

QUAN HỆ LAO ĐỘNG KHI GIA NHẬP TPP VÀ AEC: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC?

ThS. HOÀNG THỊ THU THỦY - Đại học Công đoàn

Cùng với quá trình đổi mới đất nước, quan hệ lao động ở Việt Nam được hình thành và vận động, phát triển, đưa đất nước thoát nghèo và bước vào nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình. Việt Nam cũng bắt đầu quá trình đổi mới thiết chế thị trường lao động, bao gồm các thiết chế về quan hệ lao động. Theo các chuyên gia kinh tế, trong giai đoạn tới, khi các cam kết Cộng đồng Kinh tế ASEAN – AEC và các hiệp định thương mại tự do (trong đó có Hiệp định Đối tác Kinh tế xuyên Thái Bình Dương - TPP) được chính thức được triển khai, thách thức đối với Việt Nam không phải là lộ trình giảm thuế hay sức ép đối với các ngành kinh tế, mà chính là đổi mới quan hệ lao động theo yêu cầu mới.

• Từ khoá: Quan hệ lao động, TPP, tự do thương mại, lao động, công đoàn.

Cơ hội cải thiện quan hệ lao động

Về cơ hội

Bộ luật Lao động được ban hành và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995 đã đặt nền tảng pháp lý cho việc hình thành và phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam. Đến nay, quan hệ lao động ở Việt Nam đã có những bước tiến nhất định từ việc nhận thức đến tổ chức thực hiện phù hợp với lộ trình hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế thị trường và thị trường lao động. Các chủ thể được hình thành, các thiết chế bảo đảm, hỗ trợ quan hệ lao động được ban hành và bước đầu hoạt động có hiệu quả. Tổ chức đại diện cho người lao động, người sử dụng lao động ngày càng có vai trò lớn và quan trọng trong việc tham gia cùng Nhà nước hoạch định các chính sách, pháp luật lao động cũng như tổ chức thực hiện trong thực tiễn... Bên cạnh đó, việc sửa đổi và hoàn thiện khuôn khổ pháp lý cho hoạt động của tổ chức công đoàn cũng như tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động; các quy định về hoạt động đối thoại xã hội và thương lượng thỏa ước lao động tập thể; giải quyết tranh chấp lao động và đình công... cũng từng bước được hoàn thiện.

Từ đầu những năm 2000, các đối tác ba bên (gồm Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) cùng Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã và đang chung tay xây dựng quan hệ lao động lành mạnh và tôn trọng giá trị và các nguyên tắc của ILO. Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu thông qua một loạt các hiệp định thương mại tự do (FTA), nổi bật nhất là Hiệp định Đối tác Kinh tế xuyên Thái Bình Dương

(TPP), Việt Nam tiếp tục các cam kết cải cách pháp luật, thiết chế và thực hành quan hệ lao động theo hướng tôn trọng đầy đủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong ILO với mục tiêu đưa Việt Nam trở thành quốc gia thu nhập cao hơn mức trung bình thông qua con đường tăng trưởng toàn diện.

Với việc gia nhập các FTA, đặc biệt là TPP và AEC, Việt Nam là một trong số ít các nước trên thế giới có vị thế rất tốt để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường cải cách cần thiết cho sự tăng trưởng kinh tế bền vững. Việc gia nhập TPP sẽ tạo thuận lợi cho người lao động và DN đề ra các giải pháp để xử lý các vấn đề trong quan hệ lao động, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, để hưởng lợi đầy đủ từ những hợp tác này, Việt Nam sẽ phải tiến hành những cải cách quan trọng và rộng khắp với quan điểm nhằm cải thiện môi trường kinh doanh, cải cách cơ bản về lao động, đặc biệt là hệ thống quan hệ lao động...

Về thách thức

Quan hệ lao động là quan hệ lợi ích trên cơ sở tự nguyện giữa người sử dụng lao động và người lao động. Nhà nước chỉ đóng vai trò hỗ trợ các bên nhằm hướng đến quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, hỗ trợ như thế nào để thúc đẩy quyền tự quyết mỗi bên, tránh can thiệp quá sâu là một bài toán khó. Càng khó hơn khi quan hệ lao động bước vào tiến trình hội nhập quốc tế và là nội dung quan trọng trong các FTA mà Việt Nam tham gia.

TPP chính là thỏa thuận thương mại tự do đầu tiên bao gồm các điều khoản về lao động, đòi hỏi Việt Nam thông qua và duy trì trong luật pháp, quy định



và thực hành những quyền được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO, bao gồm tự do liên kết, quyền tổ chức và thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Hiệp định TPP cũng bao gồm các nội dung nhằm 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 lợi của người lao động. Sau khi gia nhập TPP, người lao động sẽ được hỗ trợ tạo công ăn việc làm và nhiều cơ hội mới. Các quy định về điều kiện lao động, lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn lao động... sẽ được quản lý chặt chẽ hơn. Đặc biệt, người lao động cũng sẽ được tự do thành lập tổ chức của mình trong DN và có thể tự do lựa chọn hoặc gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc có thể tự chủ cho tổ chức của mình. Đặc biệt, người sử dụng lao động không được phép can thiệp vào hoạt động của tổ chức tự chủ này...

Trong những năm qua, dù quan hệ lao động trên bình diện cả nước nói chung là ổn định nhưng do quan hệ lao động là lĩnh vực chịu tác động nhiều chiều của các yếu tố kinh tế - xã hội nên cũng có những biến động khác nhau ở các địa phương, ngành nghề và thời điểm khác nhau. Các cuộc đình công, ngừng việc tập thể xảy ra liên tiếp xảy ra, trong đó ngành dệt may, da giày chiếm đến trên 40% bắt nguồn từ những nguyên nhân như: lương thấp, tăng ca, do văn hóa ứng xử của chủ DN... Theo các chuyên gia kinh tế, khi chính thức tham gia TPP các ngành nghề nói trên sẽ được hưởng lợi do sản phẩm xuất khẩu tăng mạnh, có thể tạo thêm hàng triệu cơ hội việc làm mới. Tuy nhiên, có thể tạo ra những thách thức lớn về quan hệ lao động vì đây luôn là những ngành có độ nhạy cảm cao về quan hệ lao động. Hơn nữa, quá trình hội nhập sẽ thúc đẩy tự do di chuyển lao động, từ đó tạo nên môi trường cạnh tranh gay gắt, dẫn đến một bộ phận không nhỏ người lao động sẽ bị thất nghiệp...

Giải pháp đổi mới quan hệ lao động Việt Nam

Một là, hoàn thiện, bổ sung hệ thống pháp luật tương thích với những cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia. Nghiên cứu sửa đổi Điều lệ Công đoàn Việt Nam và tham gia sửa đổi pháp luật lao động và công đoàn theo hướng: Xác định rõ nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp công đoàn, tập trung thực hiện những nhiệm vụ về quan hệ lao động, giảm hoặc lược bớt các nhiệm vụ khác thuộc lĩnh vực chính trị - xã hội, ít hoặc không liên quan đến quan hệ lao động. Cấp công đoàn cơ sở tập trung thực hiện những nhiệm vụ liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động và thực

hiện nhiệm vụ chăm lo, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động; Tiếp tục tham gia xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, trong đó cần xác định rõ các hành vi phân biệt đối xử về quyền công đoàn và thao túng, can thiệp chống công đoàn của người sử dụng lao động...

Hai là, cần tăng cường mối quan hệ lao động hài hòa và hiệu quả. Các cuộc đình công tại Việt Nam thường diễn ra ở các DN FDI và nếu để tình trạng này kéo dài sẽ ảnh hưởng đến môi trường đầu tư tại Việt Nam. Điều quan trọng nhất là tạo cơ chế đối thoại hiệu quả giữa chủ sử dụng lao động với người lao động. Do đó, cần phải nâng cao năng lực, vai trò vị thế của người lao động để có được mối quan hệ lao động hài hòa thông qua việc hỗ trợ đào tạo về chuyên môn, kiến thức về pháp luật lao động, chính sách về tiền lương, bảo hiểm...

Sau khi gia nhập TPP, người lao động sẽ được hỗ trợ tạo công ăn việc làm và nhiều cơ hội mới. Các quy định về điều kiện lao động, lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn lao động... sẽ được quản lý chặt chẽ hơn. Đặc biệt, người lao động cũng sẽ được tự do thành lập tổ chức của mình trong DN và có thể tự do lựa chọn hoặc gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hoặc có thể tự chủ cho tổ chức của mình.

Ba là, cần xem xét sửa đổi, bổ sung các quy định về giải quyết tranh chấp lao động và đình công trong Bộ luật Lao động và các luật khác có liên quan; Có chế tài đủ mạnh xử lý các vi phạm về pháp luật lao động và công đoàn, đặc biệt là những vi phạm về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...

Bốn là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến và hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động, cần chú ý tới tính khác biệt, đặc thù giữa các loại đối tượng lao động của từng loại hình cơ sở trong các thành phần kinh tế và trình độ, tâm lý, tuổi tác, giới tính, nghề nghiệp để lựa chọn nội dung, phương pháp tuyên truyền, phổ biến cho phù hợp với đối tượng.

Tài liệu tham khảo:

1. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Bản tin Quan hệ lao động, số 12/2015 và số 1&2/2016;
2. Nguyễn Mạnh Cường (2016), Nội dung chủ yếu về Lao động trong Hiệp định TPP, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội;
3. TS. Chang-Hee Lee (2016), Tác động của các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về những Nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động tới DN ở cấp quốc gia và cạnh tranh trong TPP, Tổ chức Lao động Quốc tế;
4. Phạm Thị Hồng Đào (2016), Văn phòng luật sư Thanh Hưng, Đặc trưng của quan hệ lao động ở Việt Nam và vấn đề áp dụng pháp luật trong lĩnh vực lao động.