

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM THỰC HIỆN HIỆP ĐỊNH EVFTA

✍ NGUYỄN THỊ THANH THẢO*

Ngày nhận: 01/10/2021

Ngày phản biện: 15/10/2021

Ngày duyệt đăng: 02/11/2021

Tóm tắt: Hiệp định EVFTA là hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, được coi là một trong những hiệp định thương mại toàn diện và tham vọng nhất mà EU từng ký kết với một quốc gia đang phát triển. Trong hiệp định EVFTA, những cam kết về lao động đã đặt ra yêu cầu đối với chính phủ Việt Nam trong việc xem xét và điều chỉnh các chính sách, pháp luật lao động và quan hệ lao động. Điều này nhằm thúc đẩy Việt Nam thực hiện các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động hiệu quả, chặt chẽ hơn.

Từ khóa: Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới EVFTA; quan hệ lao động.

LABOR RELATIONSHIP IN VIET NAM IMPLEMENTATION OF EFTA AGREEMENT

Abstract: EU-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) is considered as a “new-generation” free trade agreement, which is one of the most ambitious and comprehensive trade agreement that EU signed with a developing country ever. In EVFTA, the labor commitments require Vietnam Government to take a careful consideration in order to adjust the policies, labor laws and regulations and industrial relations. Consequently, the industrial relations in Vietnam would be more solid and efficient.

Keywords: New generation free trade agreement EFTA; labor relations.

1. Đặt vấn đề

EVFTA là hiệp định thương mại tự do thế hệ mới được ký kết giữa Việt Nam và 28 nước thành viên Liên minh châu Âu [1]. Cùng với những tác động về mặt kinh tế và thương mại, việc thực hiện các cam kết nêu trong EVFTA tác động nhất định tới cơ chế và thực tiễn về lao động và quan hệ lao động. Theo nghiên cứu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hiệp định EVFTA dự kiến giúp tăng thêm khoảng 146.000 việc làm mỗi năm [2]. EVFTA còn có khả năng làm tăng tiền lương của người lao động thông qua hoạt động của thị trường hiệu quả hơn và tác động lan tỏa về tiền lương từ các doanh nghiệp FDI. Bên cạnh đó, các cam kết về lao động như việc cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, việc thành lập nhóm tư vấn trong nước để thực thi các cam kết về thương mại và phát triển bền vững với sự tham gia của đại diện người lao động, đại diện các doanh nghiệp, các nhà khoa học và các tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam sẽ tạo nên những tác động đến quan hệ lao động tại Việt Nam.

2. Hiệp định thương mại tự do EVFTA và những cam kết về lao động, về quan hệ lao động

Theo Tổ chức Thương mại Thế giới, Hiệp định thương mại tự do là một dạng của hiệp định thương mại khu vực, là những thỏa thuận thương mại có đi

có lại giữa hai hoặc nhiều bên nhằm mục đích tự do hóa thương mại thông qua cắt giảm thuế quan, quy định tạo thuận lợi cho trao đổi hàng hóa, dịch vụ và đầu tư giữa các thành viên nhằm cho phép các bên mở rộng tiếp cận thị trường của nhau [3].

Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới được sử dụng để nói về các hiệp định thương mại có phạm vi toàn diện, vượt ra khỏi khuôn khổ tự do thương mại hàng hóa. Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới ngoài việc tiếp tục cam kết sâu hơn về việc loại bỏ rào cản thương mại còn điều chỉnh sang các lĩnh vực khác liên quan tới đầu tư, sở hữu trí tuệ và các nội dung phi thương mại. Quan điểm người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm trong thương mại quốc tế, do đó họ phải được bảo đảm các quyền, lợi ích và các điều kiện lao động cơ bản đã trở thành cách tiếp cận chính của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới [4].

Hiệp định EVFTA là hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, được coi là một trong những hiệp định thương mại toàn diện và tham vọng nhất mà EU từng ký kết với một quốc gia đang phát triển.

Điều 13.4 (Các Tiêu chuẩn và Thỏa thuận đa phương về lao động) trong Chương 13 (Thương mại

* Trường Đại học Công Đoàn

và phát triển bền vững) của EVFTA đã nêu rõ việc Liên minh châu Âu và Việt Nam nỗ lực phê chuẩn và thực hiện có hiệu quả các công ước cơ bản của ILO và đồng thời các công ước cơ bản của ILO có nói đến quan hệ đối tác xã hội. Thuật ngữ quan hệ lao động đề cập tới mối quan hệ hợp tác tương tác trực tiếp hoặc gián tiếp diễn ra liên tục giữa: người lao động (đại diện của họ), người sử dụng lao động (đại diện của họ) và đại diện của chính phủ. Tổ chức lao động quốc tế trong nhiều năm đã tạo ra nhiều công cụ pháp lý quốc tế, làm nền tảng cho việc thúc đẩy đối thoại, thương lượng tại nơi làm việc. Điều này có sự đồng thuận của ba bên ở cấp quốc tế đối với vấn đề quan hệ đối tác xã hội trong lĩnh vực lao động. Những yếu tố cơ bản của các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO có liên quan tới mối quan hệ đối tác có thể chia thành các vấn đề cơ bản, bao gồm: Tiêu chuẩn lao động quốc tế về tự do hiệp hội; Tiêu chuẩn lao động quốc tế về thương lượng tập thể; Tiêu chuẩn lao động quốc tế về tham khảo ý kiến và hợp tác ba bên...

- Tiêu chuẩn về tự do hiệp hội được thể hiện trong Công ước số 87 "Quyền tự do hiệp hội và việc bảo vệ được quyền liên kết" (1948).

- Tiêu chuẩn về thương lượng tập thể được thể hiện trong Công ước số 98 "Quyền được tổ chức và thương lượng tập thể" (1949).

- Tiêu chuẩn về tham khảo ý kiến ba bên được thể hiện trong Công ước 144, năm 1976 "về tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các tiêu chuẩn quốc tế về lao động".

3. Quan hệ lao động và hệ thống pháp luật của Việt Nam về quan hệ lao động

3.1. Quan hệ lao động

Theo Bộ luật Lao động (2019), quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động (NLĐ), người sử dụng lao động (NSDLĐ), các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động (QHLĐ) được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLĐ, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các bên trong QHLĐ.

Quan hệ lao động được phân loại theo các tiêu chí sau:

+ Theo chủ thể có QHLĐ cá nhân giữa các cá nhân NLĐ với NSDLĐ và QHLĐ tập thể giữa đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ (quan hệ hai bên); Quan hệ giữa đại diện NLĐ với đại diện NSDLĐ và với nhà nước (quan hệ ba bên).

+ Theo nội dung có quan hệ về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, quyền và nghĩa vụ của các bên, quan hệ trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

+ Theo cấp độ của QHLĐ có QHLĐ cấp quốc gia (quan hệ giữa Chính phủ, tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương), cấp địa phương (quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương với tổ chức đại diện của NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở địa phương), cấp ngành và cấp doanh nghiệp (quan hệ giữa tổ chức đại diện NLĐ (công đoàn ngành và công đoàn cơ sở) với tổ chức đại diện NSDLĐ của ngành và NSDLĐ tại doanh nghiệp).

3.2. Hệ thống pháp luật của Việt Nam về quan hệ lao động

Với chủ trương hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và quan hệ lao động, hướng tới xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, khơi dậy và phát huy các lợi thế về nguồn lực lao động của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, pháp luật lao động Việt Nam đã và đang từng bước được hoàn thiện, sửa đổi theo hướng phù hợp hơn với thông lệ quốc tế và các tiêu chuẩn lao động được quốc tế thừa nhận. Chính phủ đã ban hành một loạt các cơ sở pháp lý như Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Việc làm năm 2013, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 và Luật An toàn và vệ sinh lao động năm 2015.

Hiến pháp (2013) xác định rõ công dân có quyền làm việc, quyền lựa chọn nghề nghiệp, công việc, nơi làm việc, điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi, nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu. Bộ luật Lao động (2019) đưa ra những quy định về tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động. Trong Bộ luật Lao động và Luật công đoàn quy định cụ thể vai trò của tổ chức công đoàn trong việc đối thoại và thương lượng tập thể tại nơi làm việc và giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Bên cạnh đó, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 cũng quy định trình tự tố tụng giải quyết các vụ án lao động; Bộ luật Hình sự năm 2017 quy định một số hình phạt đối với một số

hành vi liên quan đến sa thải NLĐ, nợ đọng, chiếm dụng quỹ bảo hiểm xã hội.

Có thể thấy, trong những năm qua, hệ thống pháp luật lao động và quan hệ lao động ở Việt Nam ngày càng được hoàn thiện, tạo nền tảng, cốt lõi để xác lập, xây dựng, phát triển QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật lao động hiện hành vẫn còn một số tồn tại, bất cập như: chưa bảo đảm quyền bình đẳng giữa NLĐ với NSDLĐ trong QHLD, nhất là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; quyền tham gia tổ chức và quyền TLTT của NLĐ chưa phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO; vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức CĐCS quy định mang tính áp đặt, không khả thi; vai trò của tổ chức đại diện của NSDLĐ trong QHLD chưa được luật pháp hóa; hòa giải, trọng tài được quy định bắt buộc, thiếu linh hoạt, phạm vi hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động [6].

4. Tác động của EVFTA đến quan hệ lao động tại Việt Nam

Trong thời gian qua, quan hệ lao động tại Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực, góp phần đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống, thu nhập của người lao động, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công, cải thiện môi trường đầu tư, thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phát triển. Với nỗ lực to lớn của chính phủ, nhìn chung phần lớn những yêu cầu đặt ra trong EVFTA liên quan đến lao động đã được quy định trong pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, vẫn còn một số điểm quy định trong pháp luật lao động Việt Nam chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc ký kết EVFTA thúc đẩy chính phủ Việt Nam điều chỉnh các chính sách pháp luật lao động, hệ thống luật pháp và khuôn khổ pháp lý về quan hệ lao động theo hướng tiệm cận với chuẩn mực quốc tế, tôn trọng các quyền cơ bản của người lao động. Tham gia EVFTA tạo cơ hội và là điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp Việt Nam nâng cao chất lượng quản trị nhân lực, xây dựng quan hệ lao động hài hòa bền vững, làm cơ sở để tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh.

Việt Nam đang áp dụng mô hình QHLD chỉ có một tổ chức công đoàn trong một doanh nghiệp. Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất của NLĐ, có chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ, được vận hành trong một hệ thống thống nhất từ Trung ương đến cơ sở theo Luật Công

đoàn. Mọi tổ chức công đoàn phải được sự thừa nhận và là thành viên của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Tuy nhiên, theo cam kết trong EVFTA [7], người lao động và người sử dụng lao động có quyền thành lập và tham gia các tổ chức theo sự lựa chọn của chính họ mà không cần có sự cho phép trước đó. Tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động được tổ chức tự do và không có khả năng bị giải thể hoặc bị đình chỉ hoạt động. Để đáp ứng được cam kết, Việt Nam phải xây dựng một hệ thống quan hệ lao động mới trên cơ sở công nhận tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể. Đây là động lực chính để Việt Nam vươn lên trở thành quốc gia thu nhập trung bình cao với thị trường lao động được hiện đại hóa cùng lực lượng lao động lành nghề và hệ thống bảo trợ xã hội hiệu quả [8].

Trong bối cảnh thực hiện Hiệp định EVFTA, các doanh nghiệp phải xem người lao động là yếu tố cơ bản tạo động lực phát triển, tạo nên sự gắn kết bền chặt giữa doanh nghiệp và người lao động, tăng cường sự đồng thuận, giảm rủi ro và chi phí do tranh chấp lao động, biến động lao động, lãn công, đình công. Từ đó, các doanh nghiệp phải xây dựng các chiến lược phát triển trên nền tảng, xây dựng khả năng lao động, đời sống tinh thần và vật chất của người lao động. Việc thực hiện EVFTA yêu cầu các quốc gia thành viên có những cam kết lao động mà cộng đồng mà cộng đồng doanh nghiệp cần tránh vi phạm. Những vướng mắc phổ biến liên quan đến việc người lao động làm thêm quá số giờ quy định; quy định về nghỉ tuần, nghỉ lễ; môi trường làm việc, vệ sinh an toàn lao động; quyền tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đầy đủ, quyền được hỗ trợ của lao động nữ nơi làm việc và nuôi con nhỏ... Nếu không giải quyết, vấn đề này có thể là một rào cản lớn đối với hàng xuất khẩu của Việt Nam sang EU.

Việc thực hiện EVFTA buộc các doanh nghiệp phải thực thi có hiệu quả các tiêu chuẩn lao động trong đó có các quy định về mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc, an toàn và vệ sinh lao động, tự do hiệp hội, thương lượng tập thể. Các doanh nghiệp sẽ phải áp dụng nguyên tắc trả lương tương xứng, coi chia sẻ lợi nhuận để tăng thu nhập cho người lao động vừa là trách nhiệm, vừa là đạo lý kinh doanh. Điều này giúp cho mức lương và những phúc lợi khác của người lao động sẽ được tăng lên.

5. Những vấn đề đặt ra trong xây dựng quan hệ lao động hiện nay

Tại Việt Nam hiện nay, quan hệ lao động đang ở giai đoạn đầu của sự phát triển, còn nhiều bất cập,

nền kinh tế đang hội nhập sâu, rộng với nền kinh tế khu vực và toàn cầu, số lượng doanh nghiệp và số lượng lao động tham gia vào thị trường lao động tăng lên đặt ra thách thức không nhỏ trong giai đoạn sắp tới. Đây là thời điểm đặt ra các vấn đề cho xây dựng quan hệ lao động:

Điều chỉnh, hoàn thiện và đồng bộ quan hệ lao động về mặt pháp luật

Trong xây dựng quan hệ lao động, tham vấn là hoạt động rất cần thiết. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật, đây là hoạt động mang tính chất tự nguyện, kết quả tham vấn không có tính ràng buộc, ở nước ta hiện nay, hầu hết, hoạt động tham vấn chỉ diễn ra khi bùng phát áp lực tranh chấp lao động. Thiết chế hỗ trợ cho hai bên trong quan hệ lao động để tăng cường năng lượng đối thoại, thương lượng còn chưa hiệu quả, nhiều trường hợp còn cần đến sự tham gia trực tiếp của Nhà nước mới đạt được hiệu quả. Bên cạnh đó, trình tự, thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động còn cồng kềnh, phức tạp, cơ chế ba bên thể hiện chưa có quy định cụ thể, rõ ràng, khuôn khổ pháp lý còn nhiều kẽ hở.

Chính vì vậy, muốn xây dựng quan hệ lao động tốt cần có những quy định pháp luật rõ ràng, chặt chẽ và hoàn thiện hơn. Áp dụng nguyên tắc trả lương tương xứng để có được đội ngũ quản lý và lao động chất lượng cao, coi chia sẻ lợi nhuận để tăng thu nhập cho người lao động vừa là trách nhiệm, vừa là đạo lý kinh doanh. Thực hiện những điều này sẽ tạo nên sự gắn kết giữa doanh nghiệp và người lao động, giảm rủi ro và chi phí do tranh chấp lao động, lãn công, đình công.

Bắt cập trong công tác quản lý Nhà nước về quan hệ lao động

Những kẽ hở trong Quản lý Nhà nước dẫn đến nhiều khó khăn, hạn chế trong công tác thanh, kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật về quan hệ lao động. Các thiết chế hỗ trợ, cơ chế tham vấn hiện tại chưa đủ sức mạnh để phát huy hiệu quả, đặc biệt là trong cơ chế ba bên.

Trong thực tiễn giải quyết tranh chấp, xung đột giữa người lao động và doanh nghiệp, việc hòa giải, đàm phán, thương lượng còn mang đậm tính mệnh lệnh, hành chính. Vì vậy, khó để hai bên nhận ra và tự nguyện giải quyết vấn đề một cách triệt để. Hơn nữa, tình trạng đình công đang là một vấn đề nhức nhối xảy ra khá phổ biến ở các doanh nghiệp hiện nay. Hoạt động này chủ yếu diễn ra một cách tự phát, nằm ngoài khuôn khổ pháp lý về tranh chấp lao động tập thể. Bản thân NLĐ cũng như các cơ

quan nhà nước đã bỏ qua vai trò của công đoàn cơ sở để giải quyết vấn đề này.

Công đoàn và vai trò của tổ chức đại diện cho người lao động

Ở vấn đề này, chia làm hai bộ phận là doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp ngoài Nhà nước. Đối với doanh nghiệp Nhà nước, Công đoàn là tổ chức có trong 99% các doanh nghiệp các cấp từ Trung ương đến cơ sở, tổ chức này hoạt động tương đối mạnh và có hiệu quả cả về số lượng và chất lượng.

Đối với doanh nghiệp ngoài Nhà nước, công tác phát triển tổ chức Công đoàn còn hạn chế, các doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp FDI có bộ phận Công đoàn chỉ chiếm khoảng 40%, nhưng hoạt động chưa hiệu quả, chưa thực sự thể hiện được vai trò bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.

Vì vậy, tăng chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp để đáp ứng được yêu cầu và thể hiện được vai trò của tổ chức là một trong các vấn đề xây dựng quan hệ lao động.

Rủi ro về tranh chấp lao động quốc tế

Với những yêu cầu cao về tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế theo EFTA, cũng như chấp hành luật pháp lao động trong nước, nhiều khả năng các doanh nghiệp Việt Nam sẽ khó tránh khỏi những vi phạm các cam kết quốc tế về lao động trong quá trình triển khai. Việc áp dụng pháp luật lao động, nhìn chung các doanh nghiệp đã thực hiện tương đối tốt. Tuy nhiên vẫn còn một số vấn đề doanh nghiệp cần phải tiếp tục cải thiện trong quá trình thực hiện các quy định pháp luật lao động như tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động, làm thêm giờ, thương lượng tập thể, cơ chế đối thoại trong doanh nghiệp. Vấn đề được quan tâm lớn nhất của các doanh nghiệp khi tham gia EFTA là giá cả, trả lương, thị trường, tuân thủ luật pháp và tiêu chuẩn lao động, năng suất lao động, trình độ tay nghề của công nhân. Do vậy, để đảm bảo tính cạnh tranh và phát triển bền vững, các doanh nghiệp cần có chiến lược về tuân thủ và thực hiện đầy đủ các cam kết về lao động.

Kết luận và khuyến nghị

Việc ký kết và thực hiện hiệp định EVFTA cho thấy sự nhất trí giữa EU và Việt Nam về một chương trình toàn diện, đầy đủ và thương mại phát triển bền vững với những cam kết bao gồm việc thực hiện có hiệu quả các tiêu chuẩn chính thức của ILO. Những cam kết về lao động đã đặt ra yêu cầu đối với chính

(Xem tiếp trang 35)

nắm chắc và dự báo, kiểm soát tốt tình hình; tuyệt đối không được lơ là, chủ quan, không để bị động, bất ngờ trong ứng phó với diễn biến mới của dịch bệnh; linh hoạt, sáng tạo tổ chức thực hiện có hiệu quả công việc hệ trọng này”⁴.

“Ứng vạn biến” để phát huy sức mạnh tổng hợp “với quyết tâm cao hơn, nỗ lực lớn hơn, hành động quyết liệt hơn với nhiều giải pháp đồng bộ, tổng thể, toàn diện”⁵; cùng “cả nước góp sức, toàn Đảng, toàn dân đồng lòng, thống nhất ý chí và hành động, cùng với sự giúp đỡ chí tình của đồng bào ta ở nước ngoài và bạn bè quốc tế, nhất định chúng ta sẽ chiến thắng đại dịch Covid-19 và phải chiến thắng cho bằng được”⁶. Nhưng dù có mềm dẻo, uyển chuyển, thay đổi như thế nào đi chăng nữa cũng không được quên mục đích cuối cùng và phải theo đuổi đến cùng (cái bất biến) là “bảo vệ sức khỏe, tính mạng của nhân dân là trên hết, trước hết” và góp phần vào “sự nỗ lực chung của toàn nhân loại vì một thế giới an toàn, lành mạnh, hòa bình, hữu nghị, hợp tác và thịnh vượng” để “xứng đáng với truyền thống anh hùng vẻ vang của đất nước ta và Dân tộc ta!”⁷.

Có thể khẳng định triết lý “Dĩ bất biến, ứng vạn biến” của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong mọi hoàn

cảnh của cách mạng, ở những giai đoạn lịch sử cụ thể, triết lý đó vẫn giữ nguyên giá trị cả về lý luận và thực tiễn. Việc vận dụng sáng tạo, linh hoạt “Dĩ bất biến, ứng vạn biến” của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong phòng, chống đại dịch Covid-19 ở nước ta nói chung và các địa phương, cơ quan, đơn vị (ngành) nói riêng là một minh chứng cho những giá trị quý báu đó. □

* Tài liệu tham khảo

- ThS. Lê Ái Bình - Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa, “Dĩ bất biến, ứng vạn biến” của Chủ tịch Hồ Chí Minh - Một chân lý về phương châm cách mạng Việt Nam; đăng trên Website Trường Chính trị tỉnh Thanh Hóa; ngày 2/9/2016.

⁴ Báo Quân đội Nhân dân Điện tử, ngày 29 tháng 7 năm 2021, về “Lời kêu gọi phòng, chống đại dịch Covid-19” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng - Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam;

⁵ “Thư động viên các lực lượng tuyến đầu phòng, chống dịch Covid-19” của Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính, ngày 1/8/2021.

^{6,7} Báo Quân đội Nhân dân Điện tử, ngày 29 tháng 7 năm 2021, về “Lời kêu gọi phòng, chống đại dịch Covid-19” của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng - Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam.

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH...

(Tiếp theo trang 39)

phủ Việt Nam trong việc xem xét và điều chỉnh các chính sách, pháp luật lao động và quan hệ lao động.

Về phía nhà nước, chính phủ Việt Nam cần tăng cường nhận thức của người dân và các doanh nghiệp về EVFTA; tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường theo các chuẩn mực quốc tế, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, hệ thống luật pháp lao động và quan hệ lao động;

Về phía doanh nghiệp, cần tăng cường tuân thủ luật pháp lao động và các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Doanh nghiệp cần chủ động xây dựng, duy trì và cải thiện quan hệ lao động hài hòa, tăng cường đối thoại tại nơi làm việc nhằm giảm thiểu tranh chấp lao động, tăng cường đồng thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động trong thực hiện các chiến lược sản xuất và sử dụng lao động hiệu quả.

Về phía người lao động cần nâng cao năng lực, trình độ và kỹ năng lao động để đáp ứng yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là yêu cầu đổi mới công nghệ, tăng năng suất lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Công thương, “Những điều cần biết về Hiệp định EVFTA”. <https://www.moit.gov.vn/web/guest/tin-chi-tiet/tin-chi-tiet/nhung-%C4%91ieu-can-biet-ve-hiep-%C4%91inh-evfta-19434-22.html>, 2020.

2. Nguyễn Thanh Tâm, “Tổng quan về các FTA thế hệ mới. Tạp chí giáo dục và xã hội”, <http://giaoducvaxahoi.vn/tin-phap-luat/t-ng-quan-v-cac-fta-th-h-m-i.html>, 2016.

3. Bộ lao động thương binh và xã hội, “Bảo cáo Quan hệ lao động”, 2018.

4. Hiệp định thương mại tự do giữa Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và Liên minh châu Âu: http://evfta.moit.gov.vn/data/7d80034a-9a2a-4c93-8046-9df701661850/userfiles/files/00%20EVFTA%20main%20text_Vie_FINAL.pdf

5. Công ước số 87 (năm 1948) và Công ước số 98 (năm 1949) về Tự do hiệp hội và Bảo vệ quyền tổ chức.

6. ILO, “Việt Nam sẽ bỏ phiếu thông qua hiệp định thương mại tự do với EU”. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/PublicInformation/newsitems/WCMS_746157/lang-vi/index.htm, 2020.

7. World Trade Organization (a), “Regional trade agreements and preferential trade arrangements”. https://www.wto.org/english/tratop_e/region_e/rta_pta_e.htm