

BẢO ĐẢM QUYỀN TỰ DO LIÊN KẾT VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM THEO YÊU CẦU CỦA HIỆP ĐỊNH CPTPP VÀ EVFTA

■ ThS. TRẦN TUẤN SƠN *

Tóm tắt: Bài viết phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền tự do liên kết và thương lượng dưới góc nhìn đối sánh với yêu cầu của Hiệp định CPTPP và EVFTA. Qua đó, đưa ra một số giải pháp hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam về vấn đề này.

Abstract: The article analyzes the provisions of Vietnamese law on the right of freedom of association and negotiation from a comparative perspective with the requirements of the CPTPP and EVFTA Agreement and thereby, giving a number of solutions to improve the provisions of Vietnamese law on this issue.

1. Quy định của Tổ chức Lao động quốc tế và yêu cầu của Hiệp định CPTPP, EVFTA về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

1.1. Quyền tự do liên kết, quyền được tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động theo quy định của Tổ chức Lao động quốc tế

Quyền tự do liên kết hay còn gọi là quyền tự do hiệp hội là một trong những quyền cơ bản và chủ yếu của người lao động trong quan hệ lao động. Cũng chính điều này mà ngay trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã ghi nhận quyền tự do liên kết là một trong quyền cốt lõi của người lao động. Quyền tự do liên kết của người lao động được quy định trong Công ước số 87 của ILO về quyền tự do hiệp hội và quyền được tổ chức năm 1948 (Công ước số 87).

Về cơ bản, nội dung của Công ước số 87 quy định về quyền tự do hiệp hội của người lao

động, theo đó, người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó (Điều 2). Bên cạnh đó, các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình hoạt động của mình. Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó (Điều 3). Đồng thời, các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động không thể bị bắt cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ. Các tổ chức của người lao động và của người sử dụng lao động có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó

đều có quyền gia nhập, đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của người lao động và người sử dụng lao động (Điều 4, Điều 5). Rõ ràng, với những quy định như vậy, ILO đã đề cao quyền tự do liên kết của người lao động và xác định đây là một nhóm quyền về kinh tế - xã hội và văn hóa trong hành lang pháp lý quốc tế, bắt buộc các quốc gia thành viên phải công nhận và bảo đảm thực hiện.

Bên cạnh quyền tự do liên kết, nội dung Tuyên bố năm 1998 của ILO còn đề cập đến một nội dung cũng rất quan trọng đó là quyền được tổ chức và thương lượng tập thể của người lao động. Công ước số 98 của ILO về quyền tổ chức và thương lượng tập thể năm 1949 (Công ước số 98) đề cập đến ba nội dung cơ bản, đó là: (i) Bảo vệ người lao động khỏi các hành vi phân biệt, đối xử quyền công đoàn; (ii) Bảo vệ tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động không bị can thiệp, thao túng lẫn nhau trong quá trình thành lập và điều hành hoạt động; (iii) Thúc đẩy hoạt động thương lượng tập thể giữa một bên là người sử dụng lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là các tổ chức của người lao động.

1.2. Yêu cầu về bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động trong Hiệp định CPTPP và EVFTA

Cam kết về lao động được quy định trong Chương 19 của CPTPP và trong Chương 13 của EVFTA cơ bản là giống nhau.

- Yêu cầu của CPTPP

Về lĩnh vực lao động, theo cam kết trong Chương 19 CPTPP thì tất cả các nước tham gia phải thông qua và duy trì các quyền được nêu

trong Tuyên bố năm 1998 của ILO trong pháp luật, thể chế và thông lệ của họ¹.

Thực chất CPTPP không đưa ra những tiêu chuẩn lao động mới đối với các quốc gia thành viên tham gia Hiệp định này, mà quy định chủ yếu dựa trên những nội dung cơ bản của Tuyên bố năm 1998, dựa trên nền tảng của 08 công ước cốt lõi của ILO (bao gồm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động được thể hiện trong Công ước số 87 và Công ước số 98). Theo đó, về quyền lao động, Điều 19.3 Hiệp định nêu rõ mỗi bên sẽ thông qua và duy trì trong các đạo luật và quy định cũng như trong thực hiện các đạo luật và quy định đó ở nước mình, những quyền được nêu trong Tuyên bố của ILO: Tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể, chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc... Mặc dù không đưa ra những tiêu chuẩn mới về lĩnh vực lao động nhưng có thể thấy rằng, những nội dung về các tiêu chuẩn lao động mà CPTPP đề cập có giá trị ràng buộc pháp lý các quốc gia thành viên phải cam kết thực hiện là những tiêu chuẩn cao, tiên bộ, đáp ứng được các chuẩn mực pháp lý quốc tế nhằm bảo vệ các quyền cơ bản và cốt lõi của người lao động.

- Yêu cầu của EVFTA

Về vấn đề bảo đảm quyền của người lao động, cũng giống như CPTPP, EVFTA cũng tiếp tục khẳng định những nguyên tắc bảo vệ quyền của người lao động dựa trên cơ sở Tuyên bố năm 1998 của ILO yêu cầu các quốc gia công nhận và thực thi có hiệu quả các nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc. Theo đó, mỗi bên

tái khẳng định cam kết của mình, phù hợp với các nghĩa vụ theo ILO và Tuyên bố ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo, được thông qua bởi Hội nghị Lao động Quốc tế tại kỳ họp lần thứ 86 năm 1998; sẽ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc về các quyền cơ bản tại nơi làm việc. Như vậy, có thể thấy rằng, về vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động ở cả hai hiệp định CPTPP và EVFTA đều dựa trên nội dung Tuyên bố năm 1998 của ILO. Xác định những nội dung trong Tuyên bố năm 1998 của ILO là thước đo cho hoạt động bảo vệ quyền của người lao động trong đó có việc bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể.

2. Một số hạn chế, bất cập của pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

Việt Nam đã trở thành thành viên ILO từ năm 1992 và đã phê chuẩn 23/198 công ước, bao gồm 6/8 công ước cơ bản². Việt Nam đã chính thức phê chuẩn Công ước số 98 từ tháng 6/2019 nhưng vẫn chưa phê chuẩn Công ước số 87 (dự kiến phê chuẩn Công ước này vào năm 2023). Hiện nay, Việt Nam đang tích cực triển khai các cam kết, thỏa thuận quốc tế đã được ghi nhận tại các điều ước quốc tế và các hiệp định thương mại tự do và tiến hành rà soát hệ thống pháp luật để phê chuẩn các công ước còn lại của ILO. Tuy nhiên, việc thực thi nội dung các công ước của ILO theo cam kết trong các hiệp định thương mại tự do CPTPP, EVFTA ở Việt Nam cũng đang gặp những hạn chế, bất cập nhất định. Cụ thể:

Thứ nhất, về phạm vi quyền tự do liên kết

của người lao động

Liên quan đến quyền tự do liên kết của người lao động, Điều 2 Công ước số 87 khẳng định: Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào, đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó. Như vậy, có thể thấy, theo tinh thần của Công ước số 87 thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình chỉ với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó. Việc tham gia tổ chức để bảo vệ quyền của người lao động là quyền của chính người lao động, do ý chí của họ (người lao động và người sử dụng lao động) quyết định, mà không phụ thuộc ý chí của bất kỳ ai.

Tuy nhiên, khoản 1 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019 lại quy định: Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký. Điều này có nghĩa là các tổ chức này chỉ được hoạt động và được xem là hoạt động hợp pháp khi phải “đăng ký”, thậm chí là phải “xin phép” các cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì mới được hoạt động. Mà việc phải “xin phép” để tổ chức đó được hoạt động trong nhiều trường hợp phải phụ thuộc vào ý chí chủ quan của các cơ quan quản lý nhà nước, gây khó khăn trong tổ chức hoạt động đối với các tổ chức này, không đảm bảo được nguyên tắc tự do hiệp hội của người lao động. Điều này, trái ngược với nội dung “không

phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình” đã được ghi nhận trong nội dung của Công ước số 87.

Thứ hai, pháp luật Việt Nam còn hạn chế quyền tham gia tổ chức công đoàn của người lao động nước ngoài

Ở Việt Nam, công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn, có vai trò chăm lo và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động trong quá trình người lao động tham gia lao động, sản xuất. Mặc dù là một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn nằm trong hệ thống chính trị, vừa mang tính quần chúng, thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền lợi cho người lao động nhưng thành viên của tổ chức công đoàn còn bị hạn chế. Cụ thể, trong Hướng dẫn số 238/2014/HD-TLD ngày 04/3/2014 của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam có quy định các tượng không được kết nạp vào tổ chức Công đoàn Việt Nam, bao gồm: Người lao động có quốc tịch nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam; chủ doanh nghiệp, chủ tịch hội đồng quản trị, chủ tịch hội đồng thành viên, tổng giám đốc, giám đốc; người được ủy quyền quản lý doanh nghiệp hoặc ký hợp đồng lao động với người lao động trong doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài... Số lượng lao động người nước ngoài ở Việt Nam chiếm một tỷ lệ nhất định trong cơ cấu lao động ở Việt Nam hiện nay, việc hạn chế người lao động nước ngoài tham gia hoạt động của tổ chức công đoàn trong quy định của pháp luật quốc gia là chưa phù hợp với tinh thần của Công ước số 87 và cam kết trong các hiệp định thương mại tự

do mà Việt Nam tham gia.

Thứ ba, chưa có văn bản hướng dẫn cho việc thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (bên cạnh tổ chức công đoàn)

Thực tế, từ trước tới nay tại Việt Nam, công đoàn là tổ chức duy nhất đóng vai trò là đại diện và bảo vệ quyền của người lao động. Tuy nhiên, trong quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng đối tượng là tổ chức đại diện cho người lao động ngoài tổ chức công đoàn, nhưng quy chế pháp lý của các tổ chức này chưa được quy định rõ ràng và chưa có hướng dẫn thi hành của các cơ quan có thẩm quyền.

Thứ tư, theo yêu cầu của CPTPP và EVFTA, tổ chức công đoàn phải hoạt động độc lập

Tính độc lập của tổ chức công đoàn thể hiện trên phương diện độc lập về cơ cấu tổ chức và phương thức hoạt động cũng như về vấn đề tài chính. Hiệp định CPTPP và EVFTA ghi nhận thông qua Tuyên bố năm 1998 của ILO, theo đó các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó và các tổ chức của người lao động không thể bị bắt cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ (Công ước số 87).

Ngoài ra, CPTPP cũng ghi nhận: “Khi một doanh nghiệp có cả những đại diện công đoàn và những đại diện được bầu ra thì phải có những biện pháp thích hợp mỗi khi cần thiết, để bảo đảm rằng sự có mặt của các đại diện được bầu không được dùng để làm suy yếu vị trí của các công đoàn hoặc các tổ chức đại diện lao động

của họ” theo tinh thần của Công ước số 135 của ILO về việc bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành lại chưa tương thích với các yêu cầu đặt ra trong CPTPP và EVFTA. Theo đó, tổ chức Công đoàn Việt Nam hoạt động theo điều lệ riêng. Mặc dù vậy, vấn đề tài chính của tổ chức công đoàn gồm các nguồn thu từ: (i) Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định; (ii) Kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 02% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động; (iii) Ngân sách nhà nước hỗ trợ; (iv) Nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao kinh tế của công đoàn. Chính vì sự lệ thuộc về tài chính của tổ chức công đoàn vào người sử dụng lao động nên sẽ ảnh hưởng đến tính độc lập trong tổ chức và hoạt động của công đoàn.

Thứ năm, pháp luật Việt Nam còn quy định chưa rõ ràng về phân biệt đối xử khi thực hiện quyền công đoàn

Tại khoản 1 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012 quy định quyền công đoàn là quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền. Bên cạnh đó, theo khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Đồng thời, quy định các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện lao

động tại cơ sở (Điều 175 Bộ luật Lao động năm 2019). Tuy vậy, đối chiếu các quy định này với Công ước số 98 cho thấy còn nhiều điểm chưa tương thích. Cụ thể, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung định nghĩa về phân biệt đối xử trong lao động tuy nhiên, chưa định nghĩa rõ ràng, cụ thể về phân biệt đối xử quyền công đoàn. Trong khi trên thực tế hành vi phân biệt đối xử và kỳ thị về quyền công đoàn của người sử dụng lao động thể hiện ở nhiều mức độ, hành vi khác nhau nên rất khó nhận diện hoặc nếu có nhận diện thì cũng không có cơ sở pháp lý vững chắc để xử lý trong trường hợp các hành vi vi phạm.

Theo nhận định của Ủy ban về tự do hiệp hội của ILO thì phân biệt đối xử, kỳ thị quyền công đoàn là một trong những vi phạm nghiêm trọng về tự do hiệp hội của người lao động, hành vi có thể gây nguy hiểm cho sự tồn tại của công đoàn - tổ chức do người lao động lựa chọn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp khi bị vi phạm³. Chính vì vậy, pháp luật cần phải định nghĩa cụ thể và rõ ràng hơn về phân biệt đối xử quyền công đoàn cho phù hợp với tinh thần của Công ước số 98.

3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể cho người lao động đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP và EVFTA

Việc tham gia các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới là cơ hội thuận lợi để các quốc gia có điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng suất lao động, tăng khả năng của nền kinh tế, cải thiện đời sống cho người lao động. Đối với Việt Nam, việc tham gia các hiệp định như

CPTPP, EVFTA cũng mang đến những cơ hội thuận lợi nhưng cũng có khó khăn và thách thức không nhỏ.

Về lĩnh vực lao động, các nội dung trong các hiệp định thương mại đều đề cập đến các nội dung trong các công ước quốc tế của ILO. Chính vì điều đó, đòi hỏi Việt Nam phải nội luật hóa các công ước quốc tế của ILO vào trong quy định của pháp luật quốc gia, đổi mới quan hệ lao động, cải thiện điều kiện lao động, đảm bảo tốt hơn việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động nhằm hướng đến việc xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Để thực hiện được điều này cần phải thực hiện những giải pháp hoàn thiện pháp luật sau đây:

Thứ nhất, về quy định quyền tự do liên kết của người lao động

Nên bỏ quy định “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký” tại khoản 1 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019. Trong nội dung Điều 172 quy định: “Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải đảm bảo nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch” là đã đầy đủ, rõ ràng. Việc quy định “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động sau khi được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký” là không cần thiết. Mặt khác, việc quy định như vậy sẽ đi ngược lại với tinh thần của Công ước số 87, đó là người lao động “có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình chỉ với một điều

kiện duy nhất là phải tuân theo điều lệ của chính tổ chức đó” mà thôi.

Thứ hai, cần sửa đổi các quy định của Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của tổ chức công đoàn

Trong đó cần bãi bỏ quy định về các đối tượng không được kết nạp vào tổ chức Công đoàn Việt Nam trong Hướng dẫn số 238/2014/HD-TLD của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam ngày 04/3/2014. Bởi lẽ, chính quy định này một mặt sẽ cản trở và hạn chế đối với các đối tượng người lao động không thể tham gia các tổ chức công đoàn của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, chẳng hạn như người lao động nước ngoài khi họ muốn tham gia vào tổ chức này trong việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của họ. Việc mở rộng các đối tượng được tham gia vào các tổ chức công đoàn thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam sẽ góp phần vào việc xây dựng đội ngũ công đoàn viên đông đảo về số lượng, góp phần bảo vệ tốt hơn các quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Mặt khác, việc mở rộng các đối tượng tham gia vào các tổ chức công đoàn của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam cũng hoàn toàn phù hợp với tinh thần của Công ước số 87 về quyền tự do công đoàn của người lao động.

Thứ ba, cần nhanh chóng ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành đối với Bộ luật Lao động năm 2019

Việc Việt Nam ban hành Bộ luật Lao động năm 2019 là kịp thời nhằm hiện thực hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam đã ký kết, tham gia. Nhiều nội dung trong quy định của Bộ

luật Lao động năm 2019 chính là việc nội luật hóa các công ước về bảo vệ người lao động của ILO, thể hiện những nỗ lực của Việt Nam trong việc đáp ứng các yêu cầu trong các công ước quốc tế đó. Tuy vậy, có nhiều quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 sẽ khó được thực thi trên thực tế nếu không có các văn bản hướng dẫn thi hành. Điển hình như quy định người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (bên cạnh tổ chức công đoàn) nhưng thực tế thì chưa có một văn bản nào hướng dẫn thi hành cho hoạt động thành lập, gia nhập và tham gia của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Chính vì vậy, cần phải rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định trong hệ thống pháp luật Việt Nam, nhằm ban hành các quy phạm pháp luật một cách thống nhất và đồng bộ, để việc áp dụng và thực hiện pháp luật được áp dụng thống nhất và có hiệu quả.

Thứ tư, bổ sung quy định về hành vi phân biệt đối xử, kỳ thị quyền công đoàn

Hành vi vi phạm quyền công đoàn của người sử dụng lao động sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc tăng nặng mức xử phạt vi phạm

hành chính. Hiện nay, ở một số quốc gia trên thế giới đã quy định trách nhiệm hình sự đối với hành vi phân biệt, đối xử, kỳ thị quyền công đoàn của người sử dụng lao động. Mục đích của việc truy cứu trách nhiệm hình sự đối hành vi phân biệt, đối xử và kỳ thị quyền công đoàn của người lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động nói chung và quyền tự do liên kết của người lao động nói riêng.

Như vậy, quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động là một nhóm quyền cơ bản và cốt lõi của người lao động trong quan hệ lao động đã được ILO ghi nhận và có giá trị ràng buộc đối với hầu hết các quốc gia trên thế giới. Trong bối cảnh xu thế toàn cầu hóa đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ, nhiều hiệp định thương mại tự do sẽ được ký kết thì vấn đề bảo vệ quyền của người lao động nói chung và quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động nói riêng càng trở nên cần thiết hơn bao giờ hết. Việc hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động và công đoàn nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn của các hiệp định thương mại tự do là yêu cầu bắt buộc đối với Việt Nam trong giai đoạn hiện nay □

1. Các nguyên tắc và quyền của Tuyên bố năm 1998 của ILO được quy định trong 08 Công ước cơ bản của ILO dựa trên 04 nền tảng: Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể (được quy định trong Công ước ILO số 87 và 98); loại trừ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (Công ước ILO số 29 và 105); xóa bỏ lao động trẻ em (Công ước ILO số 138 và 182); bình đẳng, xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước ILO số 100 và 111).

2. [Http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/ctc_quocte/un/nr040819155753/nr060928111253/ns060928104319](http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/ctc_quocte/un/nr040819155753/nr060928111253/ns060928104319), truy cập ngày 20/3/2020.

3. Freedom of Association INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, act 769.