



Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương và những vấn đề đặt ra cho lao động Việt Nam

NGUYỄN TIẾN DŨNG* - ĐỖ PHÚ TRẦN TÌNH**

Với vấn đề nguồn nhân lực, khi Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) được ký kết chính thức, nhu cầu về lao động để phát triển các lĩnh vực có nhu cầu cao về lao động như dệt may, nông nghiệp... tại Việt Nam sẽ tăng rất cao. Bên cạnh đó, một lượng lớn lao động có tay nghề cao từ các nước sẽ vào thị trường lao động nước ta và cạnh tranh lao động chắc chắn sẽ tăng. Nhằm phát triển và nâng cao sức cạnh tranh của thị trường lao động trong nước, Việt Nam cần có những đánh giá xác thực và giải pháp đồng bộ để nâng cao chất lượng lao động, cải thiện các điều kiện lao động trong nước để đáp ứng các yêu cầu theo cam kết.

Cơ hội về việc làm, thu nhập cho người lao động

TPP đã đưa những quyền lao động cơ bản trở thành cốt lõi của Hiệp định về lao động và buộc thực thi những quyền đó thông qua giải quyết tranh chấp như những nghĩa vụ khác, trong đó có lựa chọn về xử phạt thương mại. Những quyền này bao gồm quyền tự do liên kết, quyền thương lượng tập thể, cấm và loại bỏ lao động trẻ em và lao động cưỡng bức một cách kiên quyết và chống phân biệt đối xử về việc làm. Đây là lần đầu tiên trong một hiệp định thương mại, TPP yêu cầu các nước phải thông qua các luật về tiền lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn lao động, và sức khỏe lao động.

Khi Hiệp định có hiệu lực, cơ hội tiếp cận của hàng hóa có

xuất xứ từ Việt Nam đến các thị trường Mỹ, Nhật Bản, Ca-na-da sẽ có thuế nhập khẩu bằng 0%, kết hợp với các cam kết rõ ràng hơn về cải thiện môi trường đầu tư và bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ, chắc chắn sẽ góp phần thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam nhiều hơn hiện nay, nhất là từ các tập đoàn lớn. Nếu chúng ta biết tận dụng cơ hội này sẽ được hưởng lợi lớn từ làn sóng đầu tư mới, tạo nhiều công ăn việc làm cho người lao động, hình thành năng lực sản xuất mới để tận dụng các cơ hội xuất khẩu và tham gia các chuỗi giá trị trong khu vực cũng như toàn cầu do TPP đem lại.

Về việc làm, nước ta đang tận dụng mọi cơ hội để trở thành một nền kinh tế tăng trưởng nhanh đi kèm chất

lượng cuộc sống tăng cao. Điều này hoàn toàn có cơ sở khi chúng ta có lực lượng lao động trẻ, dồi dào và các công ty đa quốc gia đang đổ dồn về đây cũng như mối quan hệ Việt Nam với Mỹ đang dần được cải thiện. TPP mang lại cơ hội cho các doanh nghiệp đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa, mở rộng sản xuất, kinh doanh, tạo thêm nhiều công ăn việc làm cho người lao động, trong đó được tập trung khá nhiều vào các ngành, lĩnh vực như may mặc, giày da, thủy - hải sản, lắp ráp

* PGS, TS, Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế - Luật, thuộc Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

** PGS, TS, Trường Đại học Kinh tế - Luật, thuộc Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh



Ngành dệt may đang đứng trước những cơ hội và thách thức mới khi Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương được ký kết.

NGUỒN: ENTERNEWS.VN

thiết bị điện tử... Thông qua đó, góp phần tạo động lực thúc đẩy mọi người lao động phải phấn đấu nâng cao trình độ, kỹ năng và ý thức lao động đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

Về tiền lương, thu nhập, khi chúng ta gia nhập TPP vừa là đòi hỏi bắt buộc, vừa là động lực để thay đổi cơ cấu đầu tư, chuyển dịch nền kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh và năng suất lao động. Trong xu thế hội nhập và chiều hướng phát triển hiện nay, với tầm nhìn lâu dài, tổng thể thì tiền lương và thu nhập của người lao động cần và sẽ có xu hướng được cải thiện tốt hơn.

TPP ảnh hưởng trực tiếp tới bảo đảm các vấn đề an sinh xã hội của người lao động. Bởi TPP đòi hỏi người sử dụng lao

động có những biện pháp cụ thể để bảo đảm các vấn đề về tiền lương phúc lợi, an toàn lao động và quyền tự do thành lập các nghiệp đoàn cho người lao động.

Và những vấn đề được đặt ra

Trong số các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, TPP có chứa đựng nhiều nội dung không trực tiếp mang tính thương mại, nhưng có liên quan đến thương mại như quyền của người lao động, các tổ chức xã hội, tiêu chuẩn lao động, tự do thành lập và hoạt động của hiệp hội - công đoàn... Đây là những hiệp định đòi hỏi các quốc gia khi tham gia phải có những điều chỉnh chính sách phù hợp, đặc biệt là sửa đổi hệ thống chính sách,

pháp luật lao động - công đoàn trong nước. Tuy nhiên, những yêu cầu này về cơ bản, hiện nay có điểm chưa hoàn toàn phù hợp với thực trạng ở nước ta, cụ thể như:

Thứ nhất, bên cạnh những tác động tích cực đối với việc làm thì vấn đề tự do hóa thương mại của TPP sẽ làm cho một bộ phận lao động mất việc do một số doanh nghiệp trong nước không có khả năng cạnh tranh dẫn đến phải thu hẹp sản xuất, thậm chí phải giải thể hay phá sản. Vì vậy, trước mắt khi tham gia TPP, lao động Việt Nam có thể phải chịu những bất lợi:

- Cùng với mở cửa thị trường, hàng hóa của các nước, đặc biệt là hàng tiêu dùng sẽ nhập khẩu vào Việt Nam với số



lượng ngày càng lớn và đa dạng. Hàng hóa nhập khẩu đa phần có nhiều ưu thế về chất lượng, giá cả và đánh trúng tâm lý thích dùng hàng ngoại của người Việt, nên hàng nhập khẩu rất dễ chiếm lĩnh thị trường. Tình trạng này khiến doanh nghiệp trong nước gặp không ít khó khăn, phải thực hiện tái cơ cấu, sắp xếp lại sản xuất, lựa chọn lĩnh vực sản xuất hoặc bị phá sản, dẫn đến lao động trong các doanh nghiệp đó bị mất việc làm.

- Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước khi chúng ta tham gia TPP sẽ càng góp phần thúc đẩy tốc độ dịch chuyển lao động từ nông thôn tới thành phố và các khu công nghiệp. Sức ép về việc làm ở các khu đô thị sẽ tăng lên. Vấn đề mất cân bằng giữa cung và cầu lao động có nguy cơ trở nên trầm trọng hơn, dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp có nguy cơ tăng cao.

- Nguồn nhân lực của Việt Nam trẻ và dồi dào nhưng số có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao không nhiều. Năm 2013, lực lượng lao động đã qua đào tạo chỉ chiếm tỷ lệ gần 18%, năm 2015 tỷ lệ này có cải thiện hơn 19,5%. Điều này có thể gây thất nghiệp cao khi mà các ngành nghề phát triển mạnh nhờ TPP và đòi hỏi yêu cầu cao về chất lượng lao động. Bên cạnh đó, lao động từ các nước ASEAN có thể là sự cạnh tranh gay gắt cho lao động Việt Nam khi mà Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) chính thức được hình thành.

Thứ hai, khi tham gia TPP, ngoài việc phải áp dụng các tiêu chuẩn về lao động của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), các quốc gia thuộc TPP sẽ áp dụng nhiều tiêu chuẩn cao hơn. Trong đó, đáng lưu ý là “Đảm bảo các điều kiện lao động chấp nhận được” gồm tiền công tối thiểu, thời gian làm việc, an toàn vệ sinh lao động, lao động trẻ em... Về cơ bản, pháp luật Việt Nam hiện nay đã có những quy định pháp lý khá cụ thể những vấn đề trên, tuy nhiên hiệu quả thực tế của những chuẩn mực này vẫn còn nhiều điểm chưa đáp ứng được yêu cầu theo TPP. Điều đó đồng nghĩa với việc chúng ta sẽ khó được hưởng mức thuế nhập khẩu 0% từ các nước thành viên, nếu không cải thiện các tiêu chuẩn trên.

Thực tiễn cho thấy, thu nhập của người lao động nước ta nhìn chung còn thấp, mức lương tối thiểu mới chỉ đáp ứng khoảng 70% nhu cầu tối thiểu và khoảng 80% số lao động Việt Nam không có tích lũy hoặc chỉ có mức tích lũy dưới 2 triệu đồng/người/tháng. Cụ thể, ước tính chung cho 9 tháng đầu năm 2015, cả nước có đến 227,8 nghìn lượt hộ thiếu đói, tương ứng với 938,7 nghìn lượt người thiếu đói. Mức lương tối thiểu tại Việt Nam hiện nay, theo nhiều đánh giá, vẫn chưa thể đáp ứng nhu cầu sinh hoạt tối thiểu và tích lũy tiết kiệm tối thiểu. Thời gian làm việc tại một số doanh nghiệp, đặc biệt

là vấn đề tăng ca quá mức tại các doanh nghiệp dệt may và trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn thường xuyên diễn ra. Trong khi dệt may và nông nghiệp là những lĩnh vực dự báo sẽ được hưởng lợi rất lớn, khi Việt Nam tham gia vào TPP. Nhiều doanh nghiệp trong nước khi gia công hay hợp tác sản xuất với nước ngoài đã đáp ứng tiêu chuẩn lao động cao (như tiêu chuẩn sạch, xanh, trách nhiệm xã hội...), tuy nhiên việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại đa số các doanh nghiệp Việt Nam hiện đa phần vẫn chưa được bảo đảm. Các trang thiết bị, công cụ bảo hộ an toàn cho người lao động còn thiếu thốn, chế tài xử phạt của Nhà nước đối với các doanh nghiệp vi phạm an toàn, vệ sinh lao động chưa có tính răn đe cao.

Bên cạnh đó, lao động trẻ em hiện nay cũng là vấn đề đặt ra đối với Việt Nam khi phải thực thi về chuẩn mực lao động trẻ em trong TPP. Bởi lẽ, có rất nhiều lao động trẻ em đang tham gia với tư cách là những lao động chính trong lĩnh vực nông nghiệp. Vì vậy, nguy cơ hàng hóa nông sản xuất khẩu của Việt Nam sẽ không được hưởng lợi thuế xuất nhập khẩu 0% từ TPP khi vi phạm điều khoản này, có khả năng xảy ra cao.

Thứ ba, các quốc gia tham gia TPP đều phải cho phép người lao động được tự do tham gia, thậm chí thành lập các tổ chức công đoàn. Điều này sẽ

đòi hỏi một sự thay đổi của pháp luật Việt Nam, đồng ý cho các công đoàn “độc lập” được thành lập và có thể hoạt động sau khi đăng ký với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong bối cảnh hiện nay, chúng ta đang duy trì một hệ thống công đoàn thống nhất và duy nhất, đó là Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, nên yêu cầu của TPP sẽ rất khó thực thi. Hơn nữa, theo cách tiếp cận chung trong TPP, việc chấp nhận các cam kết về lao động không chỉ đơn thuần bao gồm điều chỉnh pháp luật nội địa cho phù hợp mà còn phải bảo đảm việc thực thi nghiêm túc trong thực tế với các biện pháp trừng phạt khi không bảo đảm thực thi. Chẳng hạn, Mỹ sẽ gắn điều kiện dỡ bỏ thuế quan đối với việc thực hiện cam kết về lao động của Việt Nam. Nếu Mỹ thấy Việt Nam không thực hiện nghĩa vụ, họ sẽ thông báo, tiến hành tham vấn và sau đó có quyền đơn phương đình chỉ việc dỡ bỏ thuế quan (đối với những loại thuế chưa thực hiện vào thời điểm đó). Do vậy, nếu đây là kết quả cuối cùng từ đàm phán thì sẽ là một trong những thách thức không nhỏ với chúng ta khi phải thay đổi luật pháp theo hướng tự do nghiệp đoàn.

Một số kiến nghị, đề xuất ban đầu

Để có được thành công từ TPP, Việt Nam sẽ phải hết sức nỗ lực, biến thách thức thành cơ hội để đổi mới mô hình tăng

trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, giải quyết việc làm và tăng thu nhập cho người lao động. Theo đó, Việt Nam cần bám sát các tiêu chuẩn, quy định ở chương về Lao động trong đàm phán TPP để có những điều chỉnh cần thiết. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng cần chủ động hơn nữa trong việc đẩy mạnh chất lượng nguồn lao động nhằm đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp mở rộng đầu tư sản xuất khi TPP có tác động thúc đẩy xuất khẩu.

Một là, đặc biệt coi trọng cơ cấu lại ngành nông nghiệp, tổ chức lại sản xuất, thúc đẩy ứng dụng khoa học - công nghệ, chuyển đổi sang mô hình kinh doanh trang trại, đồn điền lớn để hình thành các trang trại lớn giúp giảm chi phí sản xuất, dễ quản lý chất lượng, an toàn vệ sinh thực phẩm cũng như ứng dụng công nghệ sinh học vào lĩnh vực trồng trọt, canh tác, chăn nuôi cho phù hợp với việc xây dựng chiến lược phát triển ngành nông nghiệp. Đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất nông nghiệp sẽ có tác động rất lớn trong việc giảm thiểu sử dụng lao động trẻ em và sản xuất theo các mô hình nhỏ lẻ.

Hai là, chú trọng đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng, tác phong của người lao động trong các ngành sẽ có nhu cầu lao động nhiều khi thực hiện TPP. Trong đó, cần đặc biệt chú trọng vào ngành dệt may, da giày và công nghiệp hỗ trợ dệt may, da giày. Xu hướng đầu tư

nước ngoài vào công nghiệp hỗ trợ các ngành này tại nước ta đang có xu hướng gia tăng đáng kể nhằm đón đầu TPP về quy định xuất xứ hàng hóa xuất khẩu từ Việt Nam. Do đó, dự báo lĩnh vực này sẽ có nhu cầu cao về lao động có tay nghề trong tương lai.

Ba là, Nhà nước cần đẩy mạnh điều chỉnh những quy định về pháp luật cho phù hợp với những cam kết trong TPP, để tránh tình trạng vi phạm các cam kết và không được miễn thuế xuất, nhập khẩu. Điều này đồng nghĩa với việc chúng ta sẽ không thu được lợi ích gì từ TPP. Đồng thời, tăng cường công tác giám sát pháp luật và có chế tài thật nghiêm khắc với những doanh nghiệp vi phạm về an toàn, vệ sinh lao động, doanh nghiệp sử dụng lao động trẻ em...

Bốn là, chấp nhận cho người lao động có quyền tự do lập hội và nghiệp đoàn nhưng phải tuân thủ pháp luật của Việt Nam. Nhà nước xác lập những cơ chế đặc biệt và những thay đổi về mặt pháp luật một cách phù hợp nhằm bảo đảm từng bước đáp ứng các cam kết trong TPP về tự do thành lập các nghiệp đoàn, chẳng hạn các nghiệp đoàn mới thành lập sẽ chịu sự điều phối chung của tổ chức công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam. Bên cạnh đó, cần bảo đảm có sự điều chỉnh kịp thời, quản lý và giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa người lao động với người sử dụng lao động■