



TRUNG TÂM WTO
PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH
Của Cộng đồng Doanh nghiệp Việt Nam
VỀ
PHƯƠNG ÁN ĐÀM PHÁN HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG
CHƯƠNG LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
(Mã INTA – TPP4)

Hà Nội, tháng 05 năm 2012

LỜI NÓI ĐẦU

Đàm phán Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP) giữa chín nước trong khu vực APEC nhằm thiết lập một khu vực thương mại tự do hai bờ Thái Bình dương bắt đầu cuối năm 2009. Việt Nam là quan sát viên của đàm phán này từ những Vòng đàm phán đầu tiên và là thành viên chính thức từ tháng 11/2010.

Theo dự kiến đầy tham vọng của các nước thành viên TPP thì đàm phán này sẽ được tăng tốc trong năm 2012 với những thảo luận và cam kết cụ thể trong từng lĩnh vực.

Đàm phán về lao động là vấn đề mới được đưa vào trong các FTA gần đây và gây ra chia rẽ đáng kể trong quan điểm giữa các nước đang phát triển và các nước phát triển. Hoa Kỳ, thành viên quan trọng trong đàm phán TPP, đặc biệt nhấn mạnh và đưa ra nhiều đòi hỏi cao đối với vấn đề này (bao gồm cả những vấn đề nhạy cảm và có cách hiểu khác nhau giữa các nước như quyền lập hội, quyền can thiệp vào các trường hợp sử dụng lao động trẻ em, quyền can thiệp của Nhà nước vào các tranh chấp lao động...). Đặc biệt, các nhóm đại diện người lao động (công đoàn, liên đoàn lao động...) ở Hoa Kỳ cũng như một số nước TPP vận động rất mạnh cho vấn đề này. Đây cũng là một chủ đề đàm phán nhiều thách thức đối với Việt Nam trong TPP.

Gần đây, Tổ chức Công đoàn thế giới (ITUC) đã đưa ra một bản Dự thảo Chương lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến lao động cho đàm phán TPP, dựa trên Hiệp định Thương mại tự do Hoa Kỳ - Peru (hai thành viên của TPP hiện tại). Dự thảo này được sự ủng hộ của 07 tổ chức công đoàn lớn ở các nước thành viên TPP (trong đó có Liên minh Liên đoàn Lao động Hoa Kỳ và Các tổ chức liên đoàn các ngành công nghiệp Hoa Kỳ AFL-CIO; Hội đồng các liên đoàn lao động Australia ACTU, Hội đồng các liên đoàn lao động New Zealand CTU...). Vì vậy, suy đoán là bản dự thảo này sẽ có trọng lượng nhất định trong đàm phán TPP và Việt Nam cần có sự xem xét đầy đủ và cụ thể đối với các đề xuất mà các bên trong TPP, đặc biệt là Hoa Kỳ, có thể đưa ra dựa trên Dự thảo này.

Khuyến nghị này tập trung vào những phân tích về các vấn đề và nội dung được nêu trong Bản Dự thảo Chương lao động nói trên, so sánh với dự thảo mới nhất (2/2012) của Bộ luật lao động của Việt Nam (dự kiến sẽ được thông qua trong kỳ họp vào tháng 5/2012 tới đây, phân tích những tác động có thể có của các quy định trong Dự thảo đối với Việt Nam, trên cơ sở đó đưa ra những đề xuất cụ thể thích hợp cho phương án đàm phán Chương lao động trong TPP của Việt Nam.

Trung tâm WTO
Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

I. Quan điểm tiếp cận

Lao động là một vấn đề mới trong các đàm phán mở cửa thương mại. Đây được xem là các vấn đề “phi thương mại” nhưng có liên quan chặt chẽ đến hoạt động thương mại được các nước phát triển đưa vào trong các mô hình đàm phán các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới (các FTA với phạm vi điều chỉnh rộng và mức độ can thiệp khá sâu vào quyền quyết định của các nước liên quan). Hoa Kỳ, một trong các thành viên có tiếng nói quan trọng nhất trong đàm phán TPP, là nước nhấn mạnh vấn đề này trong các FTA.

Là một thành viên của đàm phán TPP, Việt Nam phải có phương án đàm phán thích hợp về nội dung này, đặt trong tương quan với các nội dung quan trọng khác của toàn bộ đàm phán TPP.

1. Những thách thức và thuận lợi của Việt Nam trong đàm phán TPP về vấn đề lao động

Đàm phán các vấn đề liên quan đến lao động trong TPP, đối với Việt Nam, là một thử thách lớn.

Thứ nhất, đây là lần đầu tiên Việt Nam phải xử lý nội dung này trong một đàm phán FTA (tất cả các FTA mà Việt Nam đã ký trước đây chưa đề cập đến vấn đề này), và do đó Việt Nam không thể tránh khỏi những khó khăn trong việc tiếp cận các vấn đề mới cũng như phân tích tác động của chúng tới kinh tế - xã hội và khả năng thực thi của mình để có thể đưa ra phương án đàm phán phù hợp với lợi ích của Việt Nam.

Thứ hai, cũng tương tự như nhiều nước đang phát triển khác, Việt Nam gặp những khó khăn nhất định trong việc tiếp nhận và áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế trong lĩnh vực lao động, và vì vậy việc xử lý các đòi hỏi cao của các nước thành viên TPP liên quan đến vấn đề này là một khó khăn không dễ vượt qua.

Cuối cùng, sự khác biệt về quan điểm trong một số vấn đề cụ thể về lao động giữa Việt Nam và một số nước khác, ví dụ Hoa Kỳ, khiến cho một số nội dung liên quan trở thành vấn đề nhạy cảm đòi hỏi phải có sự phân tích nhiều chiều để xử lý một cách thích hợp.

Mặc dù vậy, việc đàm phán chương lao động trong TPP của Việt Nam không phải là không có những thuận lợi.

Thứ nhất, các đòi hỏi của các bên, đặc biệt là Hoa Kỳ trong đàm phán TPP liên quan đến lao động, dựa trên những Công ước và Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Là một thành viên của ILO từ rất sớm (năm 1980), Việt Nam đã thiết lập khung khổ pháp luật về lao động của mình theo hướng phù hợp với các tiêu chí cơ bản về lao động của tổ chức này. Việt Nam đã phê chuẩn 18 Công ước của ILO¹. Liên quan đến các vấn đề lao động cơ bản, trong số 8 Công ước “hạt nhân” của Tổ chức này, Việt Nam đã phê chuẩn 5 Công ước quan trọng (bao gồm Công ước số 100 về công bằng trong tiền công/tiền lương; Công ước số 111 về Phân biệt đối xử

¹ Số liệu đưa ra bởi Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam trong bản Phản hồi về các vấn đề lao động liên quan đến việc xem xét Quy chế GSP cho Việt Nam của Hoa Kỳ gửi Đại diện Thương mại Hoa Kỳ ngày 14/10/2008

về lao động và việc làm; Công ước 182 về các Hình thức tồi tệ nhất của lao động trẻ em; Công ước 138 về tuổi lao động tối thiểu; Công ước 29 về Lao động cưỡng bức). Liên quan đến cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến lao động, năm 2008 Việt Nam cũng đã phê chuẩn Công ước 144 về Cơ chế tham vấn ba bên.

Với việc tham gia các Công ước này, Việt Nam đã có các sửa đổi pháp luật cũng như điều chỉnh cơ chế thực thi để đảm bảo tuân thủ các quy định liên quan với sự hướng dẫn và hỗ trợ kỹ thuật của ILO. Do đó, Việt Nam có thể tự tin rằng mình đã đáp ứng được một phần lớn những đòi hỏi trong TPP liên quan đến các Công ước ILO.

Thứ hai, Việt Nam đang tiến hành những sửa đổi tổng thể pháp luật gốc về lao động, trong đó đáng kể là hai văn bản Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Những thảo luận, trao đổi theo xu hướng mới, kết hợp những yếu tố tiến bộ trong pháp luật và chính sách về lao động đã được đưa vào các Dự thảo. Do đó, suy đoán là pháp luật nội địa của Việt Nam về cơ bản là đã phù hợp với những tiêu chuẩn mới về lao động và dễ dàng đáp ứng TPP hơn.

Ngoài ra, việc sửa đổi này cũng là cơ hội để những vấn đề mới được đề cập trong TPP nếu phù hợp có thể được đưa vào hệ thống pháp luật Việt Nam một cách thuận lợi mà không phải mất thêm các chi phí vật chất và nhân lực đáng kể trong việc sửa đổi pháp luật lao động nội địa theo TPP.

Thứ ba, đối với một số vấn đề lao động (đặc biệt là các tiêu chuẩn trong sản xuất, sử dụng lao động trẻ em/cưỡng bức, điều kiện lao động), ngay cả khi pháp luật Việt Nam chưa có quy định liên quan hoặc chưa tham gia các Công ước liên quan của ILO thì trên thực tế, các doanh nghiệp Việt Nam đang sản xuất hàng xuất khẩu cho khách hàng nước ngoài, đặc biệt trong các lĩnh vực gia công (dệt may, giày dép...), từ lâu đã phải đáp ứng các điều kiện lao động này từ phía khách hàng nước ngoài. Nói cách khác, dù chưa ghi nhận chính thức trong pháp luật, doanh nghiệp Việt Nam có thể thực thi tốt các điều kiện này, nếu có. Đây rõ ràng là một thuận lợi cho đoàn đàm phán Việt Nam khi phải xem xét chấp thuận các điều kiện liên quan.

Thứ tư, từ góc độ của các đối tác, đặc biệt là Hoa Kỳ, cũng phải nhận thấy rằng bản thân các đoàn đàm phán của các nước này cũng chịu sức ép từ các nhóm lợi ích có quan điểm trái chiều nhau.

Ví dụ, ở Hoa Kỳ, trong khi các tổ chức công đoàn nhấn mạnh việc bổ sung các yêu cầu về lao động (ví dụ các quy định trong các Công ước của ILO, tăng cường các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động khi có khiếu nại...) thì một số lực lượng khác không có cùng quan điểm như vậy. Cụ thể, các Nghị sỹ Đảng Cộng hòa thậm chí đã có Thư ngày 21/12/2011 tới Đại diện Thương mại Hoa Kỳ - USTR (Cơ quan đầu mối trong đàm phán TPP) phản đối mọi động thái mở rộng các nghĩa vụ trong Chương lao động trong khuôn khổ đàm phán TPP với lý do việc này sẽ “*ảnh hưởng nghiêm trọng đến sự ủng hộ cho TPP và khiến Nghị viện không đạt được đồng thuận khi xem xét phê chuẩn thỏa thuận thương mại này trong tương lai*”. Họ cũng cho rằng các bổ sung mới theo chiều hướng mở rộng các nghĩa vụ lao động này trong TPP sẽ làm chậm trễ đàm phán TPP, khiến các nước đối tác khác trong TPP e dè hơn khi đưa ra các cam kết mở cửa thị trường với Hoa Kỳ và khiến Hoa Kỳ có

nguy cơ phải hứng chịu nhiều hơn những khiếu kiện từ các đối tác TPP liên quan đến vấn đề lao động. Thậm chí, Thư này còn chỉ trích rằng việc đưa ra những quy định về lao động quá chi tiết và nhiều đòi hỏi đồng nghĩa với việc Hoa Kỳ đang “*cố gắng điều khiển và can thiệp chi li vào pháp luật lao động của các nước khác, một điều không có căn cứ và cũng không thích hợp*”.

Ở một góc độ nào đó, điều này đồng nghĩa với việc Việt Nam có thể có “đồng minh” trong lĩnh vực này ngay cả ở Hoa Kỳ. Mà điều này là rất có ý nghĩa, bởi khi đàm phán, USTR không thể bỏ qua những ý kiến có trọng lượng từ chính các Nghị sỹ của mình. Việt Nam cũng sẽ dễ dàng thuyết phục nước này hơn, đặc biệt khi thị trường Việt Nam thực sự là hấp dẫn và những đánh đổi về mở cửa thị trường có sức nặng đặc biệt.

Ngoài ra, Việt Nam cũng có thể tìm kiếm đồng minh trong vấn đề này ở các nước đối tác trong TPP khi đàm phán về các vấn đề cụ thể trong Chương lao động. Ví dụ, vấn đề quyền tự do lập hội, vốn là nội dung được xem là nhạy cảm nhất đối với Việt Nam, cũng là vấn đề mà Australia cũng phản đối quyết liệt. Và trên thực tế Australia cũng đã thành công trong vấn đề này trước đây, khi nước này buộc Hoa Kỳ phải chấp thuận một Chương lao động mang tính tuyên bố nhiều hơn là quy định các nghĩa vụ cụ thể liên quan đến vấn đề này trong FTA song phương giữa hai nước. Đây là cơ sở cho thấy vấn đề này không phải là không có giải pháp phù hợp trong TPP, và nếu tìm kiếm được đồng minh thích hợp, Việt Nam có thể xử lý được vấn đề này.

Từ những phân tích nói trên, có thể nói đàm phán Chương lao động trong TPP là một thách thức nhưng không phải là không thể vượt qua đối với Việt Nam. Và nếu có cách tiếp cận thích hợp, tự tin và khôn khéo, kết hợp với đàm phán cả gói những vấn đề khác, Việt Nam hoàn toàn có thể đạt được một cam kết phù hợp về vấn đề này trong khuôn khổ TPP.

2. Quan điểm tiếp cận chung khi xem xét các vấn đề về lao động trong TPP

Trên cơ sở các phân tích về thuận lợi và thách thức của Việt Nam khi đàm phán các vấn đề lao động, kết hợp với các xu hướng cải thiện theo hướng tăng cường các quyền và lợi ích của người lao động và phát triển bền vững về con người của các doanh nghiệp Việt Nam, có lẽ sẽ là thích hợp nếu việc đàm phán Chương lao động trong TPP được tiếp cận theo cách thức sau đây:

- Ủng hộ/chấp thuận các quyền cơ bản của người lao động trong TPP mà pháp luật Việt Nam, thực tiễn Việt Nam đã hoặc có xu hướng ghi nhận hoặc nên tiếp nhận;
- Phản đối các nội dung đi quá xa so với quyền của người lao động (đặc biệt liên quan đến việc can thiệp vào quyền chủ quyền của các Chính phủ trong những nội dung liên quan đến vấn đề lao động).

II. Các đề xuất phương án đàm phán cụ thể

Trung tâm WTO VCCI đã tiến hành phân tích từng điều khoản trong Dự thảo Chương lao động TPP do ITUC đề xuất, đối chiếu với pháp luật Việt Nam và đưa ra các đề xuất đàm phán tương ứng.

Các phân tích được thực hiện dựa trên các nguyên tắc pháp luật liên quan cũng như tính hợp lý về lý thuyết và thực tế của các điều khoản đề xuất. Các phân tích cũng tiến hành so sánh điều khoản đề xuất với các điều khoản tương tự trong các FTA mà Hoa Kỳ đã ký với Peru, Australia hay Singapore² (ba nước thành viên của đàm phán TPP đã có FTA với Hoa Kỳ và về nguyên tắc Việt Nam có thể đòi hỏi Hoa Kỳ áp dụng các “chuẩn”, nếu không thấp hơn thì cũng ít nhất là tương tự).

Các phương án đàm phán đề xuất trong Khuyến nghị này được xây dựng với cân nhắc đầy đủ đến các lợi ích hợp lý của doanh nghiệp, của người lao động và của Nhà nước.

Dưới đây là trích dẫn một phần Bảng phân tích Dự thảo Chương lao động TPP do ITUC đề xuất, đối chiếu với pháp luật Việt Nam và đưa ra các đề xuất đàm phán tương ứng (phần có liên quan trực tiếp đến doanh nghiệp).

² Trong số ba FTA này, Các quy định trong Chương lao động của FTA Hoa Kỳ - Australia có nhiều điểm gần như trùng khớp với FTA Hoa Kỳ - Singapore, FTA Hoa Kỳ - Peru có nhiều điều chỉnh theo hướng đòi hỏi cao hơn, khó khăn hơn. Trong phân tích dưới đây, các bình luận nhắc tới FTA Hoa Kỳ - Australia có thể hiểu là với FTA Hoa Kỳ - Singapore cũng có bình luận tương tự.

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
Điều kiện làm việc “chấp nhận được”	<p>Điều 17.2</p> <p>1. Mỗi bên phải ban hành và duy trì các luật, văn bản dưới luật liên quan đến các điều kiện làm việc “chấp nhận được”</p> <p>Ghi chú bổ sung: Trường hợp ILO ban hành các Công ước và khuyến nghị liên quan đến các điều kiện lao động chấp nhận được, như được định nghĩa trong Chương này, các Bên phải bị ràng buộc hiệu lực của các Công ước và khuyến nghị đó.</p>	<p>Toàn bộ Chương IX Dự thảo BLLD quy định về An toàn lao động trong đó bao gồm những nguyên tắc và điều kiện tối thiểu đảm bảo an toàn tính mạng, sức khỏe của người lao động trong các trường hợp chung và những nơi làm việc đặc thù.</p> <p>Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn liên quan. Các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với các máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố áp dụng.</p> <p>3. Người sử dụng lao động phải kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các</p>	<p>Các quy định của pháp luật Việt Nam về cơ bản đã đảm bảo các điều kiện lao động ở mức chấp nhận được.</p> <p>Tuy nhiên, cũng giống như phân tích ở trên, câu thông “<i>Trường hợp ILO ban hành các Công ước và khuyến nghị liên quan đến các điều kiện lao động chấp nhận được, như được định nghĩa trong Chương này, các Bên phải bị ràng buộc hiệu lực của các Công ước và khuyến nghị đó.</i>” đi xa hơn so với FTA mà Hoa Kỳ đã ký trước đây với Peru, và xa hơn nữa so với FTA Hoa Kỳ - Australia hay FTA Hoa Kỳ - Singapore. Quy định này gần với “điều kiện lao động chấp nhận được” với các Công ước ILO và khuyến nghị sẽ được ban hành trong tương lai, đồng nghĩa với việc gán trách nhiệm của các Bên đối với những nghĩa vụ mà tại thời điểm ký TPP, các Bên không thể lường trước hoặc nhìn thấy được. Vì vậy, đây là đòi hỏi vô lý, quá cao, và không thể chấp nhận được.</p> <p>Ngoài ra, với Peru và Australia, Hoa Kỳ đã chấp nhận một mức thấp hơn (không có quy định này). Do đó không có lý do gì để tăng cường các mức nghĩa vụ liên quan như vậy.</p> <p>Do vậy, phương án đàm phán là:</p> <p>Bỏ toàn bộ đoạn này (bao gồm cả ghi chú bổ sung) tương tự như FTA Hoa Kỳ - Peru</p>

³ Nếu không có giải thích khác thì các điều khoản nêu trong Cột này được hiểu là điều khoản tại Dự thảo Bộ luật lao động bản ngày 06/02/2012.

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
		<p>mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;</p> <p>4. Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng.</p> <p>5. Việc xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động thì chủ đầu tư, người sử dụng lao động phải lập báo cáo khả thi về các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh và được phê duyệt cùng dự án đầu tư theo quy định của pháp luật.</p> <p>6. Việc sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc các tiêu chuẩn quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố áp dụng.</p> <p>7. Tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao</p>	

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
		<p>động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy.</p> <p>8. Người sử dụng lao động phải tham vấn người lao động khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>	
Ngăn chặn hàng hóa ở biên giới	<p>Điều 17.3</p> <p>Hàng hóa được sản xuất bởi lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em ở các hình thức tồi tệ nhất</p> <p>Không hàng hóa nào có thể được nhập khẩu vào một Bên từ một Bên khác hoặc xuất khẩu từ một Bên sang một Bên khác, nếu hàng hóa đó được sản xuất, toàn bộ hoặc một phần, bởi lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em ở các hình thức tồi tệ nhất, như định nghĩa của ILO. Mỗi Bên phải thiết lập các thủ tục cần thiết để đảm bảo rằng những hàng hóa bị cấm này sẽ bị tịch thu tại biên giới bởi cơ quan hải quan và các cơ quan cửa khẩu và ấn định các hình thức phạt tiền và hình phạt khác đối với những chủ thể chịu trách nhiệm đối với việc xuất khẩu và nhập khẩu đó.</p>	<p>Mặc dù Việt Nam đã tham gia Công ước ILO về lao động trẻ em và lao động cưỡng bức, và pháp luật lao động Việt Nam và pháp luật liên quan có một hệ thống các quy định riêng về lao động thành niên với những quy định cụ thể về điều kiện và các ràng buộc đối với các trường hợp sử dụng lao động thành niên cùng các điều khoản cấm sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật và lao động cưỡng bức, pháp luật Việt Nam không quy định các hình phạt cũng như biện pháp xử lý tại biên giới đối với hàng hóa xuất nhập khẩu được sản xuất bởi lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em ở các hình thức tồi tệ nhất.</p>	<p>Cũng tương tự như nhiều quy định khác trong Dự thảo này liên quan đến các quyền cơ bản của người lao động, quy định về ngăn chặn hàng hóa tại biên giới cũng như xử lý (phạt tiền và các hình phạt khác) đối với hàng hóa sản xuất bởi lao động cưỡng bức hoặc lao động trẻ em (quy định tăng cường thực thi các quyền cơ bản) về mặt hình thức và lý thuyết là phù hợp với mục tiêu bảo vệ người lao động, một mục tiêu rất nhân văn và tiên bộ.</p> <p>Mặc dù vậy, nếu được chấp nhận sẽ là một thách thức rất lớn cho Việt Nam, bởi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đây là đòi hỏi rất cao, vượt lên trên cả các tiêu chuẩn quốc tế hiện hành về lao động (Việt Nam đã tham gia Công ước ILO về lao động trẻ em và lao động cưỡng bức mà cũng không buộc phải thực hiện điều này; bản thân các FTA mà Hoa Kỳ đã từng ký kết, trong đó có các FTA gần đây nhất với các nước mà hiện là thành viên TPP, cũng không có đòi hỏi này); - Quy định này có khả năng sẽ gây ảnh hưởng lớn trực tiếp tới hoạt động thương mại hàng hóa qua biên giới (đặc biệt là trong hoàn cảnh các hàng hóa xuất nhập khẩu không thể có dấu hiệu minh thị và rõ ràng để có thể kết luận ngay là được sản xuất bởi lao động cưỡng bức hay lao động trẻ em ở hình thức tồi tệ nhất);

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
			<ul style="list-style-type: none"> - Quy định này đặt gánh nặng lớn lên các cơ quan thực thi tại biên giới của các nước TPP, đặc biệt là những nước đang phát triển như Việt Nam. Không phải dễ dàng và nhanh chóng có thể thiết lập được một hệ thống truy xuất nguồn gốc lao động của tất cả các loại hàng hóa qua biên giới để xác định chính xác, công bằng các hàng hóa bị cấm vì lý do này cũng như duy trì một hệ thống kiểm soát để tịch thu toàn bộ các hàng hóa này; - Quy định này đặt gánh nặng lớn (phạt tiền, hình phạt khác) lên các chủ thể chịu trách nhiệm xuất khẩu/nhập khẩu các hàng hóa vi phạm (đặc biệt là các chủ thể không trực tiếp sản xuất hàng hóa liên quan và không biết (và cũng không buộc phải biết) là hàng hóa này vi phạm quy định về lao động cưỡng bức hay lao động trẻ em. - Nếu đã cam kết mà không đảm bảo thực hiện đầy đủ (dù là vì lý do kỹ thuật và năng lực), Việt Nam có nguy cơ bị trừng phạt bởi các đối tác TPP bằng nhiều hình thức (thông qua thủ tục giải quyết tranh chấp), trong đó có việc tạm dừng các nhượng bộ thuế quan (và do đó sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới doanh nghiệp và người lao động của các doanh nghiệp). <p>Với các phân tích từ hai góc độ nêu trên, phương án đàm phán thích hợp ở vấn đề là:</p> <p>Phản đối các quy định này nếu chúng được một trong các nước tham gia TPP đưa ra dưới sức ép của ITUC và công đoàn nội địa các nước (Trên thực tế, rất có thể bản thân Hoa Kỳ không chấp nhận điều này bởi trong toàn bộ các FTA mà Hoa Kỳ đã ký kết tới thời điểm hiện tại, chưa</p>

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
			từng có FTA nào có quy định như vậy, trong các Công ước ILO cũng không có quy định tương tự).
Thực thi pháp luật lao động	<p>Điều 17.4. Thực thi pháp luật lao động</p> <p>1. (a) Một Bên phải đảm bảo không xảy ra trường hợp không thực thi hiệu quả pháp luật lao động của mình, bao gồm cả các quy định pháp luật mà mình ban hành hoặc duy trì theo Điều 17.2 thông qua chuỗi hành động/không hành động, theo một cách thức ảnh hưởng đến thương mại giữa các Bên, kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực.</p> <p>(b) Quyết định của một Bên trong việc thực hiện phân bổ nguồn lực thực thi không thể là lý do để không thực thi các điều khoản của Chương này.</p> <p>Ghi chú bổ sung:</p> <p>Để đảm bảo việc thực thi hiệu quả pháp luật lao động, các Bên phải chịu ràng buộc bởi hiệu lực của các công ước về giám sát, cụ thể là các Công ước ILO số 81, 129 và 178.</p> <p>Trong trường hợp đặc biệt cần thiết phải có xử lý nhanh, một bên nguyên đơn không nhất thiết phải cung cấp bằng chứng về việc tồn tại một chuỗi hành động/không hành động.</p>	<p>Pháp luật Việt Nam không quy định riêng về vấn đề này.</p> <p>Tuy nhiên, nguyên tắc pháp luật là các quy định của pháp luật phải được thực thi và tuân thủ triệt để.</p>	<p>Khoản 1(a) về cơ bản là có thể chấp nhận được, bởi nó không trái với các nguyên tắc chung về thực thi pháp luật của Việt Nam cũng như trên thế giới.</p> <p>Khoản 2 là phù hợp.</p> <p>Khoản 1(b) nhìn bề mặt thì không trái với các nguyên tắc chung về thực thi pháp luật. Mặc dù vậy, việc đề cập đến “phân bổ nguồn lực trong thực thi” của quy định này có thể dẫn tới khả năng can thiệp (dù là khả năng xa) vào quyền phân bổ nguồn lực trong thực thi của các Chính phủ, một điều khó có thể chấp nhận được (bởi các Chính phủ khi cam kết đều chỉ có nghĩa vụ đảm bảo thực hiện các cam kết mà không bị ràng buộc bởi bất kỳ nghĩa vụ nào về việc cách thức phân bổ nguồn lực thực hiện các cam kết). Vì vậy, quy định này không dễ chấp nhận hoàn toàn.</p> <p>Về vấn đề này, Hiệp định Peru-Hoa Kỳ có một giới hạn được cho là phù hợp hơn cho khoản 1(b) theo đó “Mỗi Bên giữ quyền quyết định tự do một cách hợp lý và trung thực trong việc phân bổ các nguồn lực giữa các hoạt động thực thi pháp luật lao động liên quan đến các quyền lao động cơ bản nêu trong Điều 17.2 với điều kiện là việc thực thi quyền tự do quyết định này cũng như là các quyết định được ban hành phải đảm bảo không trái với các nghĩa vụ trong Chương này”.</p> <p>Hai ghi chú bổ sung: Hai ghi chú này bắt buộc các nước thành viên phải tham gia cùng lúc ít nhất là 3 Công ước ILO. Đây là đòi hỏi quá cao với các nước đang phát triển như Việt Nam (đặc biệt khi các Công ước này của ILO không thuộc nhóm các Công ước cơ bản). Thực hiện quy</p>

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
	2. Không quy định nào trong Chương này được hiểu là cho phép các cơ quan có thẩm quyền của một Bên được thực hiện các hoạt động thực thi pháp luật lao động trên lãnh thổ của một Bên khác.		định này cũng là một sự can thiệp quá sâu vào công việc nội bộ của các nước (đặc biệt với trường hợp cho phép khiếu nại ngay cả khi không có bằng chứng). Vì vậy, điều này rất khó chấp nhận. Vì vậy, phương án khả thi và thích hợp với Việt Nam trong vấn đề này là: Không chấp nhận 1(b). Chỉ chấp nhận 1(a).
Người lao động nhập cư	Điều 17.5. Người lao động nhập cư 1. Mỗi bên phải đảm bảo rằng người lao động nhập cư từ một Bên khác có các quyền và được bồi thường theo pháp luật lao động của mình về các quyền lao động cơ bản cũng như tiền lương, giờ lao động, các điều kiện an toàn lao động và bồi thường lao động. 2. Điều khoản này không được hiểu theo cách tạo ra bất kỳ quyền mới hay ấn định nghĩa vụ mới nào liên quan đến việc nhập cư để tìm việc làm của công dân quốc tịch một nước khác. 3. Mỗi Bên phải đảm bảo rằng việc tuyển dụng công dân của một Bên khác được thực hiện, ít nhất, phù hợp với hướng dẫn nêu tại Phụ lục I. 4. Trong bất kỳ hoàn cảnh nào không một người sử dụng lao động hay	Điều 173. Lao động là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam 1. Lao động là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam là công dân nước ngoài hoặc người không có quốc tịch được phép vào làm việc cho các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân Việt Nam. 2. Người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam và được pháp luật Việt Nam bảo vệ. Điều 174. Điều kiện của lao động là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam 1. Đủ 18 tuổi trở lên. 2. Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc. 3. Không phải là tội phạm hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài.	Pháp luật Việt Nam đã phù hợp với các quy định trong đề xuất này, cụ thể: <ul style="list-style-type: none">- Không phân biệt đối xử giữa người lao động nước ngoài và lao động trong nước về các quyền cơ bản, lương, giờ, điều kiện lao động; các quy định về ký kết và thực hiện hợp đồng lao động cũng bình đẳng giữa người nước ngoài và công dân trong nước;- Những điều kiện riêng đối với người nước ngoài để làm việc tại Việt Nam phù hợp với đề xuất;- Đã có quy định cấm không được giữ giấy tờ tùy thân của người lao động (nhưng không bao gồm giấy tờ di chuyển của người lao động). Hiện tại, Việt Nam không gặp vấn đề lớn liên quan đến lao động đến từ các nước thành viên TPP. Việt Nam là nước xuất khẩu lao động sang các nước này (đặc biệt là Malaysia). Vì vậy việc TPP có các quy định chặt chẽ theo hướng bảo vệ quyền của lao động nước ngoài là phù hợp với lợi ích của Việt Nam. Vì vậy, Việt Nam có thể chấp nhận đề xuất này.

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
	<p>người tuyển dụng lao động nào có quyền giữ hộ chiếu, visa hay bất kỳ giấy tờ di chuyển nào của người lao động.</p>	<p>4. Có giấy phép lao động của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp, trừ các đối tượng theo quy định tại Điều 177 của Bộ luật này</p> <p>Điều 175. Điều kiện tuyển dụng lao động là người nước ngoài</p> <p>1. Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển người lao động nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.</p> <p>2. Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài cần sử dụng người lao động nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan có thẩm quyền.</p> <p>Điều 176. Giấy phép lao động cho lao động là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam</p> <p>1. Người lao động nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến lĩnh vực xuất, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.</p> <p>2. Người lao động nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép</p>	

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
		<p>lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.</p> <p>3. Người sử dụng lao động sử dụng người lao động nước ngoài không có giấy phép lao động thì bị xử phạt theo quy định của Chính phủ</p> <p>Điều 178. Thời hạn của giấy phép lao động</p> <p>Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 1 năm.</p> <p>Điều 188. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động</p> <p>3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động</p>	
Đảm bảo thi hành các quyết định giải quyết tranh chấp lao động	<p>Điều 17.6</p> <ol style="list-style-type: none"> Mỗi Bên phải có biện pháp thích hợp để đối phó với việc lạm dụng các thủ tục pháp lý bao gồm cả các khiếu kiện, khiếu nại cố ý mà không có căn cứ chắc chắn nào với mục đích duy nhất là trì hoãn việc đưa ra quyết định cuối cùng trong một vụ việc nào đó. Mỗi Bên phải đảm bảo rằng các đơn vị tiến hành giải quyết tranh chấp lao động là khách quan, độc lập và không có lợi ích cụ thể nào đối với kết quả vụ việc. Mỗi Bên phải đảm bảo rằng các 	<p>Pháp luật Việt Nam không có các quy định liên quan đến việc đối phó với các hiện tượng lạm dụng các thủ tục khiếu nại để làm trì hoãn các quyết định giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, các quy định liên quan đến việc giải quyết tranh chấp không quy định việc hoãn hoặc lùi các thời hạn vì bất kỳ sự kiện gì, vì vậy xem như pháp luật Việt Nam đã đủ để đáp ứng yêu cầu này.</p> <p>BLLD Điều 198. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động</p> <ol style="list-style-type: none"> Thương lượng trực tiếp, tự thỏa thuận và quyết định của hai bên tranh chấp. Công khai, minh bạch, khách quan, 	<p>Các quy định đề xuất trong khoản 5, 6 cơ bản phù hợp với pháp luật Việt Nam hiện hành.</p> <p>Riêng đối với khoản 7 và khoản 8 trong khi các hình thức xử lý (chế tài) khác đã được ghi nhận trong pháp luật Việt Nam và phù hợp với thông lệ quốc tế, hình thức phạt tù trong quy định đề xuất là không phù hợp bởi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Quy định một tội hình sự (gắn với hình phạt tù) là vấn đề thuộc phạm trù khá phức tạp, riêng biệt và không giống nhau giữa các hệ thống pháp luật (gắn với quan niệm về mức độ nguy hiểm cho xã hội và về nguyên tắc nhân đạo). Việc bổ sung hình phạt tù bất kỳ, đặc biệt đối với một vi phạm lao động (i) không có nghiên cứu kỹ lưỡng và thống nhất về quan điểm tiếp cận; (ii) có giới hạn cụ thể về loại hành vi và mức độ nghiêm trọng.

Vấn đề	Dự thảo do ITUC đề xuất trong TPP	Pháp luật lao động Việt Nam (Dự thảo Luật lao động bản ngày 06/02/2012) và các văn bản liên quan khác ³	Phân tích tác động đối với Việt Nam và đề xuất phương án đàm phán
	<p>Bên trong tranh chấp có thể tiếp cận các hình thức đảm bảo việc thực thi các quyền của họ theo pháp luật lao động của nước đó. Các hình thức này có thể bao gồm các lệnh, phạt hành chính, phạt bồi thường, phạt tù và đóng cửa tạm thời cơ sở sản xuất.</p> <p>4. Mỗi Bên phải ban hành và duy trì các thủ tục hiệu quả để thực thi các quyết định giải quyết tranh chấp lao động chung thẩm của tòa án, bao gồm các hình phạt tiền và phạt hình sự.</p>	<p>kip thời, nhanh chóng và đúng pháp luật. Bộ luật tố tụng dân sự</p> <p>Điều 16. Bảo đảm sự vô tư của những người tiến hành hoặc tham gia tố tụng dân sự</p> <p>Chánh án Tòa án, Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Thư ký Tòa án, Viện trưởng Viện kiểm sát, Kiểm sát viên, người phiên dịch, người giám định không được tiến hành hoặc tham gia tố tụng, nếu có lý do xác đáng để cho rằng họ có thể không vô tư trong khi thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình.</p> <p>Pháp luật Việt Nam không có quy định về biện pháp phạt tù đối với các vi phạm pháp luật về lao động (trừ trường hợp vi phạm bị xem là tội phạm theo quy định của pháp luật hình sự).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Đây là nội dung bổ sung, không có trong các FTA của Hoa Kỳ với Peru và Australia. - Đây là một sự can thiệp quá sâu vào quyền chủ quyền về pháp luật hình sự của các nước. <p>Vì vậy, phương án đàm phán thích hợp và có thể chấp nhận được đối với Việt Nam trong trường hợp này là:</p> <p>Chỉ chấp nhận khoản 6</p>