[NỘI DUNG ĐƯA VÀO PHẦN 2.7 VỀ LAO ĐỘNG – CÔNG ĐOÀN]

**Các tiêu chuẩn lao động của ILO**

Với cách tiếp cận người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên trước hết họ phải được hưởng thành quả của quá trình này, năm 1998, ILO 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 người lao động trong quá trình toàn cầu hóa công bằng. Đây cũng là cách tiếp cận của các FTA thế hệ mới và đang trở thành xu thế trên toàn cầu (nếu như vào thời điểm thành lập WTO năm 1995 mới có 4 hiệp định FTA có nội dung về lao động, thì đến tháng 01 năm 2015 đã có 72 hiệp định FTA quy định về nội dung này).

Hiệp định CPTPP là một hiệp định FTA thế hệ mới có quy định nội dung về lao động, nhưng không đưa ra tiêu chuẩn riêng mà chỉ áp dụng theo các tiêu chuẩn về lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO, thể hiện trong 8 Công ước cơ bản, bao gồm các nội dung: (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98[[1]](#footnote-1)); (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).

Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992, đã phê chuẩn 5/8 Công ước cơ bản của ILO (bao gồm các Công ước số 29, 100, 111, 138 và 182) và đang chuẩn bị trình cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn đối với 3 Công ước cơ bản còn lại (các Công ước số 87, 98 và 105). Nhưng theo Tuyên bố năm 1998 của ILO thì các nước thành viên dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các Công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các Công ước đó. Như vậy, trên thực tế Việt Nam đã và đang thực hiện các quy định của ILO theo kế hoạch chủ động của mình.

**Những nội dung chính về lao động trong Hiệp định CPTPP**

- Về những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động thì về cơ bản, hệ thống pháp luật của Việt Nam đã phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết của Hiệp định. Việt Nam đã và đang triển khai một số chương trình hành động quốc gia để thực thi các tiêu chuẩn trên trong thực tiễn. Đối với cam kết về đảm bảo điều kiện lao động liên quan tới lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động, hệ thống luật pháp của Việt Nam về cơ bản đã quy định đầy đủ về những nội dung này nên không có yêu cầu về việc sửa đổi, bổ sung.

- Về quyền thành lập tổ chức đại diện của người lao động, theo Hiệp định CPTPP và cũng phù hợp với quy định của ILO, Việt Nam và tất cả các nước tham gia Hiệp định CPTPP phải tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở doanh nghiệp.

- Hiệp định CPTPP cũng như quy định của ILO đều khẳng định tất cả các tổ chức của người lao động phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại và theo các tiêu chuẩn của ILO.

- Hiệp định CPTPP cũng có các quy định bảo vệ tổ chức của người lao động để không bị người sử dụng lao động can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ cho quyền và lợi ích của người lao động. Điều này cũng phù hợp với quy định của ILO.

**Cam kết về liên kết của các tổ chức của người lao động**

Theo cam kết trong Hiệp định CPTPP, riêng Việt Nam có được thời gian chuẩn bị là 05 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực (tức là khoảng 07 năm kể từ khi ký Hiệp định) để đến khi đó sẽ cho phép các tổ chức của người lao động ở cấp cơ sở doanh nghiệp có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của người lao động ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự đăng ký được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập và phương thức hoạt động của các tổ chức của người lao động ở mức độ này cũng phải tuân thủ đầy đủ theo các quy định của pháp luật Việt Nam và phù hợp với các quy định của ILO. Thời gian chuẩn bị này là để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật và tổ chức bộ máy quản lý để bảo đảm tốt nhất quyền lợi cho người lao động.

1. Quyền tự do liên kết được đề cập đến trong 2 Công ước này chỉ bao gồm quyền của người lao động cũng như của người sử dụng lao động được thành lập, gia nhập tổ chức đại diện cho mình nhằm mục đích tương tác trong quan hệ lao động. 2 Công ước này không điều chỉnh các hiệp hội cũng như các hoạt động không thuộc về quan hệ lao động. [↑](#footnote-ref-1)