

TẠP CHÍ NGHIÊN CỨU CHÂU ÂU

EUROPEAN STUDIES REVIEW



- BẦU CỬ TỔNG THỐNG NGA NĂM 2024
- TƯỚNG NAVARRE VÀ ĐIỆN BIÊN PHỦ - DẤU CHẨM HẾT CHO MỘT CUỘC CHIẾN TRANH PHI NGHĨA KÉO DÀI ĐỐI VỚI NUỐC PHÁP
- CÁCH THỨC ỦNG PHÓ VỚI KHỦNG HOẢNG NĂNG LỰQNG CỦA LIÊN MINH CHÂU ÂU
- NGHIÊN CỨU CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN Ý ĐỊNH ÁP DỤNG METAVERSE VÀO THƯƠNG MẠI ĐIỆN TỬ CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM

Số 3 (275) 2024
SSN: 0868-3581

VIỆN NGHIÊN CỨU CHÂU ÂU

TỔNG BIÊN TẬP
PGS.TS. ĐẶNG MINH ĐỨC

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
TS. ĐINH MẠNH TUẤN

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS.TS. HOÀNG KHÁC NAM
PGS.TS. NGUYỄN AN HÀ
PGS.TS. NGUYỄN CHIẾN THẮNG
PGS.TS. TRỊNH THỊ XUYÊN
PGS.TS. ĐẶNG MINH ĐỨC
PGS.TS. TRẦN THIỆN THANH
PGS.TS. BÙI HẢI ĐĂNG
PGS.TS. NGUYỄN THỊ NGỌC
TS. ĐINH NGỌC THÁNG
TS. VŨ THỤY TRANG
TS. ĐINH MẠNH TUẤN

Toà soạn và văn phòng quảng cáo
176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội
Tel: 84.24.3537 3502
Fax: 84.24.3537 4905
Website: <http://www.ies.gov.vn>
E-mail: tapchichauau@yahoo.com

ISSN: 0868 - 3581

Giấy phép xuất bản số 410/GP-BTTTT,
Bộ Thông tin và Truyền thông cấp ngày
31/10/2023.

In tại CTCP Khoa học & Công nghệ
Hoàng Quốc Việt. In xong và nộp lưu
chiểu ngày 28/06/2024.

Giá: 60.000 VNĐ

MỤC LỤC	Trang
CHÍNH TRỊ - AN NINH CHÂU ÂU	
1. ĐINH CÔNG TUẤN Bầu cử Tổng thống Nga năm 2024	3
2. ĐINH LÊ HỒNG GIANG & NGUYỄN CHIẾN THẮNG Một số động thái bước đầu “thoát Nga” về năng lượng và thương mại của EU kể từ xung đột Nga-Ukraine	13
KINH TẾ - PHÁP LUẬT CHÂU ÂU	
3. HÒ THỊ THU HUYỀN Chuyên đổi việc làm và kỹ năng trong nền kinh tế xanh ở EU	25
4. CHU THỊ TRINH Cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể trong CPTPP và EVFTA: Nhận thức - phân tích - bình luận	34
LỊCH SỬ - VĂN HÓA - XÃ HỘI CHÂU ÂU	
5. TRẦN THIỆN THANH Nguyên nhân thúc đẩy người Anh di cư sang Bắc Mỹ thế kỷ XVII-XVIII	45
6. PHẠM THỊ THU HUYỀN & NGUYỄN THỊ MỸ HẠNH Vấn đề nhập cư bất hợp pháp của nước Anh: Thực trạng và giải pháp	52
7. NGUYỄN MINH SƠN Tướng Navarre và Điện Biên Phủ - Dấu chấm hết cho một cuộc chiến tranh phi nghĩa kéo dài đối với nước Pháp	62
MÔI TRƯỜNG & PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CHÂU ÂU	
8. NGUYỄN HÀI HOÀNG ĐỨC & ĐẶNG NGUYỄN VÂN TRANG Quản trị địa phương trong phát triển kinh tế - xã hội ở Ba Lan	74
9. TRẦN THỊ KHÁNH HÀ Phát triển du lịch bền vững: Trường hợp đô thị Venice, Italia	84
10. HÀ HOÀNG HẢI & HOÀNG PHƯƠNG QUỲNH & NGUYỄN MAI TRANG Cách thức ứng phó với khủng hoảng năng lượng của Liên minh Châu Âu	93
VIỆT NAM & CHÂU ÂU	
11. CHỦ THỊ NHUẬN & HOA HỮU CƯỜNG Chính sách khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo của Phần Lan	104
12. TRẦN TRỌNG ĐỨC & VŨ THUỶ LINH & NGUYỄN XUÂN THÀNH VINH & ĐỒNG THỊ HOÀNG YÊN & PHAN HIỀN & NGUYỄN LÊ BÁCH NHÂN Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến ý định áp dụng Metaverse vào thương mại điện tử của các doanh nghiệp tại Việt Nam	116
13. NGUYỄN THỊ KIM CHI & LÝ HOÀNG MAI Đào tạo, phát triển nhân lực số trong nền kinh tế số ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp	134

CAM KẾT VỀ QUYỀN TỰ DO LIÊN KẾT VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ TRONG CPTPP VÀ EVFTA: NHẬN THỨC - PHÂN TÍCH - BÌNH LUẬN

Chu Thị Trinh

Tóm tắt: Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể là nhóm quyền về kinh tế xã hội và văn hóa được quy định trong hành lang pháp lý quốc tế, được các quốc gia trên thế giới ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Việc Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mở ra nhiều cơ hội trong phát triển kinh tế - xã hội, nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức, trong đó có việc đảm bảo thực hiện các cam kết về lao động theo yêu cầu của các FTA thế hệ mới, đặc biệt là hoàn thiện hành lang pháp lý để đảm bảo thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Bài viết phân tích các yêu cầu của các FTA thế hệ mới đối với các cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể; việc nội luật hóa các cam kết này trong pháp luật lao động Việt Nam; từ đó, đề xuất các giải pháp để thực hiện có hiệu quả các cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể theo yêu cầu của CPTPP và EVFTA.

Từ khoá: quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể, CPTPP, EVFTA, lao động

Abstract: The right to freedom of association and collective bargaining is a group of socio-economic and cultural rights, specified in the international legal corridor, recognized and guaranteed by countries. Vietnam's participation in new generation free trade agreements (FTAs) opens up many opportunities in socio-economic development, but also poses many challenges, including ensuring the implementation of labor commitments as required by new generation FTAs, especially completing the legal corridor to ensure the implementation of international labor standards. The article analyzes the requirements of new generation FTAs for commitments on freedom of association and collective bargaining; the internalization of these commitments in Vietnamese labor law. Then, proposal solutions of effectively implement commitments on freedom of association and collective bargaining at the request of CPTPP and EVFTA.

Keywords: right to freedom of association, right to collective bargaining, CPTPP, EVFTA, labor

1. Đặt vấn đề

Thực hiện chủ trương hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam đã đàm phán và gia nhập nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới như Hiệp định Đối tác Tiến bộ và Toàn

diện xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại tự do Liên minh Châu Âu - Việt Nam (EVFTA)... Thuật ngữ FTA thế hệ mới được sử dụng để chỉ các FTA với những cam kết sâu rộng và toàn diện, bao hàm những

cam kết về tự do thương mại hàng hóa và dịch vụ như các “FTA truyền thống”; mức độ cam kết sâu nhất; có cơ chế thực thi chặt chẽ và hơn thế, nó bao hàm cả những lĩnh vực được coi là “phi truyền thống” như: lao động, môi trường, doanh nghiệp nhà nước, mua sắm chính phủ, minh bạch hóa, cơ chế giải quyết tranh chấp về đầu tư (Trung tâm WTO và Hội nhập, 2020)... Trong đó, CPTPP và EVFTA có nhiều nội dung cam kết về lao động có tác động lớn tới pháp luật lao động Việt Nam.

Quyền tự do liên kết là quyền của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) được thành lập và tham gia các tổ chức do họ lựa chọn; là một bộ phận cấu thành của một xã hội tự do và cởi mở. Quyền thương lượng tập thể là quyền không thể thiếu của tập thể lao động khi tham gia vào quan hệ lao động (QHLĐ), phản ánh tiếng nói của tập thể lao động, thể hiện vai trò của tổ chức công đoàn cũng như tập thể lao động trong mối quan hệ với NSDLĐ. Quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể là nhóm quyền về kinh tế xã hội và văn hóa được quy định trong hành lang pháp lý quốc tế, được pháp luật các quốc gia ghi nhận và bảo đảm thực hiện.

2. Yêu cầu của hiệp định CPTPP và EVFTA về quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể

CPTPP và EVFTA là các FTA có cam kết ở mức độ cao nhất hiện nay về quan hệ lao động (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 QHLĐ và điều kiện vận hành QHLĐ ở các tất cả các quốc gia thành viên. Đối với Việt Nam, từ tháng 1 năm 2019, CPTPP có hiệu lực và tháng 8 năm 2020 là EVFTA, bởi vậy, hệ thống quy định pháp luật lao động ngoài việc đáp ứng các yêu cầu thực tiễn trong nước, còn phải đáp ứng các yêu cầu quốc tế.

Trong lĩnh vực lao động, các cam kết trong Chương 19 của CPTPP và chương 13 của EVFTA cơ bản giống nhau, theo đó, tất cả các nước tham gia phải thông qua và duy trì các quyền được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong pháp luật, thể chế và thông lệ của họ¹. Về quyền lao động, Điều 19.3 của CPTPP nêu rõ mỗi bên sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định cũng như trong thực hiện các đạo luật và quy định đó ở nước mình, những quyền sau đây như được nêu trong Tuyên bố của ILO: tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc, loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em và, nhằm mục đích của Hiệp định này, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Tương tự, Điều 13.4. của EVFTA quy định: “Mỗi Bên tái khẳng định

¹ Năm 1998, ILO đã ra Tuyên bố về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Năm 2008 tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi của NLĐ 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).

cam kết của mình, phù hợp với các nghĩa vụ theo ILO và Tuyên bố ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo, được thông qua trong Hội nghị Lao động Quốc tế tại kỳ họp lần thứ 86 năm 1998; sẽ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc, cụ thể là: (a) tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; (c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em; và (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp,... Mỗi Bên sẽ: (i) tiếp tục và duy trì các nỗ lực nhằm phê chuẩn các công ước cơ bản của ILO; (ii) xem xét việc thông qua các công ước khác được ILO phân loại là phù hợp với thời điểm hiện tại, có tính đến các điều kiện trong nước; (iii) trao đổi thông tin với Bên kia về việc phê chuẩn nêu tại điểm (i) và (ii). Mỗi Bên tái khẳng định cam kết của mình về việc thực hiện có hiệu quả luật pháp và quy định trong nước và các Công ước của ILO đã được Việt Nam và các nước thành viên Liên minh Châu Âu phê chuẩn". Như vậy, CPTPP và EVFTA không đưa ra các tiêu chuẩn lao động mới đối với các quốc gia thành viên tham gia các Hiệp định này mà chủ yếu dựa trên nội dung cơ bản của Tuyên bố năm 1998, dựa trên nền tảng của 08 công ước cốt lõi của ILO bao gồm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể được thể hiện trong Công ước số 87 và Công ước số 98. Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 98 vào ngày 5/7/2019. Với Công ước số 87, Việt Nam đang tích cực triển khai các cam kết, thỏa thuận quốc tế đã được ghi nhận tại các điều

ước quốc tế và các hiệp định thương mại tự do và tiến hành rà soát hệ thống pháp luật để phê chuẩn.

CPTPP và EVFTA khẳng định lại quyền tự do lập hội theo quy định tại Công ước số 87 của ILO và yêu cầu các thành viên của CPTPP phải cam kết thực hiện. Theo đó: (i) NLĐ và NSDLĐ, không bị phân biệt vì bất cứ yếu tố gì, đều có quyền thành lập hội, 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 bắt cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ hoạt động; (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.

Cùng với công ước số 87, Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể tạo nền tảng thiết yếu cho quan hệ lao động 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. Thương lượng tập thể là cơ chế then chốt để xác lập tiền lương và điều

kiện làm việc trong một nền kinh tế thị trường. Công ước số 98 đặt ra những nguyên tắc cơ bản để thương lượng tập thể phát huy hiệu quả đối với NLĐ, NSDLĐ và toàn xã hội. Đó là: bảo vệ NLĐ và cán bộ công đoàn không bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, đảm bảo cho các tổ chức đại diện của NLĐ và NSDLĐ không bị can thiệp hoặc chi phối từ bên còn lại; yêu cầu Nhà nước cần có các biện pháp về pháp luật và thiết chế nhằm thúc đẩy thương lượng tập thể.

Các cam kết về lao động trong CPTPP và EVFTA cho thấy có nhiều nội dung cam kết tác động đến pháp luật lao động ở Việt Nam như: quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể, trong đó có quyền tự do thành lập, hoạt động của các tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp, cũng như mối quan hệ với tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam... Sự tác động còn thể hiện qua trách nhiệm của Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO trong thực hiện các công ước liên quan đến lao động mà Việt Nam đã gia nhập, kể cả các công ước chưa phê chuẩn nhưng các quốc gia thành viên vẫn có nghĩa vụ đảm bảo thực hiện theo cam kết của CPTPP. Để các cam kết này được thực hiện hiệu quả, pháp luật lao động Việt Nam cần có sự điều chỉnh các quy định một cách phù hợp. Điều đó đặt ra yêu cầu cho Việt Nam về việc nội luật hóa các cam kết này trong các quy phạm pháp luật lao động.

3. Nội luật hóa cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể trong pháp luật lao động Việt Nam

3.1. Hoạt động xây dựng văn bản thực hiện kết CPTPP và EVFTA về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

Việt Nam ký kết, phê chuẩn và tham gia các FTA thế hệ mới đã đặt ra yêu cầu hoàn thiện khung pháp lý để điều chỉnh các quan hệ xã hội, đặc biệt là về quan hệ lao động, cũng như cam kết của Việt Nam về bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của các bên trong quan hệ lao động. Theo đó, ngày 20/11/2019, Bộ luật Lao động (BLLĐ) đã được ban hành, có hiệu lực vào 01/01/2021. BLLĐ năm 2019 đã nội luật hóa các yêu cầu cam kết về lao động của CPTPP và EVFTA, gồm: (i) các quy định mới về tổ chức, nguyên tắc, yêu cầu, quyền và nghĩa vụ của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; (ii) điều chỉnh, sửa đổi các quy định khác liên quan tới quyền thương lượng tập thể thực chất, điều kiện lao động chấp nhận được.

Thứ nhất, BLLĐ 2019 đã đáp ứng yêu cầu “ban hành” quy định về quyền tự do liên kết. Cụ thể, khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019 xác định: “*Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.*”; khoản 1, khoản 2 Điều 170 quy định NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Như vậy, thông qua các quy định

này, pháp luật hiện hành đã thừa nhận quyền tự do liên kết của NLĐ, thừa nhận sự đa dạng của các hình thức tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, NLĐ có quyền tự do gia nhập, thành lập, hoạt động tại một trong các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, Việt Nam mới chỉ dừng lại ở việc “thông qua và duy trì” các quyền tự do liên kết theo cam kết tại các Hiệp định, chứ chưa có các hướng dẫn thi hành để “thực hiện” các quyền này trên thực tế. Yêu cầu đặt ra trong hoạt động xây dựng văn bản thực thi cam kết CPTPP và EVFTA về quyền tự do liên kết là Chính phủ cần ban hành Nghị định hướng dẫn thi hành các quy định liên quan về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; điều lệ của tổ chức này. Việc ban hành chậm trễ Nghị định hướng dẫn thi hành chưa phù hợp với quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, theo đó, văn bản hướng dẫn phải được ban hành và có hiệu lực cùng thời điểm với văn bản được hướng dẫn.

Quyền tự do liên kết của người lao động và việc hình thành các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là vấn đề hoàn toàn mới ở Việt Nam. Thực thi quyền này đòi hỏi không chỉ việc xây dựng nền tảng nhận thức mới cho cả người lao động, doanh nghiệp, và cơ quan quản lý Nhà nước mà còn phải: (i) thiết lập mới các điều kiện quản lý, cơ chế và bộ máy quản lý Nhà nước về vấn đề này; (ii) thực hiện các điều chỉnh cần thiết đối với pháp

luật, thực tiễn liên quan (ví dụ như luật về công đoàn, đặc biệt là trong mối quan hệ với các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và với doanh nghiệp). Quá trình xây dựng văn bản hướng dẫn về vấn đề này cần tính đến tất cả các yếu tố trên, do đó cần khá nhiều thời gian. Vì vậy, sự chậm trễ trong quá trình soạn thảo, ban hành văn bản hướng dẫn là có thể lý giải (Trung tâm WTO và Hội nhập, 2021).

Thứ hai, về quyền thương lượng tập thể (TLTT). Công ước số 98 xác lập 2 nguyên tắc cơ bản của TLTT, bao gồm: i) trách nhiệm của nhà nước và các bên TLTT trong việc thúc đẩy TLTT; ii) bảo đảm tính tự nguyện và thiện chí của TLTT. BLLĐ năm 2019 đã có các quy định cụ thể về thương lượng và thỏa ước lao động tập thể. Trong đó, có các quy định về thúc đẩy TLTT liên quan nhiều đến trách nhiệm của nhà nước thông qua các cơ chế như: Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động (hòa giải, trọng tài); cơ chế kéo dài thời hạn hoặc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể tự nguyện; xây dựng và bảo đảm thực hiện các quy định về nghĩa vụ thương lượng thiện chí... hay các quy định về việc bảo đảm tính tự nguyện của TLTT chủ yếu liên quan đến những nội dung về quyền tự định đoạt của các bên về nội dung thương lượng; về việc có đạt được thỏa thuận qua thương lượng hay không; về thành phần tham gia thương lượng; về cấp độ thương lượng... Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 cũng có các quy định cụ thể ghi nhận mục đích của thương lượng tập thể; nguyên tắc của thương lượng tập thể; quyền yêu cầu thương lượng; đại diện thương lượng; nội dung thương lượng; quy trình thương lượng tập thể. Với các quy định



này, pháp luật lao động đã thiết lập hành lang pháp lý tương đối vững chắc để tập thể lao động, đại diện tập thể lao động và NSDLĐ thực hiện việc thương lượng tập thể một cách hiệu quả. Các quy định đó cũng đã đảm bảo yêu cầu về việc thông qua, duy trì và thực hiện cam kết về quyền TLTT trong CPTPP và EVFTA của Việt Nam.

3.2. Tính tương thích các quy định nội luật hoá với cam kết CPTPP và EVFTA về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

3.2.1. Quy định về quyền tự do liên kết

Thứ nhất, Việt Nam thừa nhận và quy định quyền tự do liên kết là một loại quyền gắn liền với NLĐ khi tham gia quan hệ lao động. Theo đó, NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp (Bộ luật Lao động năm 2019). Theo quy định này, tất cả mọi chủ thể là NLĐ, kể cả NLĐ nước ngoài đều có quyền thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp². Quy định này hoàn toàn phù hợp với quy định của Công ước 87³ về việc các chủ thể trong quan hệ lao động, 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 điều kiện duy nhất là phải tuân theo

² Tuy nhiên, khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012 vẫn còn quy định hạn chế quyền tham gia tổ chức công đoàn của NLĐ nước ngoài, theo đó Luật xác định: “NLĐ là người Việt Nam làm việc trong các cơ quan, tổ chức doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”. Quy định này chưa tương thích với BLLĐ năm 2019 và Công ước 87 về Quyền tự do liên kết. Bởi vậy, Luật Công đoàn năm 2012 cần sửa đổi, bổ sung quy định về chủ thể có quyền thành lập,

điều lệ của chính tổ chức đó. Việc tham gia tổ chức để bảo vệ quyền của NLĐ là quyền của chính họ, do ý chí của họ quyết định, mà không phụ thuộc vào ý chí của bất kỳ ai.

Thứ hai, pháp luật Việt Nam thừa nhận tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở ngoài công đoàn còn có tổ chức người lao động tại doanh nghiệp. Điều này phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế và CPTPP. Hiệp định CPTPP thừa nhận: “quyền của các công đoàn được hoạt động tự do” và “mọi người có quyền tự do lập hội với những người khác” (Công ước số 87). Ngoài ra, pháp luật quốc tế cũng ghi nhận: “Mọi người có quyền tự do thành lập các công đoàn, các liên hiệp công đoàn quốc gia và quyền hợp thành liên đoàn, tổng liên đoàn” (Công ước quốc tế về các Quyền dân sự và chính trị năm 1966). Việc nội luật hoá các quy định của CPTPP và EVFTA về quyền tự do liên kết vào BLLĐ năm 2019 cho thấy, pháp luật lao động đã cho phép đa dạng hoá các loại hình tổ chức đại diện để NLĐ được quyền lựa chọn cho mình một tổ chức phù hợp trong quá trình đại diện tại doanh nghiệp; từ đó tạo ra tính cạnh tranh trong tổ chức và hoạt động giữa các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở với nhau, giúp các tổ chức có thể phát huy tối đa chức năng, quyền hạn đại diện NLĐ trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ.

gia nhập, hoạt động công đoàn để phù hợp với quy định của BLLĐ năm 2019 và Công ước 87.

³ Điều 2 Công ước số 87 nêu nguyên tắc: “Người lao động và người sử dụng lao động, 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”.

Mặc dù vậy, cũng cần đánh giá rằng Việt Nam chưa thừa nhận một cách tuyệt đối về quyền tự do liên kết, bởi vì pháp luật hiện hành thừa nhận bên cạnh tổ chức công đoàn, NLĐ chỉ được phép thành lập tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp. Trong khi đó, khoản 2 Điều 3 BLLĐ năm 2019 xác định NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho mình theo thỏa thuận. Với việc chỉ thừa nhận tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp, pháp luật hiện hành chưa công nhận quyền tự do công đoàn cho các tổ chức sử dụng lao động khác ngoài doanh nghiệp như các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp...

Thứ ba, theo yêu cầu của CPTPP và EVFTA, tổ chức công đoàn phải hoạt động độc lập (Trần Tuấn Sơn, 2020). Tính độc lập của tổ chức công đoàn thể hiện trên phương diện độc lập về cơ cấu tổ chức và độc lập về phương thức hoạt động cũng như vấn đề về tài chính. Các hiệp định ghi nhận thông qua Tuyên bố của ILO: “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” và “các tổ chức của NLĐ không thể bị bắt cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ” (Công ước số 87). Tuy nhiên, quy định của pháp luật lao động hiện hành chưa tương thích với các yêu cầu đặt ra trong các FTA. Theo đó, tổ chức công đoàn Việt Nam hoạt động tuân theo điều lệ riêng. Mặc dù vậy, vấn đề tài chính của tổ chức công đoàn gồm các nguồn thu từ: i) đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn

đóng theo quy định của điều lệ công đoàn Việt Nam; ii) kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 02% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ; iii) ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ; iv) nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế của công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài (Luật Công đoàn năm 2012). Sự lệ thuộc về tài chính của tổ chức công đoàn vào NSDLĐ có ảnh hưởng đến tính độc lập trong tổ chức và hoạt động khi công đoàn tham gia vào QHLĐ.

Thứ tư, pháp luật lao động hiện hành còn chưa quy định rõ ràng về phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn. Theo đó, tại khoản 1 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012 quy định quyền công đoàn là quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền. Bên cạnh đó, theo khoản 1 Điều 170 BLLĐ năm 2019, NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Đồng thời, 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 lao động tại cơ sở (Điều 175 BLLĐ năm 2019).

Tuy vậy, đối chiếu các quy định này với Công ước số 98 cho thấy còn nhiều điểm chưa tương thích. Cụ thể, mặc dù BLLĐ năm 2019 đã bổ sung định nghĩa về phân biệt đối xử

trong lao động⁴ nhưng định nghĩa chưa xác định rõ ràng, cụ thể về phân biệt đối xử quyền công đoàn. Trong khi trên thực tế hành vi phân biệt đối xử và kỳ thị về quyền công đoàn của NSDLĐ thể hiện ở nhiều mức độ, hành vi khác nhau nên rất khó nhận diện hoặc nếu có nhận diện thì cũng không có cơ sở pháp lý vững chắc để xử lý trong trường hợp các hành vi vi phạm.

3.2.2. Quy định về quyền thương lượng tập thể

BLLĐ năm 2019 và Nghị quyết 80/2019/QH14 ngày 14/6/2019 của Quốc hội gia nhập Công ước số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể quy định cụ thể về quyền thương lượng tập thể, thiết lập hành lang pháp lý vững chắc để tập thể lao động, đại diện tập thể lao động và NSDLĐ thực hiện việc thương lượng tập thể một cách hiệu quả.

Thứ nhất, các quy định pháp luật hiện hành đã xác định chính sách của Nhà nước về lao động nhằm “thúc đẩy NLĐ và NSDLĐ đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng QHLĐ tiến bộ, hài hòa và ổn định” (Bộ luật Lao động năm 2019). Với quy định này, pháp luật lao động Việt Nam đã nội luật hóa các nội dung trong Công ước số 98 và yêu cầu của các FTA thế hệ mới về nghĩa vụ thông qua và duy trì các quy định pháp luật và thực hiện các quy định pháp luật liên quan tới công nhận thực

chất quyền TLTT, bằng việc Nhà nước ban hành các biện pháp để thúc đẩy TLTT. Bên cạnh đó, Điều 5 và Điều 6 BLLĐ năm 2019 đã xác định cụ thể quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ, thể hiện rõ việc đảm bảo thực hiện quyền thương lượng tập thể của NLĐ. Theo đó, NLĐ có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với NSDLĐ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của NSDLĐ; Ngược lại, NSDLĐ cũng có các nghĩa vụ thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với NLĐ và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

Thứ hai, pháp luật lao động hiện hành đã có các quy định tương đối đầy đủ về quyền TLTT của các chủ thể trong QHLĐ. Theo đó, BLLĐ năm 2019 đã xây dựng khái niệm thương lượng tập thể, quy định về nguyên tắc, nội dung, quyền TLTT của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Theo đó, tại khoản 1 Điều 68 BLLĐ năm 2019 quy định: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp”. Như vậy, tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng hay không là dựa trên tỷ lệ thành viên

⁴ Khoản 8, Điều 3 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 người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.”

tối thiểu trên tổng số NLĐ mà tổ chức đó đại diện trong doanh nghiệp. Quy định này chưa xác định rõ tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ là bao nhiêu % để tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu TLTT. Bởi vậy, cần ban hành quy định xác định cụ thể tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ tại tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để được yêu cầu TLTT.

Thứ ba, BLLĐ năm 2019 đã có các quy định thực chất với các yếu tố cơ bản như đã nêu tại Công ước 98 gồm: (i) NLĐ và cán bộ công đoàn phải được bảo vệ trước các hành vi của NSDLĐ phân biệt đối xử về việc làm; (ii) Tổ chức của NLĐ không bị can thiệp bởi NSDLĐ. Cụ thể, Điều 177 BLLĐ năm 2019 quy định rõ nghĩa vụ của NSDLĐ đối với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở: không được cản trở, gây khó khăn khi NLĐ tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở; công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đã được thành lập hợp pháp; phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở; phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động. Các quy định này đã thể hiện rõ sự tương thích của pháp luật lao động hiện hành với cam kết CPTPP về quyền TLTT.

4. Một số đề xuất để thực hiện hiệu quả cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể theo yêu cầu của CPTPP và EVFTA

Việc tham gia CPTPP và EVFTA là một động lực để Việt Nam tiếp tục hoàn thiện khung khổ pháp lý, thể chế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, đảm bảo hơn nữa các quyền của NLĐ, NSDLĐ. Việc triển khai thực hiện tốt các hiệp định này sẽ khẳng định không chỉ uy tín của Việt Nam, sự tin 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 thế giới đang có nhiều biến động. Việc thực thi CPTPP và EVFTA 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 các FTA thế hệ mới, cần có giải pháp để thực hiện có hiệu quả quyền tự do liên kết và TLTT.

Một là, cần sớm ban hành văn bản hướng dẫn thi hành đối với BLLĐ năm 2019 về quyền tự do liên kết. Việc Việt Nam ban hành BLLĐ năm 2019 là kịp thời hiện thực hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam trong CPTPP và EVFTA. Nhiều nội dung trong quy định của BLLĐ năm 2019 chính là việc nội luật hóa các công ước về bảo vệ NLĐ của ILO, thể hiện những nỗ lực của Việt Nam trong việc đáp ứng các yêu cầu trong các công ước quốc tế đó. Tuy vậy, có nhiều quy định trong BLLĐ năm 2019 sẽ khó được thực thi trên thực tế nếu không có các văn bản hướng dẫn thi hành. Hiện hình là chưa có một văn bản nào hướng dẫn thi hành cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Chính vì vậy, cần phải rà soát,



bổ sung, hoàn thiện các quy định trong hệ thống pháp luật Việt Nam nhằm ban hành các quy phạm pháp luật một cách thống nhất và đồng bộ để việc áp dụng và thực hiện pháp luật có hiệu quả.

Hai là, cần xây dựng quy định tạo cơ chế thúc đẩy nguồn tài chính công đoàn đủ mạnh để tiến tới việc chi lương, chế độ chính sách cho cán bộ công đoàn bằng nguồn tài chính tự chủ của tổ chức công đoàn; đảm bảo nâng cao tính độc lập, kiên quyết, chủ động của công đoàn trong việc thực hiện các chức năng đại diện cho NLĐ.

Ba là, cần sửa đổi quy định tại khoản 1 Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012 về chủ thể có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn để phù hợp với quy định pháp luật hiện hành và yêu cầu của CPTPP và EVFTA. Theo đó, Luật Công đoàn năm 2012 hiện nay vẫn xác định chỉ có NLĐ Việt Nam mới có quyền tự do liên kết, NLĐ nước ngoài không được thừa nhận quyền này (Đào Mộng Điệp, 2019). Quy định này đang hạn chế quyền tự do liên kết của NLĐ nước ngoài, không phù hợp với quy định chung của Công ước 87 và yêu cầu của CPTPP về đảm bảo quyền tự do liên kết cho mọi NLĐ.

Bốn là, cần bổ sung các quy định về phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn, trong đó cần xây dựng các quy định chỉ ra các tiêu chí để xác định, nhận diện về phân biệt đối xử quyền công đoàn. Bên cạnh đó, cần thừa nhận một cách tuyệt đối về quyền tự do liên kết bằng việc ban hành các quy định cho phép thành lập tổ chức đại diện NLĐ ở các tổ chức sử dụng lao động khác ngoài doanh nghiệp như các tổ chức chính trị, tổ chức

chính trị - xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp... bên cạnh tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp.

Năm là, cần ban hành quy định xác định cụ thể tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ tại tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để được yêu cầu TLTT. Mặc dù pháp luật hiện hành đã có các quy định khá đầy đủ, cụ thể, tương thích với yêu cầu của CPTPP về quyền TLTT tuy nhiên còn thiếu vắng các quy định xác định cụ thể tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ tại tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để thực hiện quyền yêu cầu TLTT. Điều đó dẫn tới thực trạng nếu trong một đơn vị sử dụng lao động có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở thì sẽ khó xác định tổ chức nào sẽ là tổ chức có quyền đại diện TLTT. Bởi vậy, việc ban hành các quy định này mang tính cấp thiết.

5. Kết luận

Để đảm bảo các cam kết về quyền tự do liên kết và TLTT trong CPTPP và EVFTA được thực thi trên thực tế, việc hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và TLTT là yêu cầu cấp bách cần được thực hiện. Mặc dù vậy, hoàn thiện pháp luật về vấn đề này cần lưu ý tới việc bảo đảm các điều kiện về 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 các yếu tố kinh tế và chính trị liên quan. 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 tổ chức công đoàn độc lập và quyền TLTT của NLĐ nhưng tổ chức công đoàn độc lập vẫn chịu sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản 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.

Tài liệu tham khảo

1. Luật số 45/2019/QH14 của Quốc hội: Bộ Luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.
2. Luật số: 12/2012/QH13 của Quốc hội: Luật Công đoàn, ban hành ngày 20/6/2012 .
3. Công ước số 87: Công ước về Quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ quyền được tổ chức (năm 1948).
4. Công ước số 98: Công ước về Áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể (năm 1951).
5. Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (năm 1966).
6. Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP).
7. Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EVFTA).
8. Cần Hữu Dạn (2022), *Nghiên cứu về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể, tham chiếu với Hiệp định Đối tác Tiến bộ và Toàn diện xuyên Thái Bình Dương*, Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội, số 4-2022.

9. Đào Mộng Điệp (2019), *Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động khi thực thi CPTPP*, <http://lapphap.vn/Pages/TinTuc/210262/Hoa-n-thien-phap-luat-ve-quyen-tu-do-lien-ket-va-thuong-luong-tap-the-cua-nguoai-lao-dong-khi-thuc-thi-CPTPP.html>

10. 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*, <https://danchuphapluat.vn/bao-dam-quyen-tu-do-lien-ket-va-thuong-luong-tap-the-cua-nguoai-lao-dong-o-viet-nam-theo-yeu-cau-cua-hiep-dinh-cptpp-va-evfta>

11. Trung tâm WTO và Hội nhập (2020), *Các hiệp định thương mại tự do mới và tác động đối với kinh tế Việt Nam*, <https://trungtamwto.vn/an-pham/15709-cac-hiep-dinh-thuong-mai-tu-do-the-he-moi-va-tac-dong-doi-voi-kinh-te-viet-nam>

12. Trung tâm WTO và Hội nhập (2021), Báo cáo nghiên cứu “*Hoạt động xây dựng pháp luật thực thi CPTPP - Đánh giá hiệu quả thực hiện và Hàm ý chính sách*”, <https://trungtamwto.vn/an-pham/19180-bao-cao-nghien-cuu-hoat-dong-xay-dung-phap-luat-thi-cptpp--danh-gia-hieu-qua-thuc-hien-va-ham-y-chinh-sach>

