

MỨC ĐỘ TƯƠNG THÍCH CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỚI HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG VỀ QUYỀN ĐƯỢC LÀM VIỆC

■ ThS. NCS. LÊ THỊ HỒNG LIỄU*

Tóm tắt: Bài viết phân tích, đánh giá mức độ tương thích giữa quy định pháp luật Việt Nam với Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) về quyền được làm việc, từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm sự hài hòa giữa pháp luật Việt Nam với các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

Từ khóa: Cam kết lao động; CPTPP; quyền được làm việc; quyền lao động; phân biệt đối xử.

Nhận bài: 10/02/2025

Hoàn thành biên tập: 25/02/2025

Duyệt đăng: 06/3/2025

COMPATIBILITY OF VIETNAMESE LAW WITH THE COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP ON THE RIGHT TO WORK

Abstract: The article analyzes and evaluates the compatibility level between Vietnamese law and the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) on the right to work, thereby proposing solutions to improve the law to ensure harmony between Vietnamese law and international commitments to which Vietnam is a member.

Keywords: Labor commitment; CPTPP; right to work; labor right; discrimination.

Article received: 10/02/2025

Editing completed: 25/02/2025

Approved for publication: 06/3/2025

Đặt vấn đề

Với tư cách là một trong những quốc gia thành viên của CPTPP, Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc điều chỉnh và hoàn thiện hệ thống pháp luật về quyền được làm việc. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng còn tồn tại một số bất cập, điển hình là khó khăn trong tiếp cận việc làm, mức lương chưa tương xứng với công sức hay phân biệt đối xử trong môi trường lao động đã gây khó khăn trong bảo vệ quyền lợi của người lao động (NLĐ). Xuất phát từ yêu cầu hội nhập, việc đánh giá mức độ tương thích giữa pháp luật Việt Nam và các tiêu chuẩn quốc tế về quyền được làm việc

là rất cần thiết nhằm đáp ứng các cam kết trong CPTPP.

Bài viết nghiên cứu các quy định của pháp luật về quyền được làm việc của NLĐ gắn với quyền tự do lựa chọn việc làm, được hưởng thù lao xứng đáng và chống mọi hình thức phân biệt đối xử trong môi trường làm việc và nghề nghiệp theo pháp luật Việt Nam và CPTPP.

1. Khái quát về quyền được làm việc

Công việc là điều cần thiết cho mọi người trong xã hội đương đại. Công việc không chỉ góp phần hình thành nên cá nhân mà còn cần thiết để một người muốn nuôi sống bản thân và gia đình, duy

* Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

trì các mối quan hệ xã hội¹. Quyền được làm việc (right to work) là quyền cơ bản của một người, từ đó, cho phép họ thực hiện các quyền khác². Quyền được làm việc đã phát triển từ một lý tưởng chính trị trong Cách mạng Pháp³, việc sử dụng thuật ngữ này được Louis Blanc đặt ra năm 1848 trong nghiên cứu *Le Socialisme: Droit au Travail*. Theo đó, ông khuyến nghị đưa quyền này vào Hiến pháp và đề xuất Nhà nước nên thực hiện bằng cách thành lập các xưởng quốc gia để tuyển dụng những người thất nghiệp⁴. Việc cung cấp việc làm không được hiểu là phương tiện bảo đảm quyền của tất cả công dân, mà là Nhà nước cần bảo đảm quyền này để trở thành ngân hàng của người nghèo (the banker of the poor) giúp họ tiến tới tự chủ tài chính⁵.

Ở cấp độ phổ quát, Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người năm 1948 (UDHR) ghi nhận quyền được làm việc tại Điều 25.1, cụ thể: “Ai cũng có quyền được hưởng một mức sống khả quan về phương diện sức khỏe và an lạc cho bản thân và gia đình kể cả thức ăn, quần áo, nhà ở, y tế và những dịch vụ cần thiết”. Quyền này cũng được làm rõ và yêu cầu hành động của các quốc gia về tạo công ăn việc làm cho NLD tại Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966⁶. Trong khuôn khổ của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), quyền được làm việc

được xem là nguyên tắc phổ quát trong Tuyên bố năm 1998 về quyền lao động cơ bản.

Khái niệm “quyền được làm việc” gắn với khái niệm “việc làm”. Hiểu theo nghĩa rộng, việc làm là tập hợp các công việc và trách nhiệm được thiết kế để thực hiện bởi một người⁷. Về cơ bản, việc làm được chia làm hai nhóm lớn là việc làm do tự chủ (self-employment job) và việc làm có trả thù lao (paid employment job). Theo đó, việc làm có trả thù lao được hiểu là việc làm mà người thực hiện được trả công mà không phụ thuộc vào tình trạng, doanh thu từ việc sản xuất hàng hóa, dịch vụ.

2. Cam kết của Việt Nam về quyền được làm việc trong CPTPP

2.1. Cam kết không hạ tiêu chuẩn lao động quốc tế cốt lõi

Bản chất cam kết trong CPTPP đặt ra yêu cầu tuân thủ cao các tiêu chuẩn lao động cơ bản và chống phân biệt đối xử trong môi trường lao động. Cách thức lập pháp của CPTPP là viện dẫn ngược lại các tiêu chuẩn cơ bản được xác định bởi Tuyên bố năm 1998 của ILO. CPTPP yêu cầu các quốc gia thành viên không được hạ thấp tiêu chuẩn lao động hoặc nói lỏng các quy định của pháp luật về quyền lao động nhằm thu hút đầu tư hoặc tạo lợi thế cạnh tranh. Điều này đồng nghĩa với việc các quốc gia phải duy

1. CETIM (2008), “*The right to work*”, Imprimerie du Lion, Genève.

2. Yarosh I.S & Tykhonyuk O.V (2022), “*Right to work as a fundamental human right and the relationship of quarantine restrictions with the right to work*”, Chapter v. Labor law, Social security law 113.

3. Scotto, P. (2024), “*Il legame tra libertà politica e lavoro dalla Rivoluzione francese al 1848*”, Firenze University Press, pp. 609 - 615.

4. Nicolas Bueno (2022), “*Right to Work*”, Binder, Christina; Nowak, Manfred, “*Elgar Encyclopedia of Human Rights*”, Cham: Edward Elgar, pp. 578 - 583.

5. Scotto, P. (2020), “*Thinking the future of work through the history of right to work claims*”, Philosophy & Social Criticism, 46(8), pp. 942 - 960.

6. Điều 6.2 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966.

7. International Standard Classification of Occupations, <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>, truy cập ngày 07/01/2025.

trì một mức tiêu chuẩn tối thiểu cho NLĐ, bảo vệ họ khỏi bị bóc lột. Cụ thể, Điều 19.4 CPTPP quy định: “Các Bên thừa nhận rằng việc khuyến khích thương mại hoặc đầu tư bằng cách làm suy yếu hoặc hạ thấp những biện pháp bảo vệ trong luật lao động của mỗi Bên là không phù hợp. Theo đó, không Bên nào được phép miễn trừ hay giảm nhẹ hiệu lực pháp lý, hoặc dành việc miễn trừ hoặc giảm nhẹ hiệu lực pháp lý của các đạo luật hoặc quy định của mình”. Điều này có ý nghĩa đối với việc bảo vệ quyền được làm việc của NLĐ, giúp họ thoát khỏi các điều kiện làm việc kém an toàn hoặc tiền lương không công bằng do các chính sách giảm tiêu chuẩn lao động trong nước để cạnh tranh kinh tế.

2.2. Cam kết thúc đẩy việc làm bền vững và điều kiện làm việc công bằng

Việc làm bền vững là nội dung trọng tâm của CPTPP, khuyến khích các quốc gia tạo ra môi trường làm việc ổn định, an toàn. Với cách xây dựng một chương riêng về lao động (Chương 19), CPTPP hướng đến cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp⁸, thúc đẩy các quốc gia thành viên cải cách luật lao động để tạo việc làm⁹, xây dựng hệ thống công đoàn kép¹⁰. Những cam kết chính về thúc đẩy việc làm bền vững có thể kể đến như: (i) môi trường làm việc bền vững hỗ trợ việc làm và năng suất lâu dài, thúc đẩy doanh nghiệp

và doanh nhân bền vững¹¹; (ii) bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, có thể chấp nhận được về lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp¹²; (iii) bảo vệ lao động yếu thế, gồm NLĐ di cư và NLĐ hưởng lương thấp, không có việc làm cố định hay phụ thuộc¹³.

2.3. Cam kết xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động và việc làm

Chương 19 CPTPP được thiết kế để ghi nhận biện pháp bảo vệ mạnh mẽ cho NLĐ, trong đó, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc không phân biệt đối xử trong thực tiễn việc làm. Điều này giúp bảo vệ các nhóm lao động dễ bị tổn thương như lao động nữ, lao động thiểu số được bảo vệ và có cơ hội việc làm bình đẳng¹⁴. Việc xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp được CPTPP viện dẫn đến Công ước 111 năm 1958 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp của ILO, cụ thể, Điều 1.1 Công ước 111 năm 1958 quy định: “Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử nhà nước hữu quan sẽ có thể chỉ rõ sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện của người sử dụng lao động (NSDLĐ) và của NLĐ, nếu có, và của các tổ chức thích hợp khác”. Như vậy, có thể thấy, bảo vệ quyền được làm việc của NLĐ được thông qua nhiều kênh trách nhiệm, nhiều biện pháp thực thi với sự tham gia của đa dạng các chủ thể trong quan hệ lao động.

8. Điều 19.7 CPTPP.

9. Ginting, S. Br. (2023), “*Analysis Of Labor Rights After The Job Creation Law In Perspective Of Human Rights*”, Jurnal Hukum Dan Peradilan.

10. Liang, Y., & Wei, J. (2024), “*Can China Proactively Accept Labor Provisions of the CPTPP: Some Lessons and Experience from Vietnam's Labor Law Reform*”, <https://doi.org/10.20944/preprints202411.0359.v1>, truy cập ngày 07/01/2025.

11. Điều 19.10.6(a) CPTPP.

12. Điều 19.3 CPTPP.

13. Điều 19.10.6(n) CPTPP.

14. Tham, J.-C., & Ewing, K. (2020), “*Labour Provisions in Trade Agreements: Neoliberal Regulation at Work?*”, International Organizations Law Review, 17(1), pp. 153 - 177.

2.4. Cam kết tăng cường giám sát thực thi quyền được làm việc

CPTPP gồm các điều khoản lao động cụ thể nghiêm ngặt hơn các Hiệp định thương mại truyền thống, các tiêu chuẩn lao động quốc tế được xem là cam kết phi thương mại, đặt ra yêu cầu cao về việc tuân thủ¹⁵. Các quốc gia thành viên CPTPP phải công khai thông tin về chính sách lao động và các biện pháp bảo vệ quyền lao động¹⁶. Tại Điều 19.5 CPTPP quy định: “Không Bên nào được chối bỏ thực thi hiệu quả luật lao động của mình thông qua một chuỗi các hành động hoặc không hành động có tính kéo dài hoặc tái diễn theo cách làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực”. Có thể thấy, điểm mới của CPTPP khi tiếp cận các cam kết về lao động ở chỗ không chỉ có các nhóm quy định trực tiếp về lao động mà còn quy định ở các nhóm về bảo đảm thực thi cam kết.

Bên cạnh đó, với các thỏa thuận khuyến khích các quốc gia thành viên thực hiện các hệ thống giám sát hiệu quả, CPTPP cho phép kiểm tra ngẫu nhiên và thăm nơi làm việc không báo trước, như được đề xuất trong các nghiên cứu về giám sát nơi làm việc¹⁷. Đây được xem là biện pháp hiệu quả để cân bằng việc giám sát tuân thủ với quyền được làm việc chính đáng của NLĐ.

3. Pháp luật của Việt Nam về quyền được làm việc trong bối cảnh thực thi cam kết lao động tại CPTPP

Hiến pháp năm 2013 và các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành của Việt Nam công nhận quyền được làm việc là quyền cơ bản của con người. Trong đó, thể hiện rõ ở khía cạnh:

(i) *Quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp và nơi làm việc*

Việt Nam đã sớm quy định chính sách và biện pháp hỗ trợ việc làm cho NLĐ như một nguyên tắc pháp quyền cốt lõi. Trong đó, gồm những chính sách vĩ mô như xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển việc làm bền vững; phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng lao động chính thức; đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng lao động. Ngoài ra, dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi)¹⁸ còn quy định các chính sách hỗ trợ việc làm đối với NLĐ như cho vay hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm; bảo đảm đối xử công bằng trong tuyển dụng, hưởng lương và thăng tiến công việc.

Việc bảo đảm quyền được làm việc thông qua các chính sách phổ quát từ Nhà nước như: (i) Khung Chương trình quốc gia về việc làm thỏa đáng giai đoạn 2022 - 2026. Đây là chu kỳ thứ tư của chương trình hợp tác giữa Việt Nam và ILO, với mục tiêu bảo đảm cơ hội việc làm hiệu quả và thu nhập công bằng cho tất cả NLĐ¹⁹; (ii) Chương trình mục tiêu

15. Zhao, Z. (2022), “To test the labour clause of cptpp and china’s countermeasures”, Pacific International Journal, 5(4), pp. 38 - 44.

16. Tham, J.-C., & Ewing, K. (2020), *tlđđ*, pp. 153 - 177.

17. Jeong, J. Y., Kang, T. S., Lee, S. G., Park, H. D., & Kim, K.-Y. (2017), “An improvement plan for a workplace monitoring system through random selection of workplaces and unnoticed measurement inspection”, 27(2), pp. 105 - 114.

18. Dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) lần thứ hai, <https://chinhphu.vn/du-thao-vbqpl/du-thao-luat-viec-lam-6371>, truy cập ngày 15/01/2025.

19. ILO, “Khung Chương trình quốc gia về việc làm thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022 - 2026”, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872915.pdf, truy cập ngày 31/01/2025.

quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021 - 2025 được phê duyệt ngày 18/01/2022, trong đó, mục tiêu chính là hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người nghèo, bảo đảm họ có cơ hội cải thiện thu nhập và chất lượng cuộc sống; (iii) Quỹ quốc gia về việc làm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý nhằm hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm thông qua các chương trình cho vay ưu đãi²⁰. Đến thời điểm hiện tại, theo dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) có thể sẽ giải thể Quỹ này và thay thế bằng việc cấp vốn trực tiếp từ ngân sách Trung ương cho Ngân hàng Chính sách xã hội để thực hiện các chương trình cho vay tạo việc làm, phù hợp với Luật Ngân sách nhà nước năm 2015²¹.

(ii) Quyền được hưởng mức lương xứng đáng với sức lao động

Theo Hiến pháp năm 2013, NLĐ làm việc đổi lấy tiền lương để nuôi sống bản thân và gia đình, vì vậy, họ phải được hưởng lương và được nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động²². Quyền được có việc làm cùng với mức lương xứng đáng ngày càng được công nhận là điều cần thiết cho hạnh phúc cá nhân và phát triển xã hội. Điều 91 Bộ luật Lao động năm 2019 cũng ghi nhận khái niệm về mức lương tối thiểu, theo đó: “Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho NLĐ làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện

lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội”. Quy định này cho thấy, tiêu chí để xác định mức lương tối thiểu tại Việt Nam khá tương đồng với nhiều quốc gia trên thế giới bởi lấy nhu cầu sống tối thiểu là hệ quy chiếu để ấn định mức lương tối thiểu. Điển hình như: Hoa Kỳ quy định lương tối thiểu được xác định dựa trên chi phí lương thực, thực phẩm, y tế, thuê nhà ở, đi lại, không được thấp hơn 5.85 USD trong 01 giờ²³; Nhật Bản xác định lương tối thiểu dựa vào ba yếu tố: chi phí sinh hoạt cho NLĐ, tiền lương cho lao động tương tự và khả năng chi trả của NSDLĐ²⁴. Đây được xem là rào chắn an toàn bảo vệ quyền được làm việc của NLĐ, đồng thời, cũng là động lực giúp phát triển nền kinh tế của quốc gia.

(iii) Quyền được đối xử công bằng, nghiêm cấm phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp

Quyền dành cho NLĐ không chỉ đơn thuần là tạo việc làm, hưởng lương mà cần phải xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử²⁵. Bằng việc chuyển hóa cam kết quốc tế, Điều 26 Hiến pháp năm 2013 xếp loại hành vi phân biệt đối xử thuộc biện pháp tuân thủ pháp luật. Điều này thể hiện sự quyết liệt của Nhà nước trong việc công nhận quyền được làm việc là một quyền hiến định. Khoản 1 Điều 8

20. Khoản 1 Điều 1 Nghị định số 74/2019/NĐ-CP ngày 23/9/2019 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm.

21. Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh, “*Đồng tình giải thể Quỹ quốc gia về việc làm*”, <https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/dong-tinh-giai-the-quy-quoc-gia-ve-viec-lam-1491927993>, truy cập ngày 31/01/2024.

22. Vũ Hồng Anh (2023), “*Bảo đảm quyền lao động và việc làm trong Hiến pháp và pháp luật Việt Nam*”, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6(478), tr. 3 - 11.

23. Article 206 The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended of USA.

24. Article 7 of Second Periodic Report by the Government of Japan under Articles 16 and 17 of the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights, https://www.mofa.go.jp/policy/human/econo_rep2/index.html, truy cập ngày 16/01/2025.

25. Harvey, P.L. (2012), “*Why Is the Right to Work So Hard to Secure*”.

Bộ luật Lao động năm 2019 cũng khẳng định phân biệt đối xử trong lao động là hành vi bị cấm. Đồng thời, dựa vào các căn cứ phổ biến xuất hiện sự phân biệt đối xử trong lao động, Việt Nam đã sớm ban hành hàng loạt văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành hướng đến thiết lập bình đẳng về quyền được làm việc dành cho nhóm người yếu thế, như Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Người cao tuổi năm 2009, Luật Người khuyết tật năm 2010, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2020.

Nhìn chung, các quy định pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền được làm việc khá tương đồng với nguyên tắc cơ bản của ILO. Tuy nhiên, là thành viên chính thức của CPTPP, việc đánh giá sự tương thích của pháp luật Việt Nam và cam kết quốc tế buộc phải tính tới quá trình thực thi mà không chỉ dựa vào định chế pháp luật có sẵn. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng là yếu tố cốt lõi nhằm hướng đến giải pháp phù hợp bảo đảm quyền được làm việc trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

4. Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền được làm việc trong bối cảnh thực thi cam kết tại CPTPP

4.1. Thực trạng về thực thi quyền được làm việc tại Việt Nam

Xuất phát từ bản chất phức tạp trong quan hệ lao

động, nơi quyền của NLD khó đặt ngang hàng với NSDLĐ, việc thực thi cam kết nhằm bảo đảm quyền được làm việc gặp nhiều khó khăn, vì:

Thứ nhất, sự suy giảm điều kiện làm việc gây khó khăn cho thực hiện quyền được làm việc của NLD. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp cố tình lách luật để tạo lợi nhuận tối đa, như: kéo dài thời gian làm việc của NLD; không kê khai thông tin NLD để phục vụ việc quản lý của Nhà nước; trả tiền công, tiền thưởng thấp; không ký hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật²⁶. Tuy nhiên, tâm lý e ngại khởi kiện của NLD là thực tiễn phổ biến vì sợ ảnh hưởng tới việc làm và thu nhập.

Thứ hai, Việt Nam chưa thiết lập mức lương đủ sống gây khó khăn cho quyền được làm việc của NLD. Hiện nay, NLD đang có xu hướng tìm kiếm công việc khác để có mức lương cao hơn²⁷. Mặc dù mức lương trung bình tại Việt Nam đã có sự tăng trưởng tương đối cao thông qua khuyến nghị thường xuyên của Hội đồng Tiền lương quốc gia²⁸. Tuy nhiên, việc ấn định lương tối thiểu còn tồn tại nhiều bất cập: (i) lương tối thiểu được ấn định ở mức khoảng 60% mức lương trung vị (con số thể hiện điểm giữa của tất cả các mức lương trong một nghề nghiệp hoặc danh mục cụ thể), thấp hơn mức trung bình của nền kinh tế mới nổi và đang phát triển; (ii) có đến 11,9% NLD hưởng lương có mức lương bằng hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu vùng²⁹.

26. Báo Người lao động, “Sửa luật để công đoàn khởi kiện”, <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/sua-luat-de-cong-doan-khoi-kien-20180915084358129.htm>, truy cập ngày 16/01/2025.

27. Tạp chí Lao động, “Cần xác lập mức lương tối thiểu thỏa đáng cho người lao động”, <https://laodong.vn/cong-doan/can-xac-lap-muc-luong-toi-thieu-thoa-dang-cho-nguoi-lao-dong-1344823.lao>, truy cập ngày 16/01/2025.

28. Báo Nhân dân điện tử, “Đề xuất tăng lương tối thiểu từ 01/7/2024 và điều chỉnh phân vùng một số địa bàn”, <https://nhandan.vn/de-xuat-tang-luong-toi-thieu-tu-01/7/2024-va-dieu-chinh-phan-vung-mot-so-dia-ban-post809787.html>, truy cập ngày 07/01/2025.

29. ILO, “Thiết lập mức lương thỏa đáng - Việt Nam”, <https://www.ilo.org/vi/thi%E1%BA%Bft-1%E1%BA%ADp-m%E1%BB%A9c-1%C6%B0%C6%A1ng-th%E1%BB%8Fa-%C4%91%C3%A1ng-vi%E1%BB%87t-nam>, truy cập ngày 16/01/2025.

Do đó, thời gian tới, Việt Nam cần tập trung xây dựng chính sách về tiền lương, bảo đảm quyền được làm việc cho NLD ở mức độ cao hơn.

Thứ ba, việc phân biệt đối xử trong lao động căn cứ vào giới tính và xu hướng tính dục khá phổ biến. Hiện nay, cơ hội việc làm của phụ nữ được xem là kém thuận lợi hơn so với nam giới. Xuất phát từ định kiến giới, nhiều công việc trên thực tế không tuyển dụng lao động nữ³⁰, nhiều người bị cho nghỉ việc với lý do cơ cấu lại sản xuất hoặc tự nghỉ do không chịu được điều kiện làm việc khắc nghiệt³¹. Ngoài ra, người chuyển giới phải làm các công việc bất hợp pháp hoặc có nhiều rủi ro về sức khỏe do khó khăn trong tìm kiếm việc làm chính thức³². Nội dung về chống phân biệt đối xử dựa vào tiêu chí xác định là công việc có giá trị ngang nhau. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam chưa có chỉ dẫn rõ cách xác định điều kiện công việc có giá trị tương đương là gì, dẫn đến khó khăn trong việc thực thi cũng như giải quyết tranh chấp.

4.2. Một số khuyến nghị cho Việt Nam trong việc bảo đảm quyền được làm việc

Để bảo đảm quyền làm việc tại Việt Nam, nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị tập trung vào tăng cường khuôn khổ pháp lý, cải thiện cơ chế thực thi nhằm tuân thủ cam kết lao động về quyền được làm việc tại CPTPP hiệu quả, cụ thể:

Một là, xây dựng hệ thống đăng ký lao động cho nhóm lao động đặc thù.

Quyền được làm việc trong cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên không đặt ra nghĩa vụ bắt buộc quốc gia phải tạo việc làm đầy đủ cho công dân nước mình. Quyền này đặt ra trách nhiệm của Nhà nước ở chính sách điều chỉnh mang tính vĩ mô, trong đó, việc hỗ trợ là ưu tiên. Hiện nay, dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) đã bổ sung quy định về đăng ký và quản lý lao động, theo đó: (i) đối với NLD tồn tại chính thức quan hệ lao động thì trách nhiệm đăng ký thuộc về NSDLĐ³³; (ii) đối với NLD không có quan hệ lao động thì trách nhiệm đăng ký thuộc về bản thân họ³⁴. Đây là quy định thể hiện sự chủ động và linh hoạt, đáp ứng nhu cầu đặt ra của nền kinh tế. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện, cần hướng đến việc bảo vệ quyền của NLD thiểu số, như: NLD giúp việc nhà; NLD hoạt động trong nền kinh tế chia sẻ; NLD làm việc ở khu vực phi chính thức. Do đó, có thể cân nhắc thêm quy định riêng nhằm quản lý lao động đối với những công việc đặc thù này.

Hai là, pháp luật lao động Việt Nam cần ghi nhận chính sách mức lương đủ sống.

Mức lương tối thiểu vùng đang được áp dụng tại Việt Nam chủ yếu là bù trượt giá, chưa trở thành sinh kế cơ bản tương ứng với giá trị sức lao động mà NLD đã bỏ ra³⁵, nó có thể khiến cho chi

30. Lại Thìn, “Lao động nữ vẫn bị phân biệt đối xử và nỗi lo mất việc ở tuổi 30”, <https://vov.vn/xa-hoi/lao-dong-nu-van-bi-phan-biet-doi-xu-va-noi-lo-mat-viec-o-tuoi-30-600505.vov>, truy cập ngày 16/01/2025.

31. Quang Anh, “Lao động nữ còn bị phân biệt đối xử”, <https://nld.com.vn/cong-doan/lao-dong-nu-con-bi-phan-biet-doi-xu-2017040314511111.htm>, truy cập ngày 16/01/2025.

32. Thơm Nguyễn, “Người chuyển giới vẫn cần chính thức và hợp pháp hoá quyền lợi”, <https://truyenthongtre.vn/tin-tuc-su-kien/nguoi-chuyen-gioi-van-can-chinh-thuc-va-hop-phap-hoa-quyen-loi-78501>, truy cập ngày 16/01/2025.

33. Điều 39 dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) năm 2024.

34. Điều 40 dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi) năm 2024.

35. Hà Huy Hào (2022), “Tiền lương đủ sống: Lý luận và hàm ý chính sách đối với Việt Nam trong bối cảnh đại dịch COVID-19”, Tạp chí Nguồn nhân lực và an sinh xã hội, số 9, tr. 54 - 60.

phí doanh nghiệp đội lên một khoản đáng kể³⁶. Hiện nay, khái niệm về mức lương đủ sống giúp bảo vệ quyền được làm việc của NLD ở mức độ cao hơn. Thay vì đặt ra mức lương tối thiểu theo luật định và quy định, các cam kết về tiền lương đủ sống thường ở dạng mức lương tự nguyện do NSDLĐ quyết định trả cao hơn mức lương tối thiểu của Chính phủ³⁷. Việc xây dựng mức lương đủ sống là xu hướng nổi trội trong chính sách lao động của nhiều quốc gia³⁸. Để xây dựng và thực hiện hiệu quả mức lương đủ sống đòi hỏi sự tham gia của nhiều bên liên quan. Trong đó, cần xây dựng những luận cứ khoa học mang tính thuyết phục cao về mối tương quan giữa chính sách lương đủ sống và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, từ đó, khuyến khích việc xây dựng “luật mềm” nhằm thực hiện các chính sách lao động phi Nhà nước.

Ba là, cần bổ sung căn cứ xác định hành vi phân biệt đối xử trong lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động yếu thế.

Thực tiễn cho thấy, sự phân biệt đối xử trong lao động xuất phát từ định kiến. Hiện nay, cộng đồng người chuyển giới thường là chủ thể chịu thiệt thòi trong tiếp cận việc làm. Để giải quyết vấn đề này, Việt Nam cần chính thức thừa nhận quyền dành cho người chuyển giới trong các văn bản quy phạm pháp luật. Dự kiến Luật Chuyển đổi giới tính sẽ được Quốc hội thông qua vào tháng 5/2025, trong đó, Điều 5 dự thảo Luật

Chuyển đổi giới tính quy định sự kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người chuyển giới là hành vi bị nghiêm cấm. Do đó, nghiên cứu đề xuất sửa đổi, bổ sung khoản 3 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng: “Phân biệt đối xử là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, giới tính, xu hướng tính dục... có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp”. Thực hiện điều này giúp bảo đảm tính thống nhất trong hệ thống pháp luật, đáp ứng nhu cầu nội luật hóa triệt để cam kết lao động tại CPTPP.

Bốn là, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực thi các quy định pháp luật nhằm bảo đảm quyền được làm việc của NLD.

Mặc dù quy định pháp luật được ban hành cụ thể, tuy nhiên, việc thực thi cần được xem xét kỹ lưỡng. Bởi lẽ, trách nhiệm của quốc gia thành viên CPTPP là tái khẳng định các cam kết quyền lao động cơ bản của ILO, đồng thời, thể hiện tính hiệu quả của quá trình thực thi. Do đó, Việt Nam cần đẩy mạnh công tác kiểm tra nhằm phát hiện và xử lý kịp thời đối với các vi phạm về quyền làm việc, phân biệt đối xử trong lao động. Bản chất của quan hệ lao động là phức tạp, trong nhiều trường hợp NLD khó có thể tự mình bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Năm là, tăng cường trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nhằm bảo đảm quyền được làm việc của NLD.

36. Nguyễn Đăng Minh Thảo (2019), “*Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam: Một số quan sát và phân tích*”, Tạp chí Khoa học xã hội, số 10 (254), tr. 57 - 71.

37. OECD (2023), “*Living wages in practice*”, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/04/living-wages-in-practice_420d590d/699b3f9b-en.pdf, truy cập ngày 07/01/2025.

38. Xem danh sách các quốc gia thực hiện chính sách lương đủ sống tại <https://wageindicator.org/salary/living-wage/list-of-country-region-living-wages-data-availability>, truy cập ngày 07/01/2025.

Ngày 14/7/2023, Việt Nam đã ban hành Chương trình hành động quốc gia hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam giai đoạn 2023 - 2027. Do đó, nhiệm vụ đặt ra của NSDLĐ là thúc đẩy bảo vệ quyền được làm việc được xem là khuôn khổ pháp lý ưu tiên trong giai đoạn hội nhập sâu rộng này. Tuy nhiên, để quá trình áp dụng được hiệu quả, Chính phủ cần xem xét đến các sáng kiến trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, bảo đảm khi doanh nghiệp tham gia vào quá trình thúc đẩy quyền được làm việc, doanh nghiệp cũng được nhận về những lợi ích tương đương.

Kết luận

Khi là thành viên của CPTPP, Việt Nam buộc phải thực hiện tích cực cam kết về thực thi quyền được làm việc với quá trình: (i) nội luật hóa các Công ước về bảo đảm quyền được làm việc của ILO mà Việt Nam đã ký kết; thúc đẩy ký kết các công ước chưa là thành viên; (ii) giám sát, đánh giá quá trình thực thi cam kết về quyền được làm việc tại CPTPP; (iii) bảo đảm thực thi các cam kết trên thực tế bằng nhiều biện pháp khác nhau, không chỉ dừng lại ở các giải pháp pháp lý. Hiện nay, xét ở góc độ văn bản, mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam so với cam kết tại CPTPP về quyền được làm việc là tương đối cao. Tuy nhiên, động lực hội nhập sâu, rộng vào kinh tế quốc tế đặt ra yêu cầu Việt Nam cần tiếp tục rà soát, định hình khung pháp lý phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế xã hội nhằm bảo đảm cao hơn quyền được làm việc, hướng đến việc NLĐ được hưởng mức lương đủ sống và phát triển việc làm bền vững trong thời gian tới □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Hồng Anh (2023), “Bảo đảm quyền lao động và việc làm trong Hiến pháp và pháp

luật Việt Nam”, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6(478).

2. Hà Huy Hào (2022), “Tiền lương đủ sống: Lý luận và hàm ý chính sách đối với Việt Nam trong bối cảnh đại dịch COVID-19”, Tạp chí Nguồn nhân lực và an sinh xã hội, số 9.

3. Nguyễn Đặng Minh Thảo (2019), “Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam: Một số quan sát và phân tích”, Tạp chí Khoa học xã hội, số 10 (254).

4. CETIM (2008), “*The right to work*”, Imprimerie du Lion, Genève.

5. Yarosh I.S. & Tykhonyuk O.V (2022), “*Right to work as a fundamental human right and the relationship of quarantine restrictions with the right to work*”, Chapter v. Labor law, Social security law 113.

6. Scotto, P (2020), “*Thinking the future of work through the history of right to work claims*”, Philosophy & Social Criticism, 46(8).

7. Scotto, P (2024), “*Il legame tra libertà politica e lavoro dalla Rivoluzione francese al 1848*”, Firenze University Press.

8. Nicolas Bueno (2022), “*Right to Work*”, Binder, Christina; Nowak, Manfred, “*Elgar Encyclopedia of Human Rights*”, Cham: Edward Elgar.

9. Ginting, S. Br. (2023), “*Analysis Of Labor Rights After The Job Creation Law In Perspective Of Human Rights*”, Jurnal Hukum Dan Peradilan.

10. Tham, J.-C., & Ewing, K (2020), “*Labour Provisions in Trade Agreements: Neoliberal Regulation at Work?*”, International Organizations Law Review, 17(1).

11. Zhao, Z (2022), “*To test the labour clause of cptpp and china's countermeasures*”, Pacific International Journal, 5(4).