

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



TRẦN TUẤN SƠN

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM
GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN
VÀ TIẾN BỘ XUYÊ THÁI BÌNH DƯƠNG**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 938 0107

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HUẾ - 2022

Công trình được hoàn thành tại
Trường Đại học Luật – Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học:

Hướng dẫn 1: PGS. TS. Đoàn Đức Lương

Hướng dẫn 2: TS. Đào Mộng Điệp

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận án tốt nghiệp Tiến sĩ Luật kinh tế tại Trường Đại học Luật – Đại học Huế vào ngày tháng năm 2022.

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu và Truyền thông, Đại học Huế.
- Thư viện Quốc gia Việt Nam.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quyền của NLĐ và bảo vệ quyền của NLĐ là nội dung quan trọng, có tính lịch sử và truyền thống trong quy định của pháp luật lao động quốc tế và các quốc gia trên thế giới. Với tôn chỉ, mục đích hoạt động của mình, từ khi ra đời cho đến nay, ILO đã ban hành 190 công ước, 206 khuyến nghị và 6 nghị định thư quy định các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Trên cơ sở tiêu chuẩn lao động của ILO, các quốc gia là thành viên, tùy vào điều kiện kinh tế - xã hội của mình mà thực thi hoặc cụ thể hóa các quy định này cho phù hợp.

Trong xu thế đa dạng hóa và đa phương hóa của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, ngày càng có nhiều các FTA song phương và đa phương bao gồm các điều khoản về xã hội và lao động liên quan đến quyền của NLĐ. Trong các điều khoản liên quan đến quyền của NLĐ, các FTA tăng cường đề cập tới Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (1998) của ILO, trong đó bao trùm cả 8 công ước cơ bản (Công ước số 87, Công ước số 98, Công ước số 29, Công ước số 105, Công ước số 138, Công ước số 182, Công ước số 100, Công ước số 111). Một trong những FTA được cho là sẽ có tác động rất lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời gian tới đó là Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - CPTPP.

Là hiệp định thương mại tự do tiêu chuẩn cao, CPTPP không chỉ đề cập tới các lĩnh vực truyền thống mà còn đề cập đến những vấn đề mới, phi truyền thống như lao động, môi trường, mua sắm của Chính phủ, doanh nghiệp Nhà nước, bảo hộ thương mại, ... Riêng đối với lĩnh vực lao động, CPTPP yêu cầu các quốc gia phải cam kết và thực thi các quyền cơ bản của NLĐ được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO. Đó là quyền tự do liên kết và TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; và quyền bình đẳng,

không phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp.

Việt Nam đã thông qua Nghị quyết về việc phê chuẩn Hiệp định CPTPP và các văn kiện có liên quan vào ngày 12/11/2018, có hiệu lực (đối với Việt Nam) từ ngày 14/1/2019. Theo đó, Việt Nam cam kết thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ chung trong Chương về lao động. Nếu Việt Nam có vi phạm thì các quốc gia sẽ ngưng áp dụng các biện pháp ưu đãi thương mại với Việt Nam trong thời hạn 03 năm kể từ thời điểm CPTPP có hiệu lực. Điều đó đòi hỏi vấn đề quyền của NLĐ và bảo vệ quyền của NLĐ trong các quy định của pháp luật Việt Nam phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp và tương thích với các quy định của CPTPP. Hay nói cách khác, yêu cầu nội luật hóa những nội dung của các Công ước quốc tế của ILO nêu trên vào nội dung pháp luật của Việt Nam là một trong những yêu cầu bắt buộc.

Mặc dù pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ liên tục được sửa đổi, bổ sung nhằm bảo đảm ngày càng tốt hơn quyền của NLĐ khi tham gia QHLD, đáp ứng yêu cầu khách quan của nền kinh tế thị trường, song trong bối cảnh hội nhập và nhất là khi Việt Nam tham gia CPTPP, những quy định hiện hành trong BLLĐ năm 2019; Luật Công đoàn năm 2012; Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015; Luật Trẻ em năm 2016; Luật Bình đẳng giới năm 2006 .v.v... Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định chưa tương thích với các tiêu chuẩn lao động của ILO. Đó là: quy định về đối tượng NLĐ tham gia tổ chức công đoàn, khái niệm lao động cưỡng bức, LĐTE, các chế tài áp dụng đối với hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ (pháp luật tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp, pháp luật về LĐTE, cưỡng bức lao động,...). Ngoài ra, xét về mặt tổng thể, các quy định về bảo vệ quyền của NLĐ còn chưa đồng bộ, thiếu thống nhất. Một số quy định còn nằm rải rác ở các văn bản pháp luật khác nhau, chưa mang tính hệ thống. Một số quy định của pháp luật thiếu tính khả thi, khó áp dụng trên thực tế,... Từ đó, dẫn đến tình trạng một số đối tượng NLĐ chưa có quyền tham gia tổ chức đại diện, tình trạng sử dụng LĐTE và xâm phạm đến quyền của LĐTE xảy ra khá phổ biến, tình trạng lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử

về vùng miền, độ tuổi, giới tính,... ở những mức độ khác nhau diễn ra không chỉ trong các doanh nghiệp mà còn ở nhiều địa phương trên phạm vi cả nước.

Nhằm bảo đảm nội luật hóa và thực thi có hiệu quả các quyền cơ bản của NLD và bảo vệ các quyền của NLD được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO mà Việt Nam đã cam kết, pháp luật cần phải khắc phục ngay những bất cập, hạn chế trong quy định về bảo vệ quyền của NLD; bảo đảm hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất trong việc bảo vệ các quyền của con người nói chung, NLD nói riêng. Tránh tình trạng các quy định của pháp luật chỉ nằm trên giấy, dẫn đến quyền của NLD không được thực thi trên thực tế; ngăn ngừa tình trạng NSDLĐ vi phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp của NLD.

Từ những lý do nêu trên, NCS đã lựa chọn vấn đề: ***“Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”*** để làm đề tài luận án tiến sĩ luật học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận án là nghiên cứu toàn diện, sâu sắc, có hệ thống một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD và pháp luật bảo vệ quyền của NLD trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được đề cập trong Hiệp định CPTPP; phân tích thực trạng quy định pháp luật về bảo vệ quyền của NLD, thực tiễn thực hiện pháp luật và đánh giá mức độ tương thích, phù hợp trong các quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD so với các cam kết về quyền của NLD được quy định trong Hiệp định CPTPP. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất một số kiến nghị, giải pháp để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, luận án thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

Một là, tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài: hồi cứu và thu thập

các tài liệu, công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án. Tìm hiểu, nhận xét, đánh giá về những vấn đề đã được các công trình nghiên cứu. Từ đó, chỉ ra các nội dung chưa được các công trình nghiên cứu đề cập để xác định, định hướng các vấn đề, nội dung sẽ được giải quyết trong luận án; làm rõ cơ sở lý thuyết nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu.

Hai là, nghiên cứu làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD (khái niệm, đặc điểm, mục đích, ý nghĩa của việc bảo vệ quyền của NLD); lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLD (khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật,...); các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLD.

Ba là, phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật hiện hành và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam, qua đó có sự so sánh, đối chiếu với các yêu cầu của Hiệp định CPTPP thông qua các Công ước quốc tế của ILO về bảo vệ quyền của NLD với những nội dung quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

Bốn là, luận giải về định hướng (sự cần thiết và những yêu cầu khách quan) của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

Năm là, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Bảo vệ quyền của NLD là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học như chính trị học, triết học, kinh tế học, xã hội học, văn hóa học, luật học... Tuy nhiên, trong nội dung của luận án này, NCS chỉ nghiên cứu dưới góc độ luật học, trong phạm vi luật lao động. Cụ thể, đối tượng nghiên cứu của luận án như sau:

Một là, quy định pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLD

trong BLLĐ năm 2019, Luật Công đoàn năm 2012, Luật Trẻ em năm 2016, Luật Bình đẳng giới năm 2006,... và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Hai là, Hiệp định CPTPP, Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (1998) và 8 Công ước cơ bản của ILO (Công ước số 87, Công ước số 98, Công ước số 29, Công ước số 105, Công ước số 138, Công ước số 182, Công ước số 100, Công ước số 111).

Ba là, thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ ở Việt Nam. Để làm sâu sắc vấn đề nghiên cứu, đối tượng nghiên cứu của luận án còn bao gồm các văn kiện pháp lý quốc tế về bảo vệ quyền con người, quyền của NLĐ trong các công ước về quyền con người của UN; các công ước, khuyến nghị khác của ILO; các quy định về bảo vệ quyền của NLĐ của một số quốc gia trên thế giới; các văn kiện, nghị quyết của Đảng về bảo vệ quyền con người, quyền của NLĐ trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ là một đề tài rộng, bao gồm nhiều nội dung. Trong khuôn khổ đề tài này, phạm vi nghiên cứu như sau:

- *Phạm vi nội dung*: Luận án nghiên cứu những vấn đề lý luận, thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật lao động về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, trong đó chủ yếu đề cập đến pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ khi tham gia QHLD.

Trong giới hạn đó, luận án nghiên cứu, khảo sát các nội dung và biện pháp về bảo vệ quyền của NLĐ ở Việt Nam trên cơ sở các quyền cơ bản của NLĐ đã được quy định trong Hiệp định CPTPP thông qua các Công ước cơ bản của ILO (tự do liên kết và thương lượng tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, xóa bỏ LĐTE và bình đẳng, không phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp). Nếu có đề cập đến quy định bảo vệ các quyền khác của NLĐ cũng hướng đến

mục đích là làm rõ hơn vấn đề mà luận án đang nghiên cứu.

- *Phạm vi không gian*: Luận án chủ yếu nghiên cứu thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam. Thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLD được nghiên cứu chung ở Việt Nam và đặc biệt tập trung ở các đơn vị sử dụng lao động tại 08 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Hà Tĩnh, Đà Nẵng, Quảng Nam, Thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương.

- *Phạm vi thời gian*: Phạm vi thời gian nghiên cứu của luận án bao gồm các giai đoạn trước và sau khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. Trong đó, quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLD chủ yếu tập trung ở giai đoạn BLLĐ năm 2019 có hiệu lực, còn thực tiễn thi hành pháp luật, luận án sử dụng các số liệu trong giai đoạn từ khi BLLĐ năm 2012 có hiệu lực đến năm 2022 để làm rõ hơn thực tiễn thực hiện pháp luật về các nội dung có liên quan đến vấn đề bảo vệ NLD theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Trong quá trình thực hiện luận án, tác giả sử dụng phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lê nin, bao gồm phép duy vật biện chứng và phương pháp luận duy vật lịch sử. Theo đó, vấn đề pháp luật về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP được nghiên cứu luôn ở trạng thái vận động và phát triển trong mối quan hệ không tách rời với các yếu tố chính trị, kinh tế, xã hội. Trong quá trình nghiên cứu, luận án còn dựa trên cơ sở các quan điểm, định hướng của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về QHLD trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu: hồi cứu tài liệu, thống kê, phân tích, chứng minh, so sánh, tổng hợp, điều tra xã hội học, dự báo khoa học. Cụ thể, các phương pháp này được sử dụng như sau:

- *Phương pháp hồi cứu tài liệu*: Phương pháp này được sử dụng

để tập hợp các tài liệu, các công trình nghiên cứu dựa trên các mốc thời gian, loại công trình nhằm hệ thống hóa các tài liệu có liên quan đến đề tài luận án ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong Chương 1 tổng quan tình hình nghiên cứu của đề tài. Ngoài ra, phương pháp này được kết hợp với các phương pháp khác để làm rõ các vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ và pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong Chương 2 cũng như thực trạng pháp luật, thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ ở Việt Nam trong Chương 3.

- *Phương pháp phân tích*: Phương pháp này được sử dụng ở tất cả các chương của luận án nhằm phân tích, luận giải các nội dung lý luận, cũng như phân tích thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP.

- *Phương pháp chứng minh*: Cũng như phương pháp phân tích, phương pháp chứng minh được sử dụng ở hầu hết các chương của luận án, nhằm cung cấp các dẫn chứng khoa học để làm rõ các luận điểm, luận cứ trong các nội dung về tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài ở chương 1, những vấn đề lý luận ở chương 2; các đánh giá, nhận định trong các nội dung ở chương 3 và đặc biệt là những kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ ở Việt Nam khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP ở chương 4..

- *Phương pháp so sánh*: Phương pháp này được sử dụng hầu hết các chương và các nội dung của luận án khi đánh giá các quan điểm khác nhau của các nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu. Đặc biệt phương pháp so sánh được sử dụng để so sánh, làm rõ những nội dung tương đồng và khác biệt trong quy định của pháp luật Việt Nam với các quy định của pháp luật quốc tế (UN, ILO), cũng như trong các quy định của pháp luật Việt Nam trước và sau khi gia nhập Hiệp định CPTPP.

- *Phương pháp thống kê*: Phương pháp thống kê được sử dụng để tập hợp các số liệu, các vụ việc, tình huống thực tiễn, phục vụ cho việc phân tích, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD. Phương pháp này được sử dụng ở chương 1, chương 3 và một số nội dung ở chương 4, nhằm bảo đảm độ tin cậy của các đánh giá, kiến nghị đưa ra.

- *Phương pháp tổng hợp*: Phương pháp này được sử dụng để tổng hợp các ý kiến, số liệu từ hoạt động phân tích tài liệu, khảo sát, điều tra xã hội học; tổng hợp các nội dung đã phân tích, đánh giá. Phương pháp tổng hợp được sử dụng trong tất cả các chương nhằm để tiểu kết, kết luận vấn đề sau khi so sánh, phân tích, chứng minh. Đặc biệt phương pháp này được dùng trong phần kết luận chương và kết luận luận án.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Phương pháp điều tra xã hội học được sử dụng khi xây dựng bảng hỏi, tiến hành khảo sát, xử lý các thông tin, đánh giá, tổng hợp và sử dụng các thông tin thu thập được có liên quan đến những nội dung về pháp luật bảo vệ quyền của NLD.

Để đạt được mục tiêu và thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, tác giả luận án đã tiến hành khảo sát, điều tra, thu thập số liệu tại 08 tỉnh/thành phố bao gồm: Hà Nội, Quảng Ninh, Hải Dương, Hà Tĩnh, Đà Nẵng, Quảng Nam, Thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương.

Số lượng phiếu điều tra, khảo sát: 2052 phiếu.

Đối tượng điều tra và thu thập thông tin: Các đối tượng là NLD làm công tác quản lý trong lĩnh vực lao động từ Trung ương đến địa phương và những NLD trực tiếp làm việc ở các nhà máy, xí nghiệp trong một số ngành, nghề với tất cả các loại hình doanh nghiệp và một số cán bộ, công chức đang công tác tại các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở cấp tỉnh và cấp huyện thuộc 08 tỉnh, thành được khảo sát.

Công cụ điều tra, khảo sát: Bao gồm 02 bảng câu hỏi có cấu trúc tương đương với nhóm đối tượng được khảo sát.

Hình thức khảo sát: Phiếu khảo sát được phát trực tiếp cho các đối tượng được khảo sát.

- *Phương pháp dự báo khoa học*: Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng để dự liệu những khả năng xảy ra trên cơ sở lý luận, thực tiễn đã phân tích. Phương pháp này sử dụng chủ yếu ở chương 4 trong các đề xuất kiến nghị hoàn thiện pháp luật Việt Nam và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam thực thi các cam kết trong Hiệp định CPTPP.

Các phương pháp nghiên cứu trên, tùy từng nội dung mà được sử dụng phù hợp, linh hoạt và đặc biệt là luôn có sự kết hợp với nhau để đạt được mục đích đặt ra của vấn đề nghiên cứu.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

Là một công trình khoa học nghiên cứu có hệ thống, toàn diện về pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP, luận án có ý nghĩa khoa học và thực tiễn như sau:

5.1. Ý nghĩa khoa học

Luận án góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ (khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết phải bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP); làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ (khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP); luận giải các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về quyền của NLĐ khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP. Trên cơ sở đó, luận án góp phần củng cố và hoàn thiện hệ thống cơ sở lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

Luận án thể hiện quan điểm khoa học khi phân tích và đánh giá một cách khách quan, toàn diện về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Trên cơ sở đó, luận án đã so sánh, đối chiếu giữa các nội dung trong quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành với các yêu cầu và tiêu chuẩn về lao động của Hiệp định CPTPP về

bảo vệ quyền của NLĐ nhằm luận giải, làm rõ những điểm đã tương đồng, phù hợp và những điểm còn khác biệt, chưa phù hợp. Từ những định hướng đặt ra, luận án đề xuất một số giải pháp hoàn thiện hơn quy định của pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ đáp ứng yêu cầu của Hiệp định CPTPP, phù hợp với pháp luật quốc tế trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

5.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án cung cấp kiến thức về Hiệp định CPTPP nói chung, quy định về lao động trong Hiệp định này nói riêng, các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong các công ước cơ bản của ILO, bảo vệ quyền của NLĐ và pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ cho những nhà hoạch định chính sách, quản lý nhà nước về lao động, NSDLĐ, NLĐ trong các đơn vị sử dụng lao động ở Việt Nam và những người quan tâm. Từ đó, giúp họ hiểu đúng và thực thi đúng các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP. Đồng thời, luận án còn là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho sinh viên, học viên, NCS, giảng viên, các nhà nghiên cứu khi học tập, giảng dạy, nghiên cứu về bảo vệ quyền của NLĐ, pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP.

6. Những điểm mới của luận án

Luận án có những điểm mới như sau:

- Hệ thống hóa, bổ sung, phát triển và làm sâu sắc hơn những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLĐ và pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

- Luận án làm rõ khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết của việc bảo vệ quyền của NLĐ; khái niệm, nguyên tắc, nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ; những yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

- Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của NLĐ khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. Chỉ ra những quy định của pháp luật lao động Việt Nam đã tương đồng, phù hợp và

những quy định chưa phù hợp, chưa tương thích của pháp luật lao động Việt Nam so với các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP về bảo vệ quyền của NLD.

- Phân tích, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam thông qua các số liệu, vụ việc và kết quả khảo sát; chỉ ra những bất cập, nguyên nhân của những bất cập trong thực hiện các quy định về bảo vệ quyền của NLD ở Việt Nam trong những năm qua, làm tiền đề, cơ sở đề đưa ra giải pháp phù hợp trong công tác tổ chức thực hiện pháp luật khi Việt Nam tham gia Hiệp định CPTPP.

- Định hướng và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLD khi Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP.

7. Bố cục của Luận án

Ngoài lời cam đoan, danh mục các chữ viết tắt, mục lục, lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận án được bố cục gồm 04 chương:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý thuyết nghiên cứu.

Chương 2. Những vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Chương 3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Chương 4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động ở Việt Nam trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CƠ SỞ LÝ THUYẾT NGHIÊN CỨU

1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Bảo vệ quyền của NLD và pháp luật về bảo vệ quyền của NLD từ lâu đã là đề tài thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu trong và ngoài nước và đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này. Cụ thể:

1.1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến những vấn đề đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động và pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động

1.1.1.1. Về khái niệm quyền của người lao động

1.1.1.2. Về khái niệm bảo vệ quyền của người lao động

1.1.1.3. Về đặc điểm của bảo vệ quyền của người lao động

1.1.1.4. Về sự cần thiết phải bảo vệ quyền của người lao động

1.1.2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

1.1.2.1. Công trình nghiên cứu về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể

1.1.2.2. Công trình nghiên cứu về quyền xóa bỏ các hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc

1.1.2.3. Công trình nghiên cứu về cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ

1.1.2.4. Công trình nghiên cứu về quyền xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động khi Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

1.2. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học liên quan đến đề tài

1.2.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

1.3. Cơ sở lý thuyết nghiên cứu

1.3.1. Lý thuyết nghiên cứu

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Kết luận Chương 1

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYỀN THÁI BÌNH DƯƠNG

2.1. Khái niệm, đặc điểm và ý nghĩa bảo vệ quyền của người lao động

2.1.1. Khái niệm

2.1.1.1. Quyền của người lao động dưới góc độ quyền con người

2.1.1.2. Bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

2.1.2. Đặc điểm

Tuân thủ và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về lao động là nội dung đã được đề cập đến trong các FTA thế hệ mới, trong đó có Hiệp định CPTPP. Có thể khái quát đặc điểm về bảo vệ quyền của NLD trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP như sau:

Thứ nhất, bảo vệ quyền của người lao động là một trong những nội dung mang tính bắt buộc của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương đối với các quốc gia thành viên.

Thứ hai, các cam kết về lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương có mục đích và nội dung bảo

vệ quyền con người, quyền của người lao động.

Thứ ba, việc bảo vệ quyền của người lao động được quy định trong hành lang pháp lý quốc gia và quốc tế.

Thứ tư, bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương được bảo đảm bằng nhiều biện pháp pháp lý khác nhau.

2.1.3. Ý nghĩa của bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Thứ nhất, bảo vệ quyền của người lao động – bên yếu thế trong quan hệ lao động.

Thứ hai, bảo vệ quyền của người lao động xuất phát từ những yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương.

Thứ ba, bảo vệ quyền của người lao động trước những tác động tiêu cực của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

2.2. Pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

2.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động

2.2.2. Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động theo yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

2.2.2.1. Bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động

2.2.2.2. Xóa bỏ mọi hành vi lao động cưỡng bức hoặc ép buộc

2.2.2.3. Xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

2.2.2.4. Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

2.2.3. Các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động

2.2.3.1. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện lao động

2.2.3.2. *Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội*

2.2.3.3. *Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại*

2.2.3.4. *Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm*

2.3. Các yếu tố tác động đến pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

2.3.1. *Yếu tố chính trị*

2.3.2. *Yếu tố kinh tế - xã hội*

2.3.3. *Yếu tố pháp luật*

2.3.4. *Yếu tố thực thi pháp luật của các chủ thể*

Kết luận Chương 2

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG

3.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của người lao động

3.1.1. *Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể*

3.1.1.1. *Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động*

3.1.1.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động*

3.1.2. *Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc*

3.1.2.1. *Thực trạng pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc*

3.1.2.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc*

3.1.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

3.1.3.1. *Thực trạng pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất*

3.1.3.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ có hiệu quả lao động trẻ em và nghiêm cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất*

3.1.4. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp

3.1.4.1. *Thực trạng pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp*

3.1.4.2. *Thực tiễn áp dụng pháp luật về xóa bỏ việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp*

3.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về các biện pháp bảo vệ quyền của người lao động

3.2.1. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động

3.2.1.1. *Thực trạng pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động*

3.2.1.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động*

3.2.2. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

3.2.2.1. *Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội*

3.2.2.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội*

3.2.3. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động

3.2.3.1. *Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động*

3.2.3.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động*

3.2.4. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước

3.2.4.1. *Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước*

3.2.4.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước*

3.2.5. Biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân

3.2.5.1. *Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân*

3.2.5.2. *Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động thông qua phán quyết của Tòa án nhân dân*

3.3. Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

3.3.1. Những điểm tương đồng của pháp luật Việt Nam với nội dung cam kết về bảo vệ quyền của người lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

3.3.1.1. *Về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể*

3.3.1.2. *Về xóa bỏ mọi hành vi lao động cưỡng bức và bắt buộc*

3.3.1.3. *Về xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất*

3.3.1.4. *Về xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp*

3.3.2. Những điểm chưa tương thích của pháp luật Việt Nam so với nội dung cam kết về bảo vệ quyền của người lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

3.3.2.1. *Về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động*

3.3.2.2. *Về chấm dứt mọi hành vi lao động cưỡng bức*

3.3.2.3. Về xóa bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em, các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

3.3.2.4. Về chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Kết luận chương 3

Chương 4

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM GIA NHẬP HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG

4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.1.1. Bảo vệ quyền của người lao động phải đặt trong bối cảnh hoàn thiện pháp luật về quyền con người

4.1.2. Bảo đảm mối tương quan với bảo vệ quyền của người sử dụng lao động

4.1.3. Tôn trọng sự khách quan của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

4.1.4. Bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam

4.1.5. Bảo đảm phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về nội dung bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.2.1.1. Về quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể của người lao động

Thứ nhất, cần hoàn thiện hành lang pháp lý đối với quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền được liên kết của người lao động bằng việc phê chuẩn Công ước số 87 của ILO.

Thứ hai, cần bổ sung quy định về đối tượng tham gia tổ chức công đoàn Việt Nam.

Thứ ba, cần quy định cụ thể tỷ lệ đại diện người lao động để tổ chức đại diện có đủ điều kiện thương lượng tập thể.

Thứ tư, cần hoàn thiện một số quy định về bảo đảm hoạt động của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp.

4.2.2.2. Về chấm dứt mọi hành vi lao động cưỡng bức

Thứ nhất, cần sửa đổi quy định về khái niệm lao động cưỡng bức.

Thứ hai, cần quy định về giới hạn các công việc hoặc dịch vụ phải làm trong những trường hợp đặc biệt.

4.2.2.3. Về cấm lao động trẻ em và các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất

Thứ nhất, cần mở rộng quy định đối tượng trẻ em đang tham gia lao động.

Thứ hai, cần hoàn thiện cơ chế thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về lao động trẻ em.

4.2.2.4. Về chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp

Thứ nhất, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật, tạo cơ sở cho việc thực hiện quyền bình đẳng của người lao động, chấm dứt sự phân biệt đối xử

Thứ hai, hoàn thiện các quy định pháp luật về các chế tài xử lý, xử phạt đối với các vi phạm theo hướng tăng mức xử phạt vi phạm hành chính nhằm đảm bảo tính răn đe, giáo dục

4.2.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.2.2.1. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện lao động

Thứ nhất, cần quy định cụ thể hơn quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn.

Thứ hai, cần xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019

Thứ ba, cần sớm hoàn thiện các quy định của pháp luật về Hội.

4.2.2.2. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua đối thoại xã hội

4.2.2.3. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua bồi thường thiệt hại của người sử dụng lao động

Thứ nhất, cần quy định cụ thể về đảm bảo nghĩa vụ bồi thường của người sử dụng lao động đối với người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Thứ hai, cần quy định cụ thể vấn đề buộc người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc trong Điều 41, Bộ luật Lao động năm 2019.

Thứ ba, cần quy định trợ cấp mất việc làm cho người lao động có thời gian làm việc cho người sử dụng lao động dưới 12 tháng.

4.2.2.4. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua biện pháp xử phạt vi phạm của cơ quan quản lý nhà nước

4.2.2.5. Về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động thông qua các phán quyết của Tòa án nhân dân

Thứ nhất, cần cụ thể cơ chế thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án.

Thứ hai, sửa đổi các quy định pháp luật tổ tụng lao động.

4.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

4.3.1. Nâng cao hiệu quả công tác xây dựng, ban hành pháp luật nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động

4.3.2. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động

4.3.3. Nâng cao trách nhiệm của các chủ thể về bảo vệ quyền của người lao động đáp ứng yêu cầu của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới nói chung và Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương nói riêng

4.3.3.1. Đối với các tổ chức đại diện của người lao động

4.3.3.2. Đối với người sử dụng lao động

4.3.3.3. Đối với người lao động

4.3.4. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động, trong đó có việc phổ biến kiến thức về quyền và bảo vệ quyền của người lao động được đề cập trong các hiệp định thương mại tự do

4.3.5. Nâng cao chất lượng hoạt động xét xử đối với các tranh chấp lao động, đẩy mạnh hoạt động cải cách tư pháp trong hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân.

Kết luận Chương 4

KẾT LUẬN

Bảo vệ quyền của NLĐ luôn là nội dung quan trọng, cần thiết và có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi một quốc gia, vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ đã được ghi nhận ở phạm vi pháp luật quốc tế cũng như pháp luật Việt Nam ghi nhận và điều chỉnh. Qua quá trình phát triển, pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ ngày càng được hoàn thiện và phù hợp hơn với yêu cầu của những QHLD trong bối cảnh gắn với sự phát triển của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Mặc dù có những sự khác nhau về các điều kiện về kinh tế - xã hội, thể chế chính trị, trình độ phát triển... mà pháp luật của các quốc gia cũng có những quy định khác nhau về vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ. Nhưng trên bình diện chung, tinh thần chủ đạo và cốt lõi trong quy định của pháp luật của các quốc gia trên thế giới là ghi nhận và bảo vệ các quyền lao động cốt lõi của NLĐ được đề cập trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, thông qua 08 Công ước cơ bản của tổ chức này và được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu.

Với đề tài “*Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*”, luận án đã làm sáng tỏ những vấn đề về lý luận, thực trạng quy định và thực tiễn áp dụng của pháp luật lao động Việt Nam, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp về sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động Việt Nam, trong bối cảnh nước ta gia nhập và trở thành thành viên của Hiệp định CPTPP. Qua đó, luận án rút ra những kết luận sau:

1. Vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp cho NLĐ luôn là nội dung quan trọng, cần thiết và có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi một quốc gia. Bởi lẽ trong QHLD, NLĐ luôn ở vị thế yếu hơn, các quyền của họ dễ bị NSDLĐ xâm hại do họ hoàn toàn phụ thuộc và phải chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. Chính vì thế, vấn đề bảo vệ quyền của NLĐ luôn là chính sách quan trọng, là một trong những tiêu chí làm “*thước đo*” cho sự tiến bộ và dân chủ của pháp luật của một quốc gia.

Bảo vệ quyền của NLĐ là hoạt động mang tính tất yếu và khách quan trong QHLD. Bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP là những hoạt động, cách thức, biện pháp cụ thể nhằm bảo đảm các quyền của NLĐ theo quy định của pháp luật Việt Nam trên cơ sở những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được quy định, cam kết trong Hiệp định CPTPP mà Việt Nam đã ký kết, tham gia và được đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp pháp lý khác nhau.

2. Quyền của NLĐ và bảo vệ quyền của NLĐ luôn là nội dung quan trọng được pháp luật của các quốc gia trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh. Tuy nhiên, xuất phát từ chế độ chính trị, chế độ sở hữu, cơ chế quản lý kinh tế, quan điểm về bảo vệ quyền của NLĐ ở mỗi quốc gia và ở những thời điểm lịch sử nhất định mà pháp luật của các quốc gia có những quy định khác nhau về quyền của NLĐ, cũng như những nội dung của việc bảo vệ các quyền của NLĐ trong QHLD.

3. Nội dung pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. CPTPP là một FTA thế hệ mới với đặc điểm là nhấn mạnh nhiều đến các quyền con người, quyền của NLĐ,

giúp NLĐ và doanh nghiệp cùng được hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Để thực hiện được mục tiêu đó, CPTPP này đã yêu cầu tất cả các quốc gia tham gia phải thông qua và duy trì các quyền của NLĐ được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO, mà cụ thể là bốn “nhóm quyền” cơ bản của NLĐ thông qua 08 các Công ước cốt lõi của ILO. Các quyền này về bản chất chính là các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn cầu. Đó là, i) quyền tự do liên kết và TLTT; ii) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; iii) loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; iv) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp.

Bảo vệ NLĐ có thể được thực hiện bằng nhiều biện pháp khác nhau. Tùy thuộc vào nội dung cần được bảo vệ và trong trường hợp cụ thể mà pháp luật quy định NLĐ có thể sử dụng các biện pháp khác nhau để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Những biện pháp bảo vệ các quyền cơ bản của NLĐ bao gồm những biện pháp sau: biện pháp NLĐ liên kết, tự bảo vệ thông qua tổ chức đại diện lao động; biện pháp ĐTXH; biện pháp thông qua bồi thường thiệt hại; biện pháp xử phạt vi phạm và biện pháp thông qua hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân.

4. Pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản có vai trò và ý nghĩa quan trọng trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP. Đó không chỉ là sự cụ thể hóa những yêu cầu của Hiệp định CPTPP, mà còn là sự ghi nhận, thực thi và bảo đảm các quyền của NLĐ trong mối tương quan với các nghĩa vụ của NSDLĐ, trong bối cảnh sự phát triển của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ, việc bảo vệ quyền của NLĐ còn góp phần quan trọng trong mục tiêu xây dựng các QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định.

5. Pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP có nhiều điểm tương thích, phù hợp và đáp ứng được các yêu cầu của Hiệp định CPTPP về bảo vệ quyền của NLĐ. Nhưng bên cạnh đó, cũng có thể nhận thấy được những nội dung trong các quy định của pháp luật Việt Nam đang còn khác biệt, chưa phù hợp và tương thích với các yêu cầu

của Hiệp định CPTPP về bảo vệ các quyền của NLĐ.

Thực trạng này đặt ra vấn đề cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định CPTPP trên cơ sở đảm bảo các yêu cầu về lý luận và thực tiễn. Khắc phục những quy định còn hạn chế, bất cập, chưa phù hợp và tương thích trong các quy định của pháp luật Việt Nam với các yêu cầu về tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về bảo vệ quyền của NLĐ được quy định trong Hiệp định CPTPP trong mối tương quan hài hòa với các quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ.

6. Từ những yêu cầu đó, cần phải sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, đó là; bảo vệ quyền tự do liên kết và TLTT; chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; loại bỏ một cách hiệu quả LĐTE, cấm các hình thức LĐTE tồi tệ nhất; chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm, nghề nghiệp cho phù hợp, tương thích, đáp ứng các yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Đồng thời, đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về các cơ chế bảo vệ quyền của NLĐ như các cơ chế bảo vệ NLĐ thông qua các tổ chức đại diện lao động; thông qua ĐTXH; bồi thường thiệt hại; xử lý vi phạm pháp luật và thông qua hoạt động xét xử của Tòa án nhân dân. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật cần có giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ. Đó là tăng cường vai trò quản lý của nhà nước, vai trò của tổ chức đại diện NLĐ và các giải pháp khác. Có như vậy mới bảo đảm cho các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của NLĐ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế được quy định trong Hiệp định CPTPP đi vào đời sống, phát huy hiệu quả trên thực tế./.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Bài báo: *“Vai trò đại diện của tổ chức công đoàn cho người lao động trong quan hệ lao động theo Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương – Pháp luật một số quốc gia thành viên và kinh nghiệm cho Việt Nam”*. Tạp chí khoa học – Đại học Huế, Khoa học xã hội và nhân văn, Vol. 130, 6C (2021), tr.229-237.
2. Bài báo: *“Một số vấn đề về bảo vệ quyền của người lao động trong pháp luật Việt Nam theo cam kết của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, Số 48/2021, tr.57-68.
3. Bài báo: *“The requirements to meet basic international labor standards for the protection of employees' rights under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”*. Tạp chí Công Thương, Số 16 (2021), tr.24-30.
4. Bài báo: *“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”*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số 342/2020, tr.26-32.
5. Bài báo: *“Pháp luật về xóa bỏ lao động trẻ em theo yêu cầu của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số Chuyên đề, tháng 11/2021, tr.18-23.
6. Đề tài cấp Trường: *“Bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam là thành viên của Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”*. Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng, bảo vệ năm 2019.

HUE UNIVERSITY
UNIVERSITY OF LAW



TRAN TUAN SON

**VIETNAMESE LAW ON THE PROTECTION OF
EMPLOYEES' RIGHTS IN THE CONTEXT OF VIETNAM'S
ACCESSION TO THE COMPREHENSIVE AND
PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS-PACIFIC
PARTNERSHIP**

ABSTRACT OF DOCTORAL THESIS IN JURISPRUDENCE

Major : Economic Law

Code : 9 38 01 07

HUE - 2022

The work was completed at the
University of Law - Hue University

Science instructor:

First Supervisor: Assoc.Ph.D. Doan Duc Luong

Second Supervisor: Ph.D. Dao Mong Diep

Reviewer 1:.....

Reviewer 2:

Reviewer 3:

The thesis will protected at the dot Council the thesis graduated with
a doctorate in Economic Law at Hue University on
the day month year 2022.

The thesis can be found at:

- The University of Hue – The Center for Learning Information
Resources and Communication.
- National Library of Vietnam.

INTRODUCTION

1. Urgency of the topic

Employees' rights and protection of employees' rights is an important, historical and traditional content in the provisions of international and national labor laws around the world. With ILO's operating principles and purposes, since its inception, the ILO has issued 190 conventions, 206 recommendations, and 6 protocols specifying basic principles and rights at work. On the basis of labor standards of the ILO, member countries, depending on their socio-economic conditions, implement or concretize these regulations accordingly.

In the current trend of diversification and multilateralization of international economic integration, there are more and more bilateral and multilateral FTAs, including social and labor provisions related to employees' rights. In terms related to employees' rights, FTAs increasingly refer to the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work (1998), which covers all 8 fundamental conventions (the Convention. No. 87, Convention No. 98, Convention No. 29, Convention No. 105, Convention No. 138, Convention No. 182, Convention No. 100, Convention No. 111). One of the FTAs that is expected to have a great impact on Vietnam's socio-economic development in the near future is the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership- CPTPP.

As a high-standard free trade agreement, the CPTPP deals not only with traditional fields, but also new and non-traditional issues such as labor, environment, government procurement, State businesses, trade protection, ... Particularly for the labor sector, the CPTPP requires countries to commit to and enforce the basic rights of employee as stated in the ILO Declaration in 1998. It is freedom of association and collective bargaining; end all forms of forced or compulsory labor; effectively eliminate child labor, ban the worst forms of child labor; and equal rights, without discrimination in employment and occupation.

Vietnam passed a Resolution on ratifying the CPTPP

Agreement and related documents on November 12th, 2018, effective (for Vietnam) from January 14th, 2019. Accordingly, Vietnam commits to fully implement the general obligations in the Chapter on labor. If Vietnam commits a violation, the countries will stop applying preferential trade measures to Vietnam for a period of 03 years from the time the CPTPP takes effect. That requires the issue of employees' rights and protection of employees' rights in the provisions of Vietnamese law to be amended and supplemented to be appropriate and compatible with the provisions of the CPTPP. In other words, the requirement to internalize the contents of the above ILO international conventions into the legal content of Vietnam is one of the mandatory requirements.

Although Vietnam's law on protection of employees' rights is continuously amended and supplemented to better ensure the rights of labors when participating in labor relations, to meet the objective requirements of the market economy, but in the context of integration and especially when Vietnam joins the CPTPP, the current regulations in the Labor Code in 2019; Trade Union Law 2012; Law on Occupational Safety and Hygiene 2015; Law on Children 2016; Law on Gender Equality 2006, etc... However, there are still some regulations that are not compatible with ILO labor standards. These are: regulations on employees participating in trade unions, the concept of forced labor, child labor, and sanctions applied to violations of the law on protection of employees' rights. (the law on organization of labors at the enterprise, the law on child labor and forced labor,...). In addition, in general, regulations on protection of employees' rights are still inconsistent. Some regulations are scattered in different legal documents, not systematic. Some legal provisions are not feasible and difficult to apply in reality,... Since then, it has led to the situation that some employees do not have the right to join representative organizations, the situation of using child labor and infringing on the rights of child labor is quite common, forced labor, discrimination on the basis of regions, ages, genders, etc. at different levels takes place not only in enterprises but also in many localities across the country.

In order to ensure the internalization and effective implementation of basic rights of employee and protect the rights of employee as stated in the ILO Declaration in 1998 which Viet Nam has committed, the law needs to immediately overcome inadequacies and limitations in regulations on protection of employees' rights; ensure a synchronous and unified legal system in protecting the rights of human in general and employees in particular. Avoiding the situation that the provisions of the law are only on paper, leading to the employees' rights not being implemented in practice; prevent employers from violating the legitimate rights and interests of labors.

From the above reasons, the researcher has chosen the problem: ***“Vietnamese law on the protection of employees’ rights in the context of Vietnam’s accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”*** to be my Doctor of Jurisprudence thesis topic.

2. Research purpose and duty

2.1. Research purpose The purpose of the thesis is to study comprehensively, deeply and systematically a number of theoretical issues on the protection of employees' rights and the law to protect employees' rights on the basis of basic international labor standards mentioned in the CPTPP Agreement; analyze the current status of legal regulations on the protection of employees' rights, practice of law enforcement and assess the compatibility and suitability in the provisions of Vietnamese law on the protection of employees' rights compared with the commitments on employees' rights specified in the CPTPP Agreement. On that basis, the thesis proposes a number of recommendations and solutions to improve the effectiveness of law enforcement on the protection of employees' rights in Vietnam to meet the requirements of the CPTPP Agreement.

2.2. Research duty

To achieve the research purpose, the thesis performs the following research tasks:

Firstly, an overview of the research topic: retrospect and collect documents and scientific works related to the thesis topic.

Learn, comment and evaluate the issues that have been researched. From there, point out the contents that have not been mentioned by the research works to identify and orient the problems and content that will be solved in the thesis; clarify the research theory, research hypothesis and research question.

Secondly, The study clarifies a number of theoretical issues about the protection of employees' rights (Concept, characteristics, purposes and meaning of the protection of employees' rights); the reasoning the law protects the rights of employee (concepts, principles, legal content, ...); factors affecting the enforcement of the law on protection of employees' rights.

Thirdly, analyze and evaluate the current situation of the provisions of the current law and the actual implementation of the law on the protection of employees' rights in Vietnam. Thereby, there is a comparison and contrast with the requirements of the CPTPP Agreement through the ILO's international conventions on the protection of employees' rights with the provisions of Vietnam's labor law.

Fourthly, explain the orientation (necessity and objective requirements) of perfecting the law and improving the efficiency of law enforcement on the protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP.

Last, propose solutions to improve the law and improve the efficiency of law enforcement on the protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP.

3. Object and scope of research

3.1. Object of research

Protection of employee's rights is the research object of many sciences such as politics, philosophy, economics, sociology, culture and jurisprudence. However, in the content of this thesis, the researcher only studies from the perspective of jurisprudence, within the scope of labor law. Specifically, the research object of the thesis is as follows:

Firstly, Vietnam's legal regulations on protection of

employees' rights in the Labor Code 2019, the Trade Union Law 2012, the Law on Children 2016, the Law on Gender Equality in 2006, ... and guiding documents.

Secondly, CPTPP Agreement, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) and 8 ILO Basic Conventions (Convention No. 87, Convention No. 98, Convention No. 29, Convention No. 105, Convention No. 138, Convention No. 182, Convention No. 100 and Convention No. 111).

Last, practice of law enforcement on the protection of employees' rights in Vietnam. To deepen the research problem, the research object of the thesis also includes international legal documents on the protection of human rights and employees' rights in the UN's human rights conventions; other ILO conventions and recommendations; regulations on protection of employees' rights of some countries in the world; documents and resolutions of the Party on the protection of human rights and employees' rights in the context of developing a socialist-oriented market economy and international economic integration.

3.2. Scope of research

The law on protecting employees' rights is a wide topic with many contents. Within the framework of this thesis, the scope of the study is as follows:

- *Content scope*: The thesis studies theoretical issues, legal status, and practical implementation of labor laws on protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP, which mainly refers to the law protecting employees' rights when participating in labor relations.

Within that limit, the thesis studies and surveys the contents and measures on the protection of employees' rights in Vietnam on the basis of the basic rights of employee as stipulated in the CPTPP Agreement through the ILO Basic Conventions (freedom of association and collective negotiation, the abolition of forced or compulsory labor, the abolition of child labor, and equality and non-discrimination in employment and occupation). If there is mention of

regulations on protecting other rights of employees, it also aims to clarify the issue that the thesis is researching.

- *Scope spacial*: The thesis mainly studies the legal status of the protection of employees' rights in Vietnam. The practice of law enforcement on the protection of employees' rights is studied in general in Vietnam and especially a focus on in employers in 08 provinces/cities: Hanoi, Quang Ninh, Hai Duong, Ha Tinh, Da Nang, Quang Nam, Ho Chi Minh and Binh Duong.

- *Scope temporal*: The research time scope of the thesis includes the periods before and after Vietnam joins the CPTPP. In which the provisions of the law on the protection of employees' rights mainly focus on the effective period of the 2019 Labor Code, while in practice law enforcement, the thesis uses data from the period from the entry into force of the Labor Code in 2012 to 2022 to clarify the practice of implementing the law on contents related to the protection of employee as required by the CPTPP Agreement.

4. Methodology and research methods

4.1. Methodology In the process of implementing the thesis, the author uses the methodology of Marxism - Leninism, including dialectical materialism and historical materialism methodology. Accordingly, the legal issue of protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP has always been studied in a state of movement and development in an inseparable relationship with political, economic and social factors. During the research process, the thesis is also based on the viewpoints, orientations of the Party, policies and laws of the State on labor relations in the market economy in Vietnam.

4.2. Research methods

The thesis uses research methods: document review, statistics, analysis, proof, comparison, synthesis, sociological investigation, scientific prediction. Specifically, these methods are applied as follows:

- *Document review method*: This method is used to gather documents and research works based on timelines and types of works

in order to systematize documents related to the thesis topic from different sources. This method is mainly used in Chapter 1, which provides an overview of the research situation of the topic. In addition, this method is combined with other methods to clarify theoretical issues on the protection of employees' rights and the law on protection of employees' rights in Chapter 2 as well as the current state of law and the practice of Law enforcement on the protection of employees' rights in Vietnam in Chapter 3.

- *Analytical methods*: This method is used in all chapters of the thesis to analyze and interpret theoretical content, as well as analyze the legal situation, practice of law implementation, and recommendations to improve the law, and solutions to improve the effectiveness of the implementation of the law on protection of employees' rights when Vietnam joins the CPTPP.

- *Proof method*: Like the analytical method, the proof method is used in most chapters of the thesis to provide scientific evidence to clarify the points and arguments in the contents of the overview of the research topic in chapter 1, the theoretical issues in chapter 2; assessments and comments in the contents of chapter 3 and especially recommendations to improve the provisions of the law and solutions to improve the effectiveness of law enforcement on the protection of employees' rights in Vietnam when Vietnam joins the CPTPP Agreement in Chapter 4.

- *Comparative method*: This method is used in most chapters and contents of the thesis when evaluating different views of scientists in research works. In particular, the comparative method is used to compare and clarify the similarities and differences in the provisions of Vietnamese law with those of international law (UN, ILO), as well as in the provisions of Vietnamese law before and after joining the CPTPP Agreement.

- *Statistical methods*: Statistical methods are used to collect data, cases, and practical situations, serving the analysis and assessment of actual implementation of the law on protection of employees' rights. This method is used in Chapter 1, Chapter 3 and

some contents in Chapter 4, in order to ensure the reliability of the assessments and recommendations made.

- *Integrated method*: This method is used to synthesize opinions and data from document analysis, survey, and sociological investigation; synthesize the content analyzed and evaluated. The synthesis method is used in all chapters to summarize and conclude the problem after comparing, analyzing, and proving. Especially this method is used in the conclusion of the chapter and the conclusion of the thesis.

- *Method of sociological investigation*: The method of sociological investigation is used when building questionnaires, conducting surveys, processing information, evaluating, synthesizing and using collected information related to the content of the law to protect the rights of employee.

To achieve the objectives and carry out the research tasks set out, the author of the thesis has conducted surveys, investigations, and data collection in 08 provinces/cities including: Hanoi, Quang Ninh, Hai Duong, Ha Tinh, Da Nang, Quang Nam, Ho Chi Minh and Binh Duong.

Number of questionnaires and surveys: 2052 sheets.

Objects of investigation and information collection: The subjects are employees doing management work in the field of labor from the central to local levels and employees directly working in factories and enterprises in a number of industries and occupations with all types of enterprises and a number of officials and civil servants working at state management agencies about labor at provincial and district levels in 08 surveyed provinces and cities.

Tools of investigation and survey: Includes 02 questionnaires with structures corresponding to the surveyed object group.

Survey format: The survey form is distributed directly to the surveyed subjects.

- *Scientific forecasting method*: Scientific forecasting method is used to predict the probability of occurrence on the basis of analyzed theory and practice. This method is mainly used in Chapter 4 of the

proposals to improve the Vietnamese law and propose solutions to improve the effectiveness of the implementation of the law on protecting employees' rights when Vietnam implements its commitments in the CPTPP Agreement.

The above research methods, depending on the content, are used appropriately, flexibly and especially in combination with each other to achieve the stated purpose of the research problem.

5. Scientific and practical significance of the thesis

As a systematic and comprehensive scientific research on the law on protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP, the thesis has scientific and practical significance as follows:

5.1. Scientific significance

The thesis contributes to clarifying a number of theoretical issues on the protection of employees' rights (concepts, characteristics, the need to protect employees' rights when Vietnam joins the CPTPP); clarifying a number of theoretical issues about the law to protect employees' rights (concepts, principles, legal contents on protection of employees' rights as required by the CPTPP Agreement); explain the factors affecting the implementation of the law on employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement. On that basis, the thesis contributes to consolidating and perfecting the system of theoretical foundations of the law to protect employees' rights when Vietnam joins the CPTPP.

The thesis presents a scientific point of view when analyzing and evaluating objectively and comprehensively the current state of the law and the practice of implementing the law on protection of employees' rights to meet the requirements of the CPTPP Agreement. On that basis, the thesis has compared and contrasted the contents of the current regulations of Vietnamese law with the requirements and standards on labor of the CPTPP Agreement on the protection of employees' rights to explain and clarify the points that are similar and relevant and the points that are still different and not suitable. From the orientations set out, the thesis proposes some

solutions to improve the provisions of Vietnamese law on the protection of employees' rights and improve the effectiveness of the implementation of the law on the protection of employees' rights, meeting the requirements of the CPTPP Agreement, in accordance with international law in the current integration context.

5.2. Practical significance

The thesis provides knowledge about CPTPP Agreement in general, labor regulations in this Agreement in particular, international labor standards in basic ILO conventions, protect the rights of employees and the law to protect the rights of employees for policy makers, state managers of labor, employers, employees in employers in Vietnam and those who are interested. Thereby, helping them to properly understand and properly implement the provisions of the law on protecting employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement. At the same time, the thesis is also a useful reference source for students, trainees, researchers, lecturers when studying, teaching and researching on protecting employees' rights, the law on protecting employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement.

6. New points of the thesis

The thesis has the following new points:

- Systematize, supplement, develop and deepen the theoretical issues on the protection of employees' rights and the law on the protection of employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement.

- The thesis clarifies the concept, characteristics and necessity of protecting employees' rights; concepts, principles and legal contents on the protection of employees' rights; Factors affecting the enforcement of the law on protection of employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement.

- Assess the current status of Vietnamese law on the protection of employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement. Indicate the provisions of Vietnam's labor law that are similar and appropriate, and those that are not appropriate and incompatible with

the Vietnamese labor law compared with the ILO's international labor standards according to the requirements of the CPTPP Agreement on the protection of employees' rights.

- Analyze and evaluate the practical implementation of the law on the protection of employees' rights in Vietnam through data, cases and survey results; point out the inadequacies and causes of inadequacies in the implementation of regulations on the protection of employees' rights in Vietnam in recent years, as a premise and basis to come up with appropriate solutions in the organization of law enforcement when Vietnam joins the CPTPP Agreement.

- Orient and propose some solutions to improve the law and some solutions to improve the effectiveness of the implementation of the law on protection of employees' rights when Vietnam joins the CPTPP Agreement.

7. Thesis layout

In addition to the commitment, the list of abbreviations, the table of contents, the introduction, the conclusions, the list of references, the appendix, the main content of the thesis is arranged in 04 chapters:

Chapter 1. Literature review and research theoretical basis.

Chapter 2. Theoretical issues of the law to protect employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership.

Chapter 3. Legal status and practice of law enforcement on the protection of employees' rights in Vietnam in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership.

Chapter 4. Solutions to perfect the law and improve the efficiency of law enforcement on the protection of employees' rights in Vietnam in the context of Vietnam joining the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership.

Chapter 1

LITERATURE REVIEW AND THEORETICAL BASIS OF RESEARCH

1.1. Research status related to the topic

Protecting employees' rights and the law on protecting employees' rights has long been a topic of interest to many domestic and foreign researchers and there have been many research works on this issue. Specifically:

1.1.1. Research status related to theoretical issues on the protection of employees' rights and the law on the protection of employees' rights

- 1.1.1.1. *The concept of employees' rights*
- 1.1.1.2. *The concept of protecting employees' rights*
- 1.1.1.3. *The characteristics of protecting employees' rights*
- 1.1.1.4. *The need to protect employees' rights*

1.1.2. Research status related to the legal status and practice of law enforcement on the protection of employees' rights when Vietnam joins the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

- 1.1.2.1. *Research work on freedom of association and collective bargaining*
- 1.1.2.2. *Research work on the right to abolish forced and compulsory labor*
- 1.1.2.3. *Research work on banning the use of child labor, eliminating bad forms of child labor*
- 1.1.2.4. *Research on the right to eliminate all forms of discrimination in employment and occupation*

1.1.3. Research works related to the direction of improving the law on protecting employees' rights when Vietnam joins the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

1.2. Evaluation of research results of scientific works related to the thesis topic and the issues of the thesis continues to research

1.2.1. Evaluation of research results of scientific works related to the topic

1.2.2. The issues thesis continues to research

1.3. Research theoretical basis

1.3.1. Research theory

1.3.2. Research question

Conclusions of Chapter 1

Chapter 2

THEORETICAL ISSUES ABOUT THE LAW PROTECTING EMPLOYEES' RIGHTS IN THE CONTEXT OF VIETNAM'S ACCESSION TO THE AGREEMENT COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP

2.1. Concept, characteristics and meaning of protecting employees' rights

2.1.1. Concept

2.1.1.1. Employees' rights in terms of human rights

2.1.1.2. Protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

2.1.2. Characteristics

Compliance and enforcement of basic international labor standards on labor are the content mentioned in new generation FTAs, including the CPTPP. The characteristics of employees' rights protection in the context of Vietnam's accession to the CPTPP can be summarized as follows:

Firstly, protecting employees' rights is one of the mandatory contents of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership for member countries.

Secondly, the labor commitments in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership have the purpose and content of protecting human rights, employees' rights.

Thirdly, the protection of employees' rights is regulated in national and international legal corridors.

Fourthly, the protection of employees' rights in the context of

Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership is guaranteed by various legal measures.

2.1.3. Importance of protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

Firstly, protect the rights of employees - the weak side in labor relations.

Secondly, protecting employees' rights stems from the requirements of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership.

Thirdly, protect employees' rights against the negative impacts of the market economy and international integration.

2.2. Law on protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

2.2.1. The concept of law on the protection of employees' rights

2.2.2. Legal content on protecting employees' rights as required by the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

2.2.2.1. Protect employees' right to freedom of association and collective bargaining

2.2.2.2. Eliminate all acts of forced or compulsory labor

2.2.2.3. Effectively eliminate child labor, ban the worst forms of child labor

2.2.2.4. Eliminate the discrimination in employment and occupation

2.2.3. Measures to protect employees' rights

2.2.3.1. Measures to protect employees' rights through labor representative organizations

2.2.3.2. Measures to protect employees' rights through social dialogue

2.2.3.3. Measures to protect employees' rights through compensation

2.2.3.4. Measures to protect the rights of employees through

sanctioning violations

2.3. Factors affecting the law on protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

2.3.1. Political factors

2.3.2. Socio-economic factors

2.3.3. Legal factors

2.3.4. Law enforcement factors of the subjects

Conclusions of Chapter 2

Chapter 3

LEGAL STATUS AND PRACTICE OF LAW ENFORCEMENT ON THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF VIETNAM'S ACCESSION TO THE COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP

3.1. Current status of the law and practice of implementing the law on the content of protecting employees' rights

3.1.1. Legal status and practice of law implementation on protection of the right to freedom of association and collective bargaining

3.1.1.1. Current status of the law on the protection of employees' rights to freedom of association and collective bargaining

3.1.1.2. Practical implementation of the law on the protection of employees' right to freedom of association and collective bargaining

3.1.2. Legal status and practice of implementing the law on the abolition of all forms of forced or compulsory labor

3.1.2.1. Current status of the law on the abolition of all forms of forced or compulsory labor

3.1.2.2. Practical implementation of the law on the abolition of all forms of forced or compulsory labor

3.1.3. Legal status and practice of law enforcement on the

effective abolition of child labor and the prohibition of the worst forms of child labor

3.1.3.1. Current status of the law on the effective abolition of child labor and the prohibition of the worst forms of child labor

3.1.3.2. Practical implementation of the law on the effective abolition of child labor and the prohibition of the worst forms of child labor

3.1.4. Current status of the law and practice of implementing the law on eliminating discrimination in employment and occupation

3.1.4.1. Current status of the law on eliminating discrimination in employment and occupation

3.1.4.2. Practical application of the law on eliminating discrimination in employment and occupation

3.2. Legal status and practice of implementing the law on measures to protect employees' rights

3.2.1. Measures to protect employees' rights through employees' representative organizations

3.2.1.1. Legal status of measures to protect employees' rights through representative organizations of employees

3.2.1.2. Practical implementation of the law on measures to protect employees' rights through representative organizations of employees

3.2.2. Measures to protect employees' rights through social dialogue

3.2.2.1. Legal status of employees' rights protection through social dialogue

3.2.2.2. Practical implementation of the law on the protection of employees' rights through social dialogue

3.2.3. Measures to protect employees' rights through employers' compensation

3.2.3.1. Current status of the law on protecting employees' rights through compensation for damage by employers

3.2.3.2. Practical implementation of the law on protecting employees' rights through compensation for damage by employers

3.2.4. Measures to protect the rights of employees through

sanctioning violations of state management agencies

3.2.4.1. *Current status of the law on protecting employees' rights through sanctioning violations by state management agencies*

3.2.4.2. *Practical implementation of the law on protecting employees' rights through sanctioning violations by state management agencies*

3.2.5. Measures to protect employees' rights through judgments of the People's Court

3.2.5.1. *Current status of the law on protection of employees' rights through judgments of the People's Courts*

3.2.5.2. *Practical implementation of the law on the protection of employees' rights through the judgment of the People's Court*

3.3. Assessment of the legal status and practice of law enforcement on the protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

3.3.1. Similarities of Vietnamese law with the commitment to protect employees' rights in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

3.3.1.1. *The right to freedom of association and collective bargaining*

3.3.1.2. *The abolition of all acts of forced and compulsory labor*

3.3.1.3. *The effective abolition of child labor, the worst forms of child labor*

3.3.1.4. *The elimination of discrimination in employment and occupation*

3.3.2. Incompatibilities of Vietnamese law compared with committed contents on protecting employees' rights in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

3.3.2.1. *The employees' right to freedom of association and collective bargaining*

3.3.2.2. *Ending all acts of forced labor*

3.3.2.3. *The effective abolition of child labor, the worst forms of child labor*

3.3.2.4. *Ending discrimination in employment and occupation*

Conclusions of Chapter 3

Chapter 4

SOLUTIONS TO PERFECT THE LAW AND IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF THE IMPLEMENTATION OF THE LAW ON THE PROTECTION OF EMPLOYEES' RIGHTS IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF VIETNAM JOINING THE COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP

4.1. Orientation to perfecting the law and improving the effectiveness of law enforcement on the protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

4.1.1. Protection of employees' rights must be placed in the context of perfecting the law on human rights

4.1.2. Ensure correlation with protection of employers' rights

4.1.3. Respect the objectivity of the socialist-oriented market economy

4.1.4. Ensuring consistency and synchronization in the Vietnamese legal system

4.1.5. Ensure compliance with international labor standards

4.2. Solutions to improve the law on protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

4.2.1. Solutions to improve the law on the protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

4.2.1.1. The right to freedom of association and the right to collective bargaining of employees

Firstly, it is necessary to improve the legal framework for freedom of association and protect employees' right to association by approving ILO Convention 87.

Secondly, it is necessary to supplement regulations on subjects participating in Vietnamese trade union organizations.

Thirdly, it is necessary to specify the ratio of employee representation so that the representative organization is eligible for collective bargaining.

Fourthly, it is necessary to complete a number of regulations on ensuring the operation of trade unions and representative organizations of employee at enterprises.

4.2.2.2. Ending all acts of forced labor

Firstly, it is necessary to amend the regulations on the concept of forced labor.

Secondly, it is necessary to limit the work or service to be done in special cases.

4.2.2.3. On Prohibition of Child Labor and Worst Forms of Child Labor

Firstly, it is necessary to expand the regulation on children participating in labor.

Second, it is necessary to improve the inspection and examination mechanism for the implementation of the law on child labor.

4.2.2.4. On ending discrimination in employment and occupation

Firstly, it is necessary to continue to improve the provisions of the law, create a basis for the exercise of equal rights of employees, and stop discrimination.

Secondly, complete the legal provisions on sanctions for handling and sanctioning violations in the direction of increasing the sanction for administrative violations to ensure deterrence and education.

4.2.2. Solutions to complete the law on measures to protect employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

4.2.2.1. Measures to protect employees' rights through labor representative organizations

Firstly, it is necessary to specify more specifically the rights and obligations of trade unions.

Secondly, it is necessary to develop guiding documents for the implementation of the Labor Code in 2019

Thirdly, it is necessary to soon complete the provisions of the law on the Association.

4.2.2.2. Measures to protect employees' rights through social dialogue

4.2.2.3. Measures to protect employees' rights through employer's compensation

Firstly, there should be specific regulations on ensuring the compensation obligation of the employers to the employees when unilaterally terminating the labor contract illegally.

Secondly, it is necessary to specify the issue of forcing employers to return employees to work in Article 41 of the Labor Code 2019.

Thirdly, it is necessary to provide for unemployment benefits for employees who have worked for the employers for less than 12 months.

4.2.2.4. Measures to protect employees' rights through sanctions for violations of state management agencies

4.2.2.5. Measures to protect employees' rights through decisions of the People's Court

Firstly, it is necessary to specify the negotiation mechanism in resolving labor disputes at the court.

Secondly, amending the legal provisions on labor proceedings.

4.3. Solutions to improve the efficiency of law enforcement on the protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership

4.3.1. Improve the efficiency of law-making and enactment to meet international labor standards on the protection of employees' rights.

4.3.2. Improve state management capacity for state

management agencies about labor

4.3.3. Enhance the responsibility of actors to protect employees' rights to meet the requirements of new-generation free trade agreements in general and the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership in particular.

4.3.3.1. For representative employees' organizations

4.3.3.2. For employers

4.3.3.3. For employees

4.3.4. Promote propaganda and dissemination of labor laws, including the dissemination of knowledge about rights and protection of employees' rights mentioned in free trade agreements.

4.3.5. Improving the quality of adjudication activities for labor disputes, promoting judicial reform activities in adjudication activities of the People's Courts.

Conclusions of Chapter 4

CONCLUSIONS

Protecting employees' rights is always an important, necessary and decisive content for the socio-economic development of each country, the issue of protecting employees' rights has been recognized in international law as well as in Vietnamese law. Through the development process, the law on protection of employees' rights has been improved and more suitable with the requirements of labor relations in the context associated with the development of the market economy and international integration.

Although there are differences in terms of socio-economic conditions, political institutions, level of development, etc., the laws of different countries also have different provisions on the protection of employees' rights. But on a general level, the main and core spirit in the laws of countries around the world is to recognize and protect the core labor rights of employees mentioned in the ILO Declaration in 1998, adopted 08 basic conventions of this organization and are widely recognized on a global scale.

With the topic *"Vietnamese law on protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the Comprehensive*

and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”, the thesis has clarified the problems of theory, current status of regulations and practical application of Vietnam's labor law, on that basis, propose some solutions on amending and supplementing the provisions of Vietnam's labor law, in the context of our country joining and becoming a member of the CPTPP Agreement. Thereby, the thesis draws the following conclusions:

1. The issue of protecting the rights and interests of employees is always an important, necessary and decisive content for the socio-economic development of each country. Because in labor relations, employees are always in a weaker position, their rights are easily infringed the employers because they are completely dependent on and subject to the management and administration of the employers. Therefore, the issue of protecting employees' rights is always an important policy, one of the criteria as a "measurement" for the progress and democracy of a country's law.

Protection of employees' rights is an indispensable and objective activity in the labor relations. Protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP Agreement are specific activities, methods and measures to ensure employees' rights in accordance with Vietnamese law on the basis of the basic international labor standards prescribed and committed in the CPTPP Agreement that Vietnam has signed, joined and guaranteed by different legal measures.

2. Employees' rights and protection of employees' rights are always important contents recognized and adjusted by the laws of countries around the world. However, stemming from the political regime, ownership regime, economic management mechanism, the views on the protection of employees' rights in each country and at certain historical times, where the laws of different countries have different provisions on employees' rights, as well as the contents of the protection of employees' rights in labor relations.

3. Legal content on protecting employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP. CPTPP is a new generation FTA with the feature of emphasizing human rights and employees' rights, helping employees and businesses to enjoy

economic benefits equally. To that end, this CPTPP requires all participating countries to adopt and uphold the employees' rights set forth in the ILO Declaration in 1998, specifically, the four basic "rights" of employees through 08 core ILO Conventions. These rights are essentially the main international labor standards recognized across the global range. That is, i) freedom of association and collective bargaining; ii) end all forms of forced or compulsory labor; iii) effectively eliminate child labor, ban the worst forms of child labor; iv) end discrimination on employment and occupation.

Protecting employees can be done by many different measures. Depending on the content that needs to be protected and in the specific case that the law requires, employees can use different measures to protect their legitimate rights and interests. Measures to protect basic rights of labors include the following measures: measures for employees to associate and protect themselves through labor representative organizations; social dialogue measures; measures through compensation for damage; measures to sanction violations and measures through adjudication activities of the People's Courts.

4. The law on protection of employees' rights according to basic international labor standards plays an important role and significance in the context of Vietnam's accession to the CPTPP Agreement. It is not only the concretization of the requirements of the CPTPP Agreement, but also the recognition, enforcement and assurance of the rights of employees in relation to the obligations of the employers, In the context of the development of the market economy and the increasingly strong international integration, the protection of employees' rights also makes an important contribution to the goal of building progressive, harmonious and stable labor relations.

5. The current Vietnamese law on protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP has many compatible points, is suitable and meets the requirements of the CPTPP Agreement on protection of employees' rights. But besides that, it can also be seen that the contents of the provisions of Vietnamese law are still different, inconsistent and compatible with

the requirements of the CPTPP Agreement on the protection of employees' rights.

This situation raises the issue of the necessity of completing the law on protection of employees' rights in the context of Vietnam's accession to the CPTPP Agreement on the basis of ensuring the requirements of theory and practice. Overcoming the limitations, shortcomings, inadequacies and compatibility in the provisions of Vietnamese law with the requirements of basic international labor standards on the protection of employees' rights specified in CPTPP Agreement in a harmonious relationship with the legitimate rights and interests of employers.

6. In order to those requirements, it is necessary to amend and supplement the provisions of the law on the protection of employees' rights according to basic international labor standards, which are, protect the right to freedom of association and collective bargaining; end all forms of forced or compulsory labor; effectively eliminate child labor, ban the worst forms of child labor; ending discrimination on employment and occupation to be appropriate, compatible, and to meet the requirements of the CPTPP Agreement. At the same time, propose some solutions to improve the law on mechanisms to protect employees' rights such as mechanisms to protect employees through labor representative organizations; through social dialogue; compensation for damages; handle violations of the law and approve the adjudication activities of the People's Court.

Along with the improvement of the law, it is necessary to have solutions to improve the effectiveness of the implementation of the provisions of the law on the protection of employees' rights. That is to strengthen the management role of the state, the role of the employees' representative organization and other solutions. Only in this way can the legal provisions on the protection of employees' rights according to the international labor standards specified in the CPTPP come into life, bringing into play their effectiveness in practice./.

LIST OF SCIENTIFIC WORKS OF THE AUTHOR RELATED TO THE THESIS

1. Articles: *“Representative role of trade unions for employee in labor relations under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – Legislation of some member countries and experience for Vietnam”*. Scientific Journal – Hue University, Social Sciences and Humanities, Vol. 130, 6C (2021), p.229-237.
2. Articles: *“Some issues on the protection of employees’ rights in Vietnamese law under the commitments of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”*, Journal of Law and Practice, No. 48/2021, p.57-68.
3. Articles: *“The requirements to meet basic international labor standards for the protection of employees’ rights under the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”*. Industry and Trade Magazine, No. 16 (2021), p.24-30.
4. Articles: *“Ensuring the freedom of association and collective bargaining of employees in Vietnam as required by the CPTPP and EVFTA Agreements”*, The Journal of Democracy and Law, No. 342/2020, p.26-32.
5. Articles: *“Law on eliminating child labor at the request of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”*, Democracy and Law Magazine, Special number November 2021, p.18-23.
6. School level project: *“Protecting employees’ rights in the context that Vietnam is a member of the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership”*. University of Economics, University of Da Nang, defended in 2019.