điều này luật pháp của Pháp không cho phép, sau đó người tham gia biểu tình đó đã bị cảnh sát Pháp bắt giữ và nhận khoảng phạt lên đến 25,000 €. Thế nhưng, với khoản phạt cao như vậy, người tham gia biểu tình không thể chi trả được. Kết quả là chính người đứng ra tổ chức phải chịu hoàn toàn khoản phạt đó.

Một ý kiến tham luận khác cũng được đưa ra là ở Việt Nam công đoàn độc lập có thể rất khó xảy ra bởi lẽ tổ chức công đoàn là một tổ chức có tính chất chính trị. Các công đoàn cơ sở đều trực thuộc Tổng liên Đoàn lao động Việt Nam. Đôi khi vì một số mục tiêu chính trị như tăng trưởng kinh tế hay thu hút vốn đầu tư nước ngoài, các đơn vị công đoàn phải có những nhượng bộ đối với người sử dụng lao động như giảm an toàn lao động, điều kiện lao động, chế độ lương thưởng, v.v... để đảm bảo hoàn thành mục tiêu chính trị chung. Vì vậy trong một chừng mực nào đó khi một tổ chức đại diện cho người lao động không có một sự độc lập nhất định thì rất khó đảm bảo tính chất phục vụ cho người người lao động như kỳ vọng được. Vậy công đoàn Việt Nam phải có những thay

đôi như thế nào để vừa đảm bảo các cam kết khi tham gia TPP vừa hoàn thành mục tiêu chung? Có thể nói, vấn đề công đoàn độc lập được đặt ra trong bối cảnh Việt Nam là rất gay gắt, không đơn giản như nghiệp đoàn ở các quốc gia khác.

Liên quan đến công đoàn độc lập, một câu hỏi khác cũng được đặt ra là khi gia nhập TPP công đoàn độc lập sẽ được cho phép thành lập, thế nhưng việc trả lương cho cán bộ công đoàn vẫn phụ thuộc vào công ty, vậy điều gì đảm bảo cho tính độc lập cho công đoàn? Câu hỏi này nhận được sự chia sẻ từ nhiều khách mời tham dự. Đầu tiên một khách mời cho rằng kinh phí để công đoàn hoạt động sẽ từ những khoản đóng góp của công đoàn viên (công đoàn phí). Nếu như lúc trước khoản phí này do các công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng liên Đoàn lao Động quản lý thì bây giờ sẽ được chuyển giao cho các tổ chức công đoàn mà người lao động đăng ký tham gia. Như vậy tổ chức công đoàn nào phục vụ tốt cho người lao động thì sẽ có nhiều công đoàn phí, điều này tạo ra sự cạnh tranh giữa các tổ chức công đoàn với nhau. Ngoài ra, một ý kiến khác cũng lưu ý là ở Pháp công đoàn phí từ người lao động chỉ chiếm từ 20-30% tổng chi phí của công đoàn, phần còn lại do chính phủ, và một số quỹ xã hội đảm nhiệm.

Bên cạnh nội dung về quyền công đoàn độc lập, buổi thảo luận cũng còn có những ý kiến tranh luận sôi nổi khác như về lao động nữ và các biện pháp chống phân biệt đối xử v.v...

Thứ sáu, ngày 24 tháng 03 năm 2016

Thư ký Seminar

Lương Duy Quang