

BẢN TIN QUAN HỆ LAO ĐỘNG



TRUNG TÂM HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

Số **15** Tháng 01 - 02/2016

TIN NỘI BẬT

BCH TW tán thành kết quả đàm phán Hiệp định TPP

Chiều 13/1, Hội nghị lần thứ 14 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã bế mạc với sự đánh giá cao nỗ lực của Chính phủ và các cơ quan liên quan trong đàm phán Hiệp định TPP, trong đó trực tiếp là Đoàn đàm phán của Chính phủ. Ban Chấp hành Trung ương tán thành, đồng ý để Chính phủ ký Hiệp định TPP vào đầu tháng 2/2016; giao Bộ Chính trị chỉ đạo công tác chuẩn bị trình Quốc hội xem xét, phê chuẩn Hiệp định theo đúng quy định của pháp luật; xây dựng đề án trình Ban Chấp hành Trung ương ban hành Nghị quyết về thực hiện hiệu quả tiến trình hội nhập quốc tế trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có Hiệp định TPP.

Việt Nam chính thức ký kết TPP

Ngày 4/2, tại New Zealand, Bộ trưởng Công Thương Vũ Huy Hoàng đại diện Việt Nam cùng các nước đã lần lượt ký kết Hiệp định TPP. Để xác thực lời văn Hiệp định, sau khi ký kết, Hiệp định sẽ được Chính phủ các nước trình Quốc hội phê chuẩn theo đúng quy định của pháp luật từng nước.

Hoàn tất thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp du lịch Tp. Đà Nẵng

Sau 2 năm nỗ lực đàm phán, 4 DN trong ngành du lịch tại Tp. Đà Nẵng đã ký kết TULĐTT vào sáng 14/1. Tiến trình thương lượng trải qua nhiều cuộc đối thoại trực tiếp giữa đại diện LĐLĐ với NSDLĐ của 4 DN, sau đó là 9 buổi thương lượng tập thể và 10 lần dự thảo nội dung, lấy ý kiến tham gia của NLĐ, NSDLĐ, cán bộ CĐ. Bản thỏa ước nhóm doanh nghiệp du lịch được ký kết trở thành khuôn khổ pháp lý bảo vệ quyền lợi cho khoảng 700 lao động, trong đó lao động nữ chiếm gần 60%.

Công bố Báo cáo khảo sát tình hình đối thoại tại nơi làm việc

Ngày 22/1, Bộ LĐTB&XH đã công bố Báo cáo khảo sát tình hình thực hiện đối thoại tại nơi làm việc. Cuộc khảo sát được thực hiện tại 120 DN, có sử dụng từ 300 lao động trở lên thuộc 8 nhóm ngành nghề khác nhau tại 9 tỉnh/thành phố.

Theo đó, trao đổi thông tin là hình thức đối thoại chủ yếu và phổ biến tại nơi làm việc. Nội dung được đối thoại nhiều nhất là: tình hình sản xuất kinh doanh của DN; tiền lương, tiền thưởng; chế độ phúc lợi xã hội cho NLĐ và chế độ ATVSLĐ.

Tiêu chuẩn lao động trong TPP

Để đảm bảo sự bình đẳng trong cạnh tranh, người lao động ở các quốc gia khác nhau cần được đảm bảo những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động. Hơn nữa, người lao động là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên trước hết họ phải được hưởng thành quả của quá trình này. Với cách tiếp cận như vậy, những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO đã được nhắc lại và đề cập trong TPP. Các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động còn được gọi là các Tiêu chuẩn lao động cơ bản.

4 tiêu chuẩn lao động cơ bản gồm:

(1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động: Một trong những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động là đảm bảo quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động. Thông qua liên kết và các tổ chức đại diện của mình, tập thể lao động củng cố sức mạnh trong đàm phán với người sử dụng lao động nhằm xác định điểm cân bằng lợi ích trong thù lao và các điều kiện lao động khác. Đây là biện pháp hữu hiệu nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động tại nơi làm việc.

(2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc: Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc là những việc mà người lao động buộc phải làm do sự đe dọa bằng một hình thức trừng phạt nào đó mà bản thân người đó không tự nguyện. Các nước thành viên của ILO cần phải cam kết hủy bỏ việc sử dụng lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc dưới mọi hình thức và trong thời hạn ngắn nhất có thể đạt được.

(3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất: Mỗi quốc gia phải ban hành chính sách nhằm bãi bỏ thật sự lao động trẻ em và nâng dần tuổi tối thiểu được đi làm tới độ tuổi mà các thiếu niên có thể phát triển đầy đủ nhất về trí lực và thể lực, đồng thời áp dụng các biện pháp tức thời và hữu hiệu để đảm bảo việc cấm và loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất như một vấn đề khẩn cấp.

(4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp: Các quốc gia phải có những chính sách và biện pháp hữu hiệu nhằm đảm bảo mọi người lao động có cơ hội việc làm như nhau, được đối xử như nhau và trả công bình đẳng không phân biệt giới tính, chủng tộc, màu da, tín ngưỡng./.

Những điểm chính của Chương 19 — Nội dung lao động trong TPP

Ngày 5 tháng 10 năm 2015, tại Atlanta, Hoa Kỳ, 12 quốc gia thành viên tham gia đàm phán Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) tuyên bố kết thúc đàm phán. Một tháng sau, ngày 05/11/2015, bản dự thảo Hiệp định TPP (tiếng Anh) được công bố và tới ngày 04/2/2016, Việt Nam chính thức ký kết TPP. Hiệp định TPP gồm 30 chương, 516 điều. Hiệp định xác lập các tiêu chuẩn cao, cam kết mở cửa trên 20 lĩnh vực khác nhau với phạm vi và mức độ cam kết sâu hơn, rộng hơn so với bất kỳ Hiệp định thương mại tự do (FTA) nào đã tồn tại trước đó. Ngoài cam kết về tự do hóa thương mại hàng hóa và dịch vụ như các FTA thế hệ trước, Hiệp định TPP yêu cầu các nước cam kết trên nhiều lĩnh vực mới như mua sắm chính phủ, lao động, môi trường, đầu tư, doanh nghiệp nhà nước ... Bên cạnh đó, Hiệp định còn có các quy định chung, xuyên suốt nhằm bảo đảm thực thi Hiệp định như giải quyết tranh chấp, các ngoại lệ và các điều khoản về thể chế... Trong tổng số 14 FTA mà Việt Nam tham gia, TPP là hiệp định đầu tiên có chương riêng về lao động, trong đó chủ yếu là các nội dung về quan hệ lao động.

Việc tìm hiểu các cam kết về lao động trong TPP nhằm lường trước những tác động và điều chỉnh kịp thời, đảm bảo thực hiện tốt việc thực hiện các nhiệm vụ của mỗi cơ quan, tổ chức là hết sức cần thiết.

Nội dung lao động trong các FTA thế hệ mới

Cùng với quá trình toàn cầu hóa, nội dung và phạm vi của các FTA ngày càng được mở rộng. Nếu như trong giai đoạn đầu, các FTA chủ yếu quy định về giảm thiểu hàng

rào thương mại truyền thống: thuế quan, quota, hải quan thì dần dần FTA mở rộng ra các quy định phi truyền thống như sở hữu trí tuệ, đầu tư. Các FTA thế hệ mới tiếp tục mở rộng phạm vi điều chỉnh đến những vấn đề không liên quan trực tiếp đến thương mại truyền thống như lao động và môi trường.

Việc đưa các nội dung về lao động vào trong các FTA xuất phát từ quan điểm cho rằng chi phí lao động luôn chiếm tỷ trọng lớn trong chi phí sản xuất. Việc bình đẳng trong lao động là điều kiện để đảm bảo sự bình đẳng trọng cạnh tranh và duy trì đạo đức trong thương mại quốc tế. Dù ở mỗi quốc gia có mức thu nhập và điều kiện sống khác nhau nhưng những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động cần phải được đảm bảo như một chuẩn mực của sự công bằng và cạnh tranh bình đẳng.

Nội dung cam kết lao động trong TPP

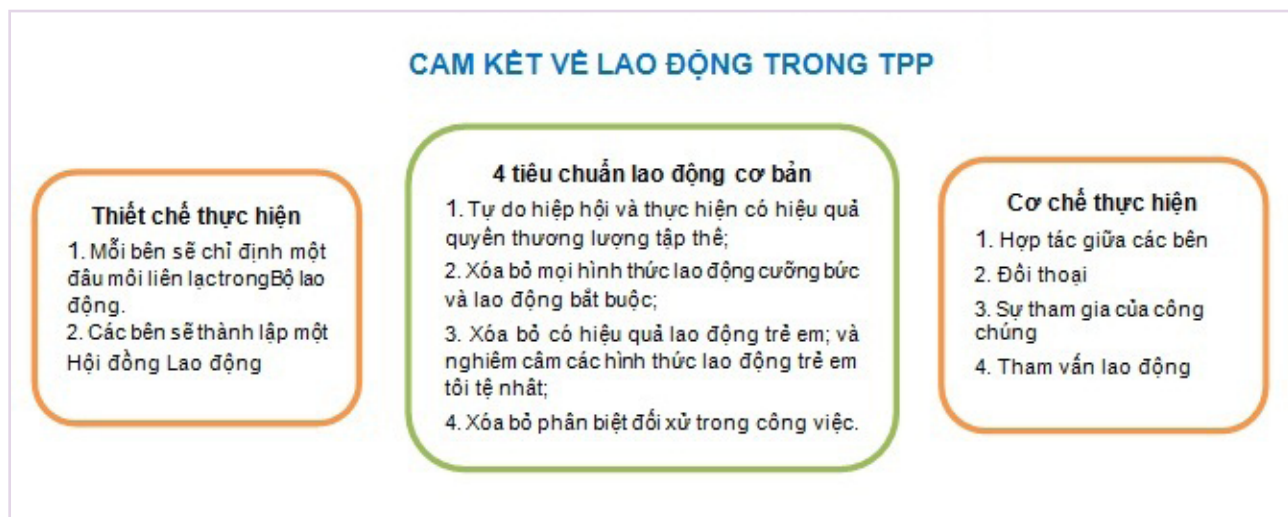
Chương 19 của Hiệp định TPP quy định về lao động, gồm 15 điều. Trong đó, tập trung vào các nội dung cơ bản sau:

Cam kết chung về quyền lao động:

Các quốc gia thành viên TPP khẳng định cam kết thực thi đầy đủ nghĩa vụ với tư cách là một quốc gia thành viên của ILO, cụ thể là các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO; không sử dụng các tiêu chuẩn về lao động nhằm mục đích bảo hộ thương mại.

Các quốc gia thành viên cam kết thông qua và duy trì (adopt and maintain) trong hệ thống pháp luật của mình cũng như trong thực tiễn các quyền được khẳng định trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, gồm:

- Tự do hiệp hội và thực hiện có hiệu quả quyền thương



lượng tập thể;

- Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc;

- Xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em; và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất;

- Xóa bỏ phân biệt đối xử trong công việc.

Các quốc gia thành viên có nghĩa vụ bảo đảm trong pháp luật và thực tiễn quy định về điều kiện làm việc có thể chấp nhận được về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc và an toàn vệ sinh lao động.

Đầu mối liên lạc:

Mỗi bên sẽ chỉ định một Đầu mối liên lạc trong bộ lao động hoặc cơ quan tương đương để giải quyết các vấn đề có liên quan đến nội dung lao động trong TPP và để nhận, thụ lý và trả lời đơn thư của công chúng từ tất cả các quốc gia trong TPP.

Hội đồng lao động:

Các bên sẽ thành lập một Hội đồng lao động bao gồm các đại diện chính phủ theo chỉ định. Hội đồng họp trong vòng 1 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực. Sau đó Hội đồng sẽ họp hai năm một lần.

Hợp tác giữa các bên:

Hiệp định xác định 7 nguyên tắc và 20 lĩnh vực hợp tác trong lao động (từ vấn đề giải quyết việc làm, tiền lương... đến xây dựng, hoàn thiện và thực thi pháp luật, đối thoại xã hội và trách nhiệm xã hội...). Hiệp định đề cập rõ 4 hình thức hợp tác (hội nghị, hội thảo, đối thoại; tham quan để nghiên cứu, học tập; hợp tác nghiên cứu; trao đổi chuyên gia...).

Đối thoại:

Một bên có thể yêu cầu đối thoại với một bên khác về bất cứ vấn đề gì phát sinh vào bất cứ thời điểm nào bằng cách gửi một yêu cầu đến đầu mối liên lạc mà bên kia đã chỉ định.

Sự tham gia của công chúng:

Hiệp định nhấn mạnh sự tham gia của công chúng vào quá trình xây dựng và thực hiện các cơ chế cụ thể nhằm đảm bảo nội dung lao động trong Hiệp định..

Tham vấn lao động:

Hiệp định thúc đẩy tham vấn lao động, chia sẻ thông tin

giữa các quốc gia thành viên trong giải quyết các vụ việc về lao động trước khi áp dụng cơ chế giải quyết tranh chấp theo quy định chung tại Chương 28 (Giải quyết tranh chấp) của Hiệp định. Theo đó, việc vi phạm các cam kết về lao động có thể dẫn đến việc bị áp dụng chế tài thương mại.

Các cam kết mạnh mẽ về lao động trong TPP sẽ làm tăng chi phí về nhân công và có tác động mạnh đến khả năng cạnh tranh của các nước đang phát triển. Việt Nam là nước kém phát triển nhất trong TPP, là nước xuất khẩu dựa vào hàng hóa thâm dụng lao động cao với lợi thế về nhân công giá rẻ. Do đó, trong ngắn hạn, việc chấp nhận và thực hiện tiêu chuẩn lao động trong Hiệp định TPP có thể dẫn tới tác động đến lợi thế nhân công giá rẻ của Việt Nam. Tuy nhiên, trong dài hạn việc thực hiện các tiêu chuẩn này sẽ tác động tích cực đến quan hệ lao động, năng suất lao động, môi trường đầu tư cũng như năng lực cạnh tranh của nền kinh tế./.

Tuyên bố năm 1998 của ILO

Sau khi Hội nghị Bộ trưởng WTO tại Singapore khẳng định về vai trò của mình, ngày 18/6/1998, ILO thông qua Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – Tuyên bố năm 1998 của ILO). Quan điểm của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động nhanh chóng được thừa nhận và khẳng định bởi Liên Hợp quốc cũng như các tổ chức quốc tế như: Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB), Ngân hàng Thế giới (the World Bank), Quỹ tiền tệ quốc tế (IMF), Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD).

Sau khi ILO thông qua Tuyên bố năm 1998, số FTA viện dẫn đến tuyên bố này tăng lên nhanh chóng. Nếu như đến năm 1995, không có FTA nào viện dẫn đến các tiêu chuẩn lao động của ILO thì năm 2010 có khoảng 25% và năm 2013 là khoảng 70% các FTA có điều khoản lao động viện dẫn đến Tuyên bố năm 1998 của ILO. Đặc biệt, các FTA với các điều khoản mạnh về lao động mà Hoa Kỳ là thành viên như US-Colombia, US – Peru; US-Panama; US-Hàn Quốc đều viện dẫn cụ thể đến Tuyên bố năm 1998 của ILO.

Tuyên bố năm 1998 của ILO yêu cầu các quốc gia thành viên tôn trọng, ghi nhận và bảo đảm các nguyên tắc và quyền nêu trong 8 Công ước cơ bản (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 và 182) với tư cách là thành viên ILO ngay cả khi quốc gia thành viên đó chưa phê chuẩn các Công ước này./.

Quy trình tiếp nhận và xử lý đơn thư về vấn đề lao động trong các hiệp định thương mại tự do của Hoa Kỳ

a) Về cơ quan tiếp nhận và xử lý đơn thư

Đối với các hiệp định thương mại tự do có nội dung về lao động mà Hoa Kỳ tham gia, việc theo dõi, giám sát thực hiện các cam kết về lao động cũng như việc tiếp nhận và xử lý đơn thư về lao động trong các hiệp định được giao cho Văn phòng Thương mại và Lao động (Office of Trade and Labor Affairs - OTLA), một trong bốn văn phòng của Cục Lao động Quốc tế thuộc Bộ Lao động Hoa Kỳ.

b) Về quy trình tiếp nhận và xử lý đơn thư

• Người nộp đơn

Bất kỳ người nào cũng có quyền gửi đơn thư tới OTLA về những cam kết hoặc nghĩa vụ của một quốc gia khác phát sinh theo Chương lao động các hiệp định thương mại tự do của Hoa Kỳ. Lưu ý rằng, theo định nghĩa tại Hướng dẫn thông báo quy trình thủ tục tiếp nhận và xử lý đơn thư của Hoa Kỳ được đăng tải công khai trên mạng, “người” (person) bao gồm một hoặc nhiều cá nhân, tổ chức phi chính phủ, tổ chức lao động, đối tác, hiệp hội, doanh nghiệp, hoặc đại diện pháp lý.

• Yêu cầu đối với đơn thư

- Hình thức nộp đơn có thể bằng thư điện tử, giao nhận tận tay, chuyển phát qua thư, hoặc fax. Bản cứng của đơn thư phải đính kèm bản điện tử.

- Đơn thư phải xác định rõ người nộp, phải có chữ ký và ghi ngày tháng cụ thể. Đơn thư phải nêu một cách chi tiết các vấn đề mà người nộp yêu cầu OTLA xem xét, ví dụ như: Hành động vi phạm cam kết hoặc nghĩa vụ về lao động của một quốc gia, có kèm theo ghi chú những cam kết hoặc nghĩa vụ cụ thể; sự ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các quốc gia...

• Các bước xử lý đơn thư

- OTLA sẽ xem xét và quyết định có chấp nhận đơn thư hay không trong vòng 60 ngày kể từ ngày nộp đơn, trừ khi OTLA yêu cầu gia hạn thêm.

- Nếu chấp nhận, OTLA sẽ thu thập thêm thông tin hoặc điều tra thêm, việc này có thể tiến hành thông qua tìm hiểu thực tế hoặc đến nước có vấn đề để điều tra hoặc lấy thông tin từ công chúng. Sau đó, OTLA sẽ đưa ra báo cáo

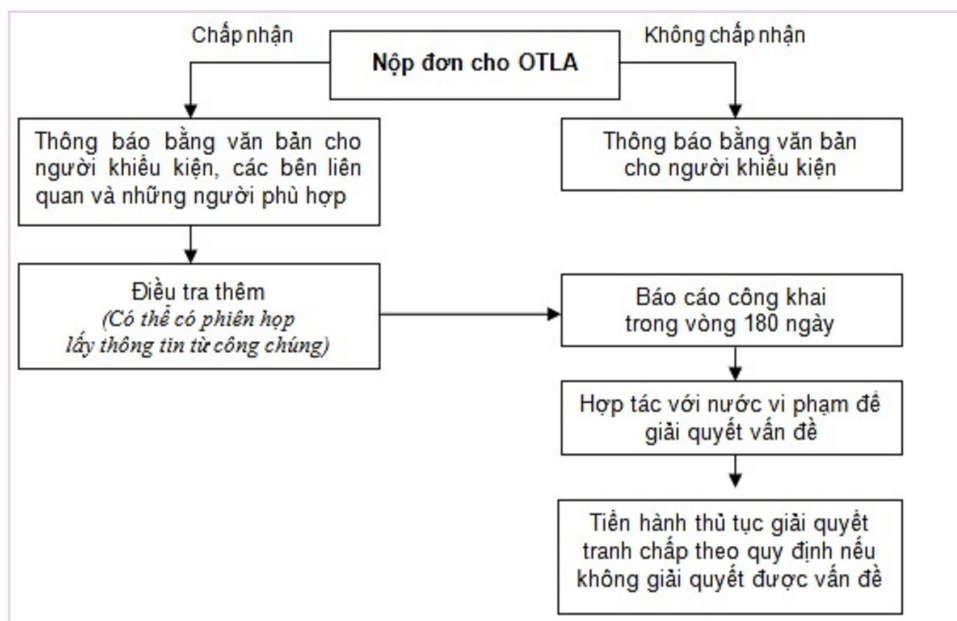
công khai trong vòng 180 ngày nếu không yêu cầu gia hạn thêm. Trong thời gian này, OTLA liên tục trao đổi thông tin với đầu mối liên lạc của nước có vấn đề khiếu kiện và tìm mọi cách để giải quyết vấn đề một cách nhanh nhất.

- Báo cáo của OTLA bao gồm các phát hiện, kết luận và khuyến nghị để nước đối tác giải quyết vấn đề. Thông thường, ở giai đoạn này, OTLA hợp tác rất chặt chẽ với nước đối tác để đi đến một giải pháp thỏa đáng (ví dụ: Ban hành kế hoạch hành động để cải thiện vấn đề).

- Nếu không thể giải quyết vấn đề, OTLA sẽ khuyến nghị Bộ trưởng Bộ Lao động về việc có nên tiến hành tham vấn và sau đó là các thủ tục giải quyết tranh chấp với đối tác thương mại hay không. Trình tự của các thủ tục này là: i) Tham vấn; ii) Ban hội thẩm (Panel); iii) Nộp phạt và iv) Dừng các ưu đãi thương mại (ví dụ như dừng ưu đãi thuế quan).

c) Bình luận

Trong khoảng 30 năm theo dõi việc thực hiện cam kết lao động trong hiệp định thương mại tự do, Hoa Kỳ đã nhận được nhiều đơn thư, tuy nhiên, phần lớn đều chỉ dừng ở bước đưa ra báo cáo để giải quyết vấn đề. Thực tế cho thấy chưa có trường hợp nào dẫn đến trừng phạt thương mại, chỉ trừ trường hợp Guatemala hiện đã triệu tập được phiên họp của Ban hội thẩm vào tháng 12/2015 sau gần 8 năm (bắt đầu từ năm 2008). Mặc dù khả năng dẫn đến trừng phạt thương mại là ít xảy ra nhưng không phải là không thể. Do vậy, cần hiểu rõ quy trình tiếp nhận và xử lý đơn thư về vấn đề lao động trong hiệp định thương mại tự do của Hoa Kỳ để chuẩn bị tốt hơn cho việc chuẩn bị gia nhập TPP của Việt Nam./.



Quy trình tiếp nhận và xử lý đơn thư về vấn đề lao động trong các hiệp định thương mại tự do của Hoa Kỳ

Ngành dệt may đón đầu TPP

Thời gian qua, một số DN đến từ Đài Loan, Hàn Quốc, Ấn Độ, Trung Quốc đã xây dựng hàng loạt nhà máy sản xuất sợi tại Việt Nam nhằm đón làn sóng dịch chuyển của các nhà sản xuất vải và tận dụng lợi thế về thuế từ các điều khoản của Hiệp định Đối tác kinh tế chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP). Tuy vậy, nếu chỉ chú trọng vào phát triển ngành công nghiệp sợi thô thì chưa đủ, DN cần đẩy mạnh mảng dệt, nhuộm. Đây là vấn đề quan trọng cần có kế hoạch mang tính chủ động.

Nếu Hiệp định TPP được thông qua, dệt may và da giày sẽ được hưởng lợi nhiều nhất, do thuế xuất khẩu giảm về 0%, thay vì từ 12-17% như hiện nay. Tuy nhiên, khó nhất hiện nay với các doanh nghiệp (DN) dệt may của Việt Nam là có đến 60% nguyên phụ liệu phải nhập từ bên ngoài, chủ yếu là nhập từ Trung Quốc – một quốc gia không phải thành viên TPP. Trong khi đó, để được hưởng ưu đãi về thuế đòi hỏi DN dệt may Việt Nam phải tự chủ về nguyên phụ liệu, hoặc nhập khẩu từ các nước tham gia TPP, nhưng đa phần các nước tham gia TPP không phải là những nước cung cấp nguyên liệu.

Ý thức được vấn đề này, nhiều DN trong lĩnh vực dệt may đang đẩy mạnh đầu tư nhà máy sản xuất sợi. Hiện Tập đoàn Dệt May Việt Nam (Vinatex) đã đưa 3 dự án sản xuất sợi đi vào hoạt động là Nhà máy Sợi Phú Bài 2, Nhà máy Sợi Vinatex Hồng Lĩnh, Nhà máy Sợi Đồng Văn. Đồng thời, bốn dự án sản xuất nguyên phụ liệu sợi khác cũng đang được đẩy nhanh tiến độ để kịp đưa vào sản xuất.

Việc các DN “chạy đua” đầu tư vào ngành sợi cũng là điều dễ hiểu trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, nếu các DN chỉ tập trung phát triển mạnh về lĩnh vực sợi thì chưa đủ. Bởi lẽ, hiện tại một số DN Việt Nam cũng đã có thể xuất khẩu sợi.

Điều cần thiết nhất của ngành dệt may là phải có sự phát triển đồng bộ, tức bên cạnh sợi cần có dệt, nhuộm đi kèm. Thế nhưng, cái khó là phát triển lĩnh vực nhuộm đang gặp rào cản về môi trường. Hiện nay, hầu hết các địa phương vẫn ngại cấp giấy phép đầu tư dự án dệt, nhuộm. Hơn nữa, về phía doanh nghiệp, việc đầu tư vào dệt, nhuộm đòi hỏi nguồn vốn rất lớn, do phải xử lý nước thải, đảm bảo vấn đề môi trường, mà tỷ suất lợi nhuận của việc đầu tư này khá thấp nên chưa thu hút được các nhà đầu tư. Đây là những vấn đề khó khăn, nan giải của doanh nghiệp trong thời gian sắp tới và rất cần sự hỗ trợ của Nhà nước thông qua các chính sách ưu đãi đối với các dự án về dệt, nhuộm và sớm ban hành hướng dẫn cụ thể cho doanh nghiệp nếu muốn tận dụng thời cơ từ TPP.

Mới đây, dự án thành lập Khu công nghiệp Dệt may Ấn Độ ở Tp. HCM đã được Hội đồng Xúc tiến xuất khẩu hàng dệt và sợi tổng hợp và tư nhân tạo (SRTEPC) gửi đến các cấp có thẩm quyền phê duyệt. Các DN Việt Nam chưa

làm được trọn vẹn cả 3 khâu: Sợi, dệt, nhuộm, trong khi Ấn Độ rất mạnh trong lĩnh vực này. Sẽ là một bước đột phá của ngành Dệt May Việt Nam nếu tận dụng được nguồn vốn và công nghệ tới từ các nhà đầu tư Ấn Độ khi đứng trước các cơ hội lớn để mở rộng thị trường./.

Khó khăn của ngành dệt may Việt Nam trước cửa TPP

Chỉ tính nửa đầu năm 2015, xuất khẩu dệt may sang thị trường các nước tham gia Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) đã chiếm gần 70% trong tổng giá trị xuất khẩu toàn ngành, dự báo khi gia nhập TPP, thị phần này còn tăng gấp đôi.

Tuy vậy, quy định về quy tắc xuất xứ lại là nỗi lo luôn thường trực với ngành dệt may của nước ta khi có tới 60-90% nguyên liệu dệt ở Việt Nam nhập từ các nước ngoài TPP.

TPP có những yêu cầu rất chặt chẽ về nguồn gốc xuất xứ sản phẩm - điều mà các nhà xuất khẩu dệt may Việt Nam vẫn chưa dành sự quan tâm thích đáng. TPP đưa ra các quy định để bảo vệ các nhà sản xuất dệt may của Mỹ bằng cách áp thêm quy định về nguồn gốc.

Trong khi đó, Mỹ là thị trường xuất khẩu lớn nhất của Việt Nam, chiếm khoảng 50%, cũng là quốc gia đã đưa ra đề xuất áp dụng quy tắc xuất xứ “từ sợi trở đi” với hàng dệt may trong TPP.

Theo đó, một sản phẩm dệt may muốn được hưởng ưu đãi thuế quan theo TPP thì tất cả các nguyên liệu, bắt đầu từ sợi trở đi phải được sản xuất tại các nước TPP. Khi tham gia TPP, Việt Nam bắt buộc phải chủ động nguồn nguyên liệu đầu vào ở trong nước để tăng giá trị gia tăng. Về mặt kỹ thuật, các nhà sản xuất dệt may Việt Nam cũng không thể nhập nguyên liệu từ Trung Quốc mãi nếu muốn hưởng lợi từ mức thuế ưu đãi theo quy định của TPP.

Ngoài ra, cấu trúc ngành dệt may Việt Nam có vấn đề khiếm khuyết chuỗi cung ứng dẫn đến quá phụ thuộc vào nguyên liệu nhập khẩu.

Giá trị gia tăng của ngành thấp (25% doanh thu xuất khẩu, tỷ suất lợi nhuận 5-10%, 70% đơn thuần là cắt may).

Năng suất lao động thấp, đẩy giá thành lên cao (cùng sản phẩm áo Polo 1 lao động Việt Nam may được 12 chiếc/ngày, còn lao động Trung Quốc là 25 chiếc)...

Các biện pháp cần thiết khi gia nhập TPP:

- Tăng cường liên kết trong ngành, giữa các nhà sản xuất trong nước với những nhà sản xuất nguyên phụ liệu, tận dụng thành phẩm của nhau để làm nguyên liệu dệt may.

- Chính phủ cần hỗ trợ tài chính cho hoạt động xử lý nước thải trong ngành nhuộm.

- Thúc đẩy mối liên kết giữa các doanh nghiệp trong chuỗi giá trị thông qua phát triển các cụm doanh nghiệp dệt may.

- TPP liên quan đến những cam kết, những chỉnh sửa về pháp lý, về chính sách trong nước. Doanh nghiệp cần hiểu nguyên tắc cam kết hội nhập nhưng cũng phải hiểu sự chuyển động về chính sách trong nước./.

ILO sẵn sàng hỗ trợ Việt Nam cải cách luật pháp nhằm đảm bảo tốt nhất các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Tham gia Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP), Việt Nam có cơ hội hưởng lợi khá nhiều về mặt đầu tư, thuế quan Nhưng, để có được những lợi ích này, Việt Nam cũng phải đối mặt với không ít các vấn đề về xuất xứ hàng hóa, cạnh tranh... Trong đó, vấn đề lao động, cụ thể là việc đảm bảo những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động được đánh giá là một nội dung quan trọng.

Việc đảm bảo những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động không phải là nội dung hoàn toàn mới. Đây là những nội dung đã đề cập trong Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động (1998). Theo đó, các quốc gia thành viên của ILO phải tôn trọng thúc đẩy và hiện thực hóa một cách có thành ý 8 Công ước cơ bản của ILO (về tự do liên kết và thương lượng tập thể; xóa bỏ lao động cưỡng bức; xóa bỏ lao động trẻ em và chống phân biệt đối xử). Việt Nam đã trở thành thành viên của ILO từ năm 1992.

“Các cam kết của Chính phủ đối với các tiêu chuẩn của ILO về Tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể cho thấy Việt Nam sẵn sàng tuân thủ đầy đủ các nguyên tắc phổ quát được duy trì bởi các quốc gia thành viên của ILO” - Giám đốc ILO Việt Nam - ông Chang-Hee Lee chia sẻ.

Một hệ thống quan hệ lao động dựa trên quyền tự do liên

kết và việc công nhận quyền thương lượng tập thể là một đặc điểm chung của các nền kinh tế thị trường hiện đại. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy điều đó đóng góp cho sự tăng trưởng công bằng hơn và quan hệ lao động hài hòa vì nó giúp tạo ra sự cân bằng quyền lực hơn giữa người lao động và người sử dụng lao động và giúp cho người lao động có quyền bình đẳng hơn trong việc xác lập tiền lương và các điều kiện làm việc thông qua đối thoại.

Tuy nhiên, hệ thống pháp luật cũng như thực tiễn ở Việt Nam hiện nay còn những yếu tố chưa sẵn sàng và phù hợp với các nội dung này.

Đối với khó khăn này, Văn phòng ILO tại Việt Nam cho biết: “Khi các đối tác ba bên đề xuất, ILO sẵn sàng hỗ trợ toàn diện cho Chính phủ và các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động trong việc hoàn thiện pháp luật, các thiết chế và thực hành của Việt Nam để tuân thủ chặt chẽ hơn các tiêu chuẩn có liên quan của ILO. Điều này sẽ thúc đẩy sự tăng trưởng, bình đẳng và hài hòa tại Việt Nam”.

ILO sẵn sàng hỗ trợ toàn diện không chỉ về mặt cải cách luật pháp, mà còn về mặt tăng cường năng lực của Chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, và hoàn thiện các thiết chế và thực hành để Việt Nam có thể thụ hưởng đầy đủ các lợi ích của các FTAs. Quan trọng hơn nữa, điều này sẽ giúp đặt nền móng cho tăng trưởng bình đẳng dựa trên công bằng xã hội.

Bên cạnh đó, ILO sẽ có huy động sự hỗ trợ rộng rãi của cộng đồng quốc tế, bao gồm cả Hoa Kỳ và EU để Việt Nam cải cách thành công./.

Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO hỗ trợ phát triển quan hệ lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập

Ngày 20/01/2016, Dự án Quan hệ lao động Việt Nam - ILO (Pha 2: 2012 – 2016) đã diễn ra phiên họp của Ban chỉ đạo Dự án.

Theo đó, năm 2015, Dự án đã tập trung vào các hoạt động hỗ trợ thực hiện Bộ luật Lao động, cụ thể là hỗ trợ kỹ thuật và tăng cường năng lực cho các đối tác ở cấp Trung ương và địa phương. Trong đó, Dự án tiếp tục hỗ trợ hoàn thiện khuôn khổ pháp lý, nâng cao năng lực thể chế, đối thoại ba bên, phát triển mạng lưới quan hệ lao động và nâng cao nhận thức về tiêu chuẩn lao động quốc tế ở cấp Trung ương. Ở cấp địa phương Dự án cũng hỗ trợ thực hiện các hoạt động đối thoại xã hội, giải quyết tranh chấp/ quy trình giải quyết đình công không theo trình tự thủ tục pháp luật quy định, thương lượng tập thể và củng cố các thiết chế quan hệ lao động.

Năm 2016 và những năm tiếp theo được dự báo sẽ là bước chuyển đổi của quan hệ lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Bởi vậy, trong kế hoạch hoạt động 2016, cũng là giai đoạn cuối, Dự án nỗ lực tập trung cho các hoạt động liên quan đến việc đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Một số hoạt động dự kiến tiêu biểu như:

- Nghiên cứu phê chuẩn công ước 87, 98 và rà soát việc áp dụng các công ước có liên quan của ILO
- Xây dựng các báo cáo và nghiên cứu thực địa liên quan tới các chủ đề cải cách pháp luật trong bối cảnh rà soát Bộ luật Lao động, hội nhập với việc xem xét các cam kết trong các hiệp định thương mại và ấn hành sổ tay về các chủ đề này
- Xây dựng cẩm nang và các hướng dẫn cho công đoàn trong việc hỗ trợ giải quyết tranh chấp cá nhân/khiếu nại, tố cáo và các hành vi lao động bất công
- Thí điểm xây dựng lại công đoàn cơ sở và quá trình thương lượng tập thể ở các doanh nghiệp, thương lượng tập thể nhóm doanh nghiệp
- Các nghiên cứu liên quan đến tiền lương trong việc chuẩn bị cho việc đề xuất lương tối thiểu tại Hội đồng tiền lương quốc gia
- Xây dựng tài liệu hướng dẫn cho người sử dụng lao động về quyền công đoàn, thương lượng tập thể và cơ chế đối thoại tại cấp doanh nghiệp...

Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đặt ra nhiệm vụ phát triển quan hệ lao động

Ngày 20/01/2016, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chiến lược Hội nhập quốc tế về Lao động và Xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 (theo Quyết định 145/QĐ-TTg).

Mục tiêu của Chiến lược

Hội nhập quốc tế về lao động – xã hội nhằm phát huy tiềm năng nội lực, lợi thế so sánh của Việt Nam, tranh thủ tối đa môi trường, nguồn lực quốc tế, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển lao động – xã hội đến 2020, tầm nhìn đến năm 2030; phấn đấu phát triển lĩnh vực lao động – xã hội đạt trình độ các nước ASEAN-6 vào năm 2020 và kịp các nước ASEAN-4 vào năm 2025.

Theo đó, Chiến lược đặt ra mục tiêu hoàn thiện thể chế về lao động – xã hội theo tiêu chuẩn khu vực và quốc tế, trong đó có các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Đến năm 2020, phê chuẩn các Công ước cơ bản còn lại và một số công ước khác của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Đến năm 2030, đảm bảo nội luật hóa toàn bộ các cam kết quốc tế về lao động – xã hội.

Bên cạnh đó, Việt Nam sẽ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phù hợp với nhu cầu, tham gia và thị trường lao động khu vực và toàn cầu; tăng cơ hội việc làm có chất lượng cho người lao động, tăng số lượng các nghề đào tạo được các nước công nhận về văn bằng, chứng chỉ.

Phát triển hệ thống an sinh xã hội quốc gia hiệu quả, tăng cường bảo vệ các nhóm yếu thế phù hợp với các tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Đến năm 2020, đảm bảo mức tối thiểu về thu nhập, giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và thông tin cho người dân; tiếp cận các tiêu chí sàn an sinh xã hội của quốc tế; tiếp cận đa chiều trong đánh giá và thực hiện chính sách giảm nghèo; xóa bỏ tình trạng nghèo cùng cực vào năm 2030; thúc đẩy bình đẳng giới và công bằng xã hội.

Đồng thời, huy động tối đa nguồn lực từ hợp tác đa phương, song phương, hợp tác với các cá nhân và tổ chức phi Chính phủ nước ngoài phục vụ xây dựng, triển khai có hiệu quả các chương trình phát triển về lao động - xã hội.

Để đạt được những mục tiêu trên, Chiến lược nêu rõ năm nhóm nhiệm vụ cụ thể: (1) Hoàn thiện thể chế trong lĩnh vực lao động và xã hội; (2) Hội nhập quốc tế về lao động và việc làm; (3) Hội nhập về giáo dục nghề nghiệp; (4) Hội nhập quốc tế về an sinh xã hội; (5) Hội nhập ASEAN về lao động và xã hội.

Đáng lưu ý, liên quan đến nội dung hội nhập quốc tế về lao động và việc làm, Chiến lược đã đặt ra nhiệm vụ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động phù hợp tiêu chuẩn lao động khu vực và quốc tế.

Thực hiện Chiến lược

Chính phủ giao cho Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan thực hiện các đề án:

- Đề án xây dựng và phát triển bộ tiêu chí giám sát, đánh giá hội nhập quốc tế về lao động – xã hội,
- Đề án rà soát hệ thống pháp luật lao động – xã hội so với các cam kết, tiêu chuẩn quốc tế của Liên hợp quốc, Tổ chức Thương mại thế giới, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khu vực ASEAN, các hiệp định thương mại tự do và đề xuất hướng hoàn thiện,
- Đề án thực hiện và nghiên cứu khả năng gia nhập các điều ước quốc tế của Liên hợp quốc và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) trong lĩnh vực lao động – xã hội giai đoạn 2016-2020 và đến năm 2030,
- Đề án hợp tác đa phương, song phương, với các tổ chức phi Chính phủ trong hội nhập quốc tế về lao động – xã hội giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030
- Đề án tuyên truyền chủ trương hội nhập quốc tế về lĩnh vực lao động – xã hội.

Hoạt động sắp tới

Hội nghị sơ kết Đề án Phát triển Quan hệ lao động

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại văn bản số 4690/VPCP-KGVX ngày 11/6/2013 của Văn phòng Chính phủ và Nghị quyết số 97/NQ-CP ngày 26/12/2014 của Chính phủ, đến nay 06 tỉnh, thành phố gồm Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đồng Nai, Bình Dương, Bình Phước đã xây dựng và triển khai Đề án Phát triển Quan hệ lao động.

Để đánh giá kết quả thực hiện và chia sẻ kinh nghiệm trong việc triển khai Đề án giữa các địa phương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tổ chức *Hội nghị sơ kết đánh giá tình hình triển khai thực hiện Đề án Phát triển Quan hệ lao động tại các địa bàn trên.*

Thời gian: Ngày 24 và 25 tháng 03 năm 2016

Địa điểm: Khách sạn Hải Âu, Trung tâm Khu II Đồ Sơn, Thành phố Hải Phòng

VẤN ĐỀ QUAN TÂM

Việt Nam là nước được hưởng lợi nhiều nhất trong số 12 nước tham gia TPP

Theo dự báo của Ngân hàng thế giới (WB), từ nay cho tới năm 2030 GDP của Việt Nam có thể tăng thêm 10%, còn xuất khẩu sẽ tăng thêm 30% nhờ TPP (trong khi, GDP của Malaysia, Brunei và Nhật Bản có thể tăng lần lượt 8%, 5% và 2,7%). Lợi thế lớn nhất của Việt Nam so với các nước khác khi tham gia vào TPP là xuất khẩu tăng cao, đầu tư từ nước ngoài tăng cùng các ưu thế khác về mặt thuế quan, tỷ giá hối đoái...

WB cũng cho rằng Mỹ, Canada và Mexico sẽ ít được hưởng lợi từ TPP hơn (GDP của Mỹ chỉ tăng thêm 0,4%), do các nước này đã có sẵn nhiều hiệp định thương mại tự do khác, chẳng hạn như Hiệp định thương mại tự do Bắc Mỹ (NAFTA) do đó TPP sẽ không tác động mạnh tới hoạt động thương mại của các nước này.



GIỚI THIỆU ẤN PHẨM

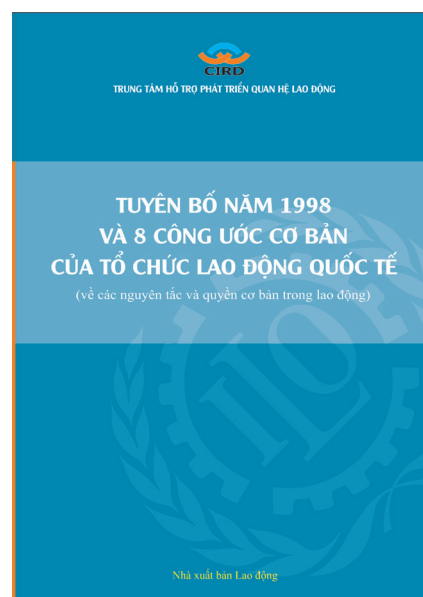
Sách “Tuyên bố năm 1998 và 8 Công ước Cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động”

Hội nghị lao động quốc tế lần thứ 86 họp tại Geneve tháng 6 năm 1998 đã thông qua Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, xác định bốn Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động được thể hiện trong bốn cặp công ước của ILO, gồm: Công ước 87 và 98 về Tự do Liên kết và Thương lượng tập thể; Công ước 29 và 105 về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức và Bắt buộc; Công ước 138 và 182 về Xóa bỏ Lao động Trẻ em; Công ước 100 và 111 về Xóa bỏ Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp).

Để đáp ứng nhu cầu tìm hiểu, nghiên cứu của các cơ quan, doanh nghiệp, và những người quan tâm, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động xuất bản cuốn sách: “Tuyên bố 1998 và 8 Công ước Cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế về các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản trong Lao động”.

Cuốn sách được in song ngữ kèm lời mở đầu là bài viết Giới thiệu về Tuyên bố năm 1998 của ILO do ông Chang Hee Lee - Giám đốc ILO Việt Nam thực hiện.

Xin trân trọng giới thiệu với bạn đọc ấn phẩm này./.



MỌI THÔNG TIN XIN GỬI VỀ

Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, Bộ LĐTB&XH
Địa chỉ: Số 2, Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội
Tel: 04 39369805 Fax: 0439393027
Website: <http://www.cird.gov.vn> / <http://www.quanhelaodong.gov.vn>
Email: bantintin@cird.gov.vn