



Original Article

# Implementation of Labour Commitments in Vietnam's New Generation Free Trade Agreements and Experience from International Disputes

Ngo Trong Quan\*

*Hanoi Law University, 87 Nguyen Chi Thanh, Dong Da, Ha Noi, Vietnam*

Received 9 December 2021

Revised 10 June 2022; Accepted 25 August 2022

**Abstract:** Commitments on labor standards or trade and sustainable development recently emerge in new-generation free trade agreements (FTAs) of Vietnam including the CPTPP or EVFTA. Member states shall enforce their labor laws in a manner that does not interfere with free and fair trade and investment. This article analyzes the tribunals' decisions in the only two disputes in the world to date arising from violations of labor commitments in FTAs, including disputes of the Dominican Republic - Central America - United States FTA (CAFTA-DR) and the EU-Korea FTA. On the basis of similar commitments of Vietnam, this article draws some lessons for better implementation of its FTAs' labor commitments.

**Keywords:** Labor commitments; free trade agreements; implementation.

\* Corresponding author.

*E-mail address:* [ngotrongquan@hlu.edu.vn](mailto:ngotrongquan@hlu.edu.vn)

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4416>

# Thực thi cam kết lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của Việt Nam và kinh nghiệm từ các tranh chấp quốc tế

Ngô Trọng Quân \*

*Trường Đại học Luật Hà Nội, 87 Nguyễn Chí Thanh, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 9 tháng 12 năm 2021

Chỉnh sửa ngày 10 tháng 6 năm 2022; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 8 năm 2022

**Tóm tắt:** Các tiêu chuẩn về lao động hay thương mại và phát triển bền vững là một nội dung cam kết trong các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mà Việt Nam tham gia gần đây như CPTPP hay EVFTA. Các quốc gia ký kết phải thực thi pháp luật về lao động theo cách thức không gây ảnh hưởng đến hoạt động thương mại và đầu tư tự do và công bằng. Bài viết này phân tích phán quyết của hội đồng xét xử trong hai vụ tranh chấp duy nhất trên thế giới tính đến nay phát sinh từ vi phạm cam kết về lao động trong các FTA, bao gồm tranh chấp trong khuôn khổ FTA Cộng hòa Dominica - Trung Mỹ - Hoa Kỳ (CAFTA-DR) và FTA Liên minh Châu Âu - Hàn Quốc. Trên cơ sở các cam kết tương tự của Việt Nam, bài viết này rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam để thực thi tốt cam kết về lao động trong các FTA.

*Từ khóa:* Tiêu chuẩn lao động; hiệp định thương mại tự do; thực thi.

Cho đến thời điểm hiện tại, Việt Nam đã ký kết bốn hiệp định thương mại tự do song phương và đa phương có chứa các cam kết riêng về bảo vệ môi trường và lao động, bao gồm Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu (EVFTA), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh kinh tế Á-Âu (VN-EAEU FTA), và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Vương quốc Anh (UKVFTA) [1]. Các hiệp định này một mặt khẳng định quyền tự quyết của các thành viên trong việc ban hành và thực thi pháp luật nội địa về lao động, mặt khác lại yêu cầu các thành viên không lạm dụng tiêu chuẩn lao động theo cách thức ảnh hưởng đến hoạt động thương mại quốc tế tự do và công bằng. Bài viết này sẽ phân tích các cam kết của Việt Nam về tiêu chuẩn lao động

trong khuôn khổ hai FTA thế hệ mới điển hình là CPTPP và EVFTA. Nội hàm của những nghĩa vụ này được làm rõ thông qua việc tham khảo cách giải thích và áp dụng của hội đồng trọng tài trong hai tranh chấp đầu tiên và duy nhất đến thời điểm hiện tại giữa Hoa Kỳ với Guatemala và giữa Liên minh Châu Âu (EU) với Hàn Quốc. Từ thực tiễn xét xử đó, bài viết đưa ra một số bài học kinh nghiệm và khuyến nghị cho Việt Nam để thực thi tốt các cam kết quốc tế về lao động.

## 1. Cam kết lao động của Việt Nam trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới

Mục tiêu phát triển bền vững được đề cập trong lời nói đầu của cả hai hiệp định CPTPP và EVFTA. Chương 13 của EVFTA còn chỉ rõ cách

\* Tác giả liên hệ.

*Địa chỉ email:* [ngotrongquan@hlu.edu.vn](mailto:ngotrongquan@hlu.edu.vn)

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4416>

thức để đạt được mục tiêu này là thông qua thúc đẩy sự đóng góp của các lĩnh vực liên quan đến thương mại và đầu tư lên các vấn đề lao động và môi trường [2]. CPTPP có tiền thân là TPP với sự tham gia của Hoa Kỳ, và EVFTA có sự tham gia của EU, vì thế các quy định có tính tương đồng cao với hai hiệp định CAFTA-DR và FTA EU - Hàn Quốc trong hai tranh chấp sẽ được phân tích ở mục 2.

### *1.1. Nhóm các cam kết về thực thi pháp luật lao động không ảnh hưởng tới thương mại và đầu tư quốc tế*

Chương Lao động của CPTPP và Chương Thương mại và Phát triển bền vững của EVFTA đều không thiết lập các tiêu chuẩn lao động mới mà hướng hai mục tiêu chính bao gồm: i) bảo đảm các nước thành viên không sử dụng các tiêu chuẩn môi trường và lao động theo cách ảnh hưởng đến hoạt động thương mại, đầu tư quốc tế; và ii) bảo đảm các nước thành viên thực thi hiệu quả cam kết theo các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà họ đã tham gia.

Nghĩa vụ về duy trì mức độ bảo vệ quyền lao động được quy định tại Điều 13.3 của Hiệp định EVFTA, cụ thể như sau:

“1. Hai Bên nhấn mạnh rằng việc làm suy yếu mức độ bảo vệ môi trường và lao động gây bất lợi cho mục tiêu của Chương này và việc khuyến khích thương mại và đầu tư thông qua việc làm suy yếu mức độ bảo vệ luật pháp môi trường và lao động trong nước là không phù hợp.

2. Một Bên không được phép hoặc cho phép việc giảm nhẹ hiệu lực pháp lý hoặc miễn trừ các quyết định luật pháp về môi trường và lao động theo cách làm ảnh hưởng đến thương mại và đầu tư giữa các Bên.

3. Một Bên sẽ không được phép, thông qua một chuỗi các hành động có tính kéo dài hoặc tái diễn, chối bỏ thực thi hiệu quả luật pháp môi trường và lao động như là một biện pháp khuyến khích thương mại và đầu tư.

4. Một Bên không được áp dụng luật pháp môi trường và lao động theo cách thức gây ra sự phân biệt đối xử tùy tiện và vô lý giữa các Bên hoặc được sử dụng như một phương thức hạn chế thương mại trá hình.”

Như vậy có thể thấy, hai cam kết ở đoạn 1 và 2 của Điều 13.3 EVFTA nêu trên yêu cầu các quốc gia không được hạ thấp tiêu chuẩn bảo vệ người lao động với hai mục đích: thứ nhất, giúp nhà sản xuất, đầu tư nội địa đạt được lợi thế cạnh tranh trong thương mại quốc tế do duy trì tiêu chuẩn lao động thấp; và thứ hai, giúp thu hút các nhà đầu tư từ quốc gia khác muốn tận dụng những tiêu chuẩn thấp để thu lợi. Những hành vi này tạo ra lợi thế cạnh tranh không công bằng trong quan hệ thương mại và đầu tư giữa hai quốc gia.

CPTPP cũng có yêu cầu tương tự với các nước thành viên về việc thực thi pháp luật lao động trong nước tại Điều 19.4 và Điều 19.5. Mặc dù mục tiêu chung của các điều khoản trong EVFTA và CPTPP là tránh các quốc gia lạm dụng tiêu chuẩn lao động vào các mục đích khuyến khích và bảo hộ thương mại, đầu tư, từ đó gián tiếp bảo vệ quyền của người lao động trong nước, trên thực tế việc chứng minh mối liên hệ giữa chính sách và pháp luật lao động của một quốc gia với hoạt động thương mại hoặc đầu tư quốc tế là không dễ dàng. Các quy định này cũng đặt ra yêu cầu về mức độ vi phạm thể hiện ở việc chứng minh có tồn tại “một chuỗi hành động (hoặc không hành động) mang tính kéo dài và tái diễn”.

Ngoài ra, EVFTA yêu cầu các bên không được áp dụng các tiêu chuẩn lao động theo cách thức có thể hạn chế thương mại, đầu tư giữa hai bên một cách trá hình. Tương tự, CPTPP cũng yêu cầu không sử dụng pháp luật lao động vì mục đích bảo hộ thương mại [3]. Các cam kết này có cách quy định tương tự như trong đoạn mở đầu của Điều XX Hiệp định chung về thuế quan và thương mại năm 1994 (GATT) của Tổ chức Thương mại Thế giới [4]. Quy định này được tạo ra nhằm đảm bảo các bên thực hiện nghĩa vụ theo cách thức thiện chí, đồng thời hạn chế tình trạng lạm dụng các biện pháp để bảo vệ trá hình cho hoạt động sản xuất trong nước. Nói cách khác, một quốc gia thành viên phải áp dụng các tiêu chuẩn lao động một cách công bằng giữa hàng hóa nội địa và nhập khẩu, giữa nhà đầu tư trong nước với nước ngoài. Đoạn 4 của Điều 13.3 EVFTA còn đặt ra yêu cầu các bên không áp

dụng pháp luật lao động và môi trường theo cách thức tạo ra sự phân biệt đối xử tùy tiện và vô lý. Tuy nhiên, cách hiểu như thế nào là một sự phân biệt đối xử tùy tiện và vô lý, tức là không thể giải thích bằng một lý do chính đáng, cũng cần được làm sáng tỏ qua thực tiễn giải quyết tranh chấp và đặt trong bối cảnh một biện pháp cụ thể.

### *1.2. Nhóm các cam kết về thực thi tiêu chuẩn lao động theo các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*

Trong CPTPP và EVFTA, các nước thành viên đều tái khẳng định những nghĩa vụ của mình với tư cách thành viên của ILO, trong đó bao gồm những nghĩa vụ đã nêu tại Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và những bước tiếp theo, được thông qua tại Hội nghị Lao động Quốc tế lần thứ 86 năm 1998 [2, Điều 13.4.2; 3, Điều 19.2; 5].

Theo đó, các nước cam kết thông qua và duy trì bốn nhóm tiêu chuẩn lao động cơ bản được nêu trong tuyên bố của ILO trong pháp luật nội địa của mình, bao gồm: (a) tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; (b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc; (c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em và cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; và (d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp [2, Điều 13.4.2; 3, Điều 19.3; 6]. Ngoài ra, CPTPP yêu cầu thêm các nước thành viên thực hiện các quy định về điều kiện làm việc có thể chấp nhận được về lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, mặc dù đề nghị mức độ quy định cho các nước thành viên [3, Điều 19.3.2]. Hiệp định CPTPP còn chỉ rõ sự vi phạm của các nước thành viên với bốn nhóm quyền cơ bản phải theo cách thức gây ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên ký kết Hiệp định [3, Chú thích số 4 cho Điều 19.3]. Ngoài bốn nhóm tiêu chuẩn lao động cơ bản, EVFTA không đề cập đến các điều kiện làm việc cụ thể như CPTPP mà dẫn chiếu tới Chương trình Việc làm Bên vững của ILO (Decent Work Agenda) [2].

Trong EVFTA, nghĩa vụ của các nước thành viên đối với các Công ước của ILO chia thành hai nhóm. Thứ nhất, các nước tái khẳng định cam

kết sẽ thực thi một cách hiệu quả các Công ước ILO đã được phê chuẩn. Thứ hai, các nước sẽ tiếp tục và duy trì các nỗ lực hướng đến phê chuẩn đối với các Công ước cơ bản còn lại của ILO và xem xét thông qua các Công ước khác được ILO phân loại là phù hợp [2, Điều 13.4.3]. Như vậy, mặc dù không có lộ trình cụ thể, Việt Nam đã chính thức cam kết về việc sẽ phê chuẩn các Công ước còn lại trong nhóm 8 Công ước lao động cơ bản của ILO, cụ thể là Công ước số 87 năm 1948 về quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền tự do lập hội [7].

### *1.3. Nhóm các cam kết về thể chế, giám sát và giải quyết tranh chấp*

Về cơ chế giám sát, Hiệp định EVFTA yêu cầu thiết lập Ủy ban Thương mại và Phát triển bền vững, bao gồm các cán bộ cấp cao từ các cơ quan quản lý hành chính của mỗi Bên để xem xét và đánh giá việc thực hiện nội dung các cam kết.

Về cơ chế giải quyết tranh chấp, tranh chấp liên quan đến lĩnh vực Thương mại và Phát triển bền vững sẽ chỉ giải quyết qua tham vấn cấp chính phủ hoặc hội đồng chuyên gia được quy định trong Chương 13 mà không sử dụng Cơ chế giải quyết tranh chấp chung cho cả hiệp định tại Chương 15 EVFTA. Trong trường hợp tham vấn chính phủ không thành công, hội đồng chuyên gia sẽ được thành lập để đưa ra giải pháp cho tranh chấp. Như vậy, EVFTA hướng đến việc giải quyết các bất đồng một cách hợp tác, hữu nghị và đồng thuận. Đây là điểm khác biệt giữa hiệp định EVFTA với CPTPP vì tranh chấp liên quan đến Chương Môi trường hay Lao động của CPTPP có thể sử dụng cơ chế giải quyết tranh chấp có áp dụng chế tài trừng phạt về thương mại.

## **2. Thực tiễn giải thích và áp dụng cam kết lao động trong các hiệp định thương mại tự do trên thế giới**

### *2.1. Tranh chấp giữa Hoa Kỳ và Guatemala trong khuôn khổ CAFTA-DR*

Ngày 26/6/2017, Hoa Kỳ và Guatemala công bố quyết định của Ban hội thẩm trong vụ kiện do

Hoa Kỳ khiếu kiện Guatemala vi phạm Điều 16.2.1(a) của CAFTA-DR. Đây là lần đầu tiên một quyết định trọng tài được tuyên cho một tranh chấp liên quan đến cam kết lao động trong khuôn khổ FTA, và lần đầu tiên trọng tài giải thích về mối liên hệ giữa tiêu chuẩn lao động với thương mại quốc tế. Với nhiều điểm tương đồng trong cách quy định nghĩa vụ ở Chương Môi trường và Lao động của CPTPP, việc nghiên cứu tranh chấp này có ý nghĩa làm sáng tỏ nghĩa vụ mà Việt Nam đã cam kết trong CPTPP và phòng ngừa tranh chấp có thể phát sinh trong tương lai.

Vào tháng 4/2008, Liên đoàn Lao động Hoa Kỳ, Đại hội các Tổ chức công nghiệp (AFL-CIO) và sáu tổ chức công nhân của Guatemala đã đệ trình lên Văn phòng Thương mại và Lao động Hoa Kỳ (OTLA) cáo buộc rằng chính phủ Guatemala đã vi phạm nghĩa vụ thực thi luật lao động trong nước theo Điều 16.2 của CAFTA-DR. Cụ thể, bản đệ trình cáo buộc rằng Chính phủ Guatemala không đảm bảo quyền tự do lập hội của người lao động. Guatemala thường xuyên không đảm bảo quyền tiếp cận nhà máy của thanh tra lao động, không quan tâm đến các vi phạm do thanh tra lao động báo cáo, không thi hành các phán quyết của tòa án yêu cầu phục hồi việc làm cho người lao động và bồi thường do sa thải bất công, và không điều tra và truy tố những vụ giết người lãnh đạo công đoàn [8].

Tháng 9/2014, Hoa Kỳ yêu cầu thành lập một ban hội thẩm, và cáo buộc Guatemala đã không đáp ứng được các cam kết chính trong kế hoạch thực thi trước đó mà hai bên thỏa thuận [9]. Báo cáo của ban hội thẩm sau đó được ban hành vào ngày 14/6/2017. Các khiếu nại của Hoa Kỳ tập trung vào vi phạm Điều 16.2 của CAFTA-DR, theo đó quy định như sau:

“1. (a) Không Bên nào được chối bỏ thực thi hiệu quả luật lao động của mình thông qua một chuỗi các hành động hoặc không hành động có tính kéo dài hoặc tái diễn theo cách làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên kể từ ngày Hiệp định này có hiệu lực.”

Để giải quyết khiếu nại của Hoa Kỳ dựa trên Điều 16.2 CAFTA-DR, Ban hội thẩm phải xem xét hai câu hỏi quan trọng: thứ nhất, Guatemala có thất bại trong việc thực thi hiệu quả luật lao

động của mình thông qua chuỗi hành động hoặc không hành động kéo dài, tái diễn hay không; và thứ hai, hành vi đó có ảnh hưởng đến thương mại giữa các Bên trong hiệp định hay không [10].

*Thứ nhất*, về vấn đề thực thi pháp luật lao động.

Ban hội thẩm nhận thấy rằng trong tám trường hợp người sử dụng lao động do Hoa Kỳ viện dẫn, Guatemala đã không thực thi lệnh của tòa án để phục hồi việc làm cho những người lao động bị sa thải bất công do tham gia vào các tổ chức lao động và bồi thường cho những người này một khoản tiền mà họ bị chủ sử dụng lao động nợ. Ban hội thẩm đã xem xét lời khai của những người lao động bị sa thải, tuyên bố từ các tổ chức công nhân địa phương, các lệnh của tòa án địa phương, và nhận thấy Hoa Kỳ đã chứng minh đầy đủ cáo buộc với từng trường hợp chủ sử dụng lao động, và không nhất thiết phải chứng minh đối với từng người lao động bị sa thải [11].

*Thứ hai*, về ảnh hưởng của hành vi vi phạm đến thương mại quốc tế.

Hoa Kỳ khiếu nại rằng tám chủ sử dụng lao động được liệt kê trong tranh chấp này đã tiết kiệm chi phí sản xuất bằng việc trốn tránh nghĩa vụ bồi thường cho công nhân của họ và các chi phí liên quan đến công đoàn. Hoa Kỳ cũng cho rằng những doanh nghiệp xuất khẩu của Guatemala là khách hàng của các công ty vi phạm luật lao động cũng sẽ cắt giảm được chi phí. Các công ty vi phạm này sẽ tạo ra hiệu ứng lan rộng cho toàn ngành sản xuất vì các công ty sẽ đua theo nhau cắt giảm chi phí lao động để cạnh tranh, từ đó tạo ra lợi thế cạnh tranh không công bằng cho các ngành sản xuất của Guatemala so với các quốc gia thành viên khác [11]. Guatemala lập luận rằng Hoa Kỳ đã không cung cấp đủ chứng cứ để chứng minh ảnh hưởng đến thương mại và do đó lập luận của Hoa Kỳ về bản chất hoàn toàn mang tính lý thuyết và phỏng đoán [11].

Ban hội thẩm đã đồng tình với Guatemala và cho rằng việc chấp nhận lập luận mang tính lý thuyết của Hoa Kỳ sẽ đi quá xa so với ý nghĩa thông thường của cụm từ “ảnh hưởng đến thương mại” (affecting trade) tới mức mọi hành vi không thực thi pháp luật đều coi là ảnh hưởng đến thương mại nếu như liên quan đến các chủ sử

dụng lao động có tham gia vào hoạt động ngoại thương. Theo Ban hội thẩm, quy định tại Điều 16.2.1(a) cần được hiểu là hành vi vi phạm pháp luật phải làm thay đổi điều kiện cạnh tranh bằng việc tạo ra một lợi thế cho những chủ sử dụng lao động có tham gia vào ngoại thương. Nguyên đơn có nghĩa vụ chứng minh các ảnh hưởng đến chi phí lao động là đủ để tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp và Hoa Kỳ chưa chứng minh được điều đó [11].

Ban hội thẩm nhận thấy chỉ duy nhất trong một trường hợp chủ sử dụng lao động là Avandia thì hành vi sa thải trái pháp luật đã tạo ra một lợi thế cạnh tranh vì Avandia đã sa thải tất cả chín công nhân là thành viên điều hành một công đoàn đang trong quá trình thành lập. Tuy nhiên, Guatemala không vi phạm Điều 16.2.1(a) vì hành vi này mang tính chất đơn lẻ và không đáp ứng được tiêu chí “thông qua một chuỗi các hành động hoặc không hành động có tính kéo dài hoặc tái diễn” [1].

## 2.2. Tranh chấp giữa EU và Hàn Quốc trong khuôn khổ FTA EU - Hàn Quốc

Ngày 21/01/2021, Ban hội thẩm được thành lập theo Điều 13.15 của FTA EU – Hàn Quốc đã ban hành báo cáo giải quyết tranh chấp liên quan đến khiếu nại của EU đối với việc thực thi Chương Thương mại và Phát triển bền vững của Hàn Quốc. Cùng với báo cáo của Ban hội thẩm trong tranh chấp giữa Hoa Kỳ và Guatemala thông qua năm 2017, đây là báo cáo thứ hai trên thế giới giải thích và áp dụng các cam kết về tiêu chuẩn lao động trong khuôn khổ một FTA. Báo cáo này trả lời những câu hỏi quan trọng về tiêu chuẩn lao động của ILO cũng như mối liên hệ giữa thương mại với lao động. Đây cũng là lần đầu tiên EU sử dụng cơ chế ban hội thẩm để chính thức khiếu kiện vi phạm của một nước đối tác [12].

Ngày 18/12/2018, EU yêu cầu tham vấn chính thức với Hàn Quốc liên quan đến các cam kết lao động trong FTA EU-Hàn Quốc. Các khiếu nại của EU bao gồm việc tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của ILO về tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể, và việc Hàn Quốc

không phê chuẩn bốn Công ước cơ bản của ILO trong đó hai Công ước liên quan đến tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể, và hai Công ước liên quan đến lao động cưỡng bức [13].

*Thứ nhất*, EU cho rằng Đạo luật về công đoàn năm 1997 của Hàn Quốc có một số nội dung chưa tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của ILO về lao động và cam kết trong FTA EU-Hàn Quốc, cụ thể là định nghĩa về người lao động, tổ chức công đoàn, tiêu chuẩn cán bộ công đoàn, và thủ tục thành lập công đoàn [14]. EU quan tâm đến quyền tự do liên kết và việc công nhận quyền thương lượng tập thể, phù hợp với các nghĩa vụ bắt nguồn từ tư cách thành viên của ILO và Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc. Điều 13.4.3 của FTA EU-Hàn Quốc quy định như sau:

“Mỗi bên, phù hợp với các nghĩa vụ thành viên của ILO và Tuyên bố ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo, được thông qua bởi Hội nghị Lao động Quốc tế tại kỳ họp lần thứ 86 năm 1998, cam kết sẽ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện, trong pháp luật và thực tiễn, các nguyên tắc về các quyền cơ bản, cụ thể là:

- a) tự do liên kết và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể;
- b) chấm dứt mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc ép buộc;
- c) loại bỏ một cách hiệu quả lao động trẻ em;
- d) chấm dứt phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp.

Mỗi Bên tái khẳng định cam kết về việc thực hiện có hiệu quả các Công ước của ILO mà Hàn Quốc và các nước thành viên Liên minh Châu Âu đã phê chuẩn tương ứng. Các Bên sẽ tiếp tục và duy trì các nỗ lực nhằm phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO cũng như các Công ước khác được ILO phân loại là phù hợp với thời điểm hiện tại.”

*Thứ hai*, EU cho rằng Hàn Quốc đã cam kết thực hiện các nỗ lực liên tục và bền vững hướng tới việc phê chuẩn các Công ước cơ bản còn lại của ILO trong câu cuối cùng của Điều 13.4.3 nhưng chưa thực hiện. Cụ thể, gần 8 năm sau khi FTA có hiệu lực vào năm 2011, Hàn Quốc vẫn

chưa phê chuẩn bốn Công ước cơ bản của ILO và không thực hiện các biện pháp phù hợp để tiến tới phê chuẩn: 1) Công ước về quyền tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức năm 1948 (C87); 2) Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể năm 1949 (C98); 3) Công ước về lao động cưỡng bức năm 1930 (C29); 4) Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức năm 1957 (C105) [14].

Phán quyết của Ban hội thẩm ngày 21/01/2021 đã trả lời hai khiếu nại của EU liên quan đến vi phạm cam kết tuân thủ tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO và vi phạm cam kết phê chuẩn các công ước của ILO. Tuy nhiên, trước đó, Ban hội thẩm đã phải trả lời khiếu nại của Hàn Quốc về thẩm quyền xét xử tranh chấp.

Về thẩm quyền của Ban hội thẩm, Hàn Quốc cho rằng Ban hội thẩm không có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp này vì Điều 13.2.1 của FTA đã giới hạn phạm vi của Chương 13 đối với các khía cạnh liên quan đến thương mại của tiêu chuẩn lao động.

Dựa trên cam kết này, Hàn Quốc cho rằng EU mới chỉ đưa ra các vi phạm tiêu chuẩn lao động mà chưa chứng minh được mối liên hệ giữa các vi phạm đó với quan hệ thương mại của EU và Hàn Quốc. Chương 13 được thiết kế không phải để yêu cầu các nước thành viên tuân thủ những nghĩa vụ không liên quan đến thương mại hoặc đầu tư [15]. Để chứng minh lập luận của mình, phía Hàn Quốc đã dẫn chiếu đến Báo cáo của Ban hội thẩm trong tranh chấp giữa Hoa Kỳ và Guatemala thuộc khuôn khổ CAFTA-DR với nhấn mạnh rằng việc không tuân thủ hoặc thực thi pháp luật về lao động không nhất thiết và tự động dẫn đến bóp méo thương mại quốc tế [15].

EU cho rằng các quy định ở Điều 13.2.1 chỉ áp dụng khi nội dung của một điều khoản trong Chương 13 là không rõ ràng sau khi đã áp dụng tập quán quốc tế về giải thích điều ước. Do đó, cam kết ở Điều 13.4.3 của FTA là đủ rõ ràng, và không cần phải trải qua bài kiểm tra về tác động đến thương mại nữa.

Ban hội thẩm tán thành với lập luận của EU và bác bỏ phản đối về thẩm quyền của Hàn Quốc vì cho rằng cam kết ở Điều 13.4.3 không giới hạn ở những ngành nghề có liên quan đến thương mại quốc tế. Cam kết này dẫn chiếu đến các văn bản

pháp luật của ILO như Hiến pháp ILO, Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc và vì thế đặt ra yêu cầu đối với pháp luật nội địa về lao động (là nội dung khiếu nại của EU). Nếu lập luận của Hàn Quốc là đúng, Điều 13.4.3 sẽ cho phép một Bên không tuân thủ tiêu chuẩn lao động trong những ngành sản xuất không liên quan đến thương mại quốc tế. Các nước thành viên không thể phê chuẩn các Công ước của ILO chỉ với một nhóm người lao động nhất định [15].

Đối với dẫn chứng của Hàn Quốc liên quan đến tranh chấp trong CAFTA-DR, Ban hội thẩm cho rằng tranh chấp đó liên quan đến Điều 16.2 của Hiệp định CAFTA-DR và điều khoản này tương tự với Điều 13.7 (Duy trì mức độ bảo vệ) trong FTA EU-Hàn Quốc. Trong khi đó, EU không khiếu nại Hàn Quốc vi phạm Điều 13.7, vì vậy lập luận trong tranh chấp Hoa Kỳ - Guatemala không được xem xét [15].

Về vấn đề vi phạm cam kết tuân thủ tiêu chuẩn lao động của ILO, Ban hội thẩm tiếp tục xem xét bản chất của các cam kết ở Điều 13.4.3 về việc “tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc về quyền cơ bản” của ILO. EU cho rằng bốn biện pháp của Hàn Quốc như đề cập ở trên đều vi phạm nguyên tắc về quyền tự do liên kết và do đó vi phạm Điều 13.4.3 của FTA [15].

Phía EU cho rằng khi một quốc gia trở thành thành viên của ILO, quốc gia đó chấp nhận tất cả các nguyên tắc cơ bản trong Hiến pháp của ILO và Tuyên bố của ILO trong đó dẫn chiếu trực tiếp đến việc ghi nhận quyền tự do liên kết và Hàn Quốc đã vi phạm nghĩa vụ phải hiện thực hóa các quyền này của người lao động. Tuy nhiên, Hàn Quốc cho rằng cụm từ “nghĩa vụ thành viên của ILO” không yêu cầu các quốc gia phải thừa nhận quyền tự do liên kết trong pháp luật nội địa và việc không thừa nhận sẽ mặc nhiên dẫn đến vi phạm pháp luật quốc tế. Cách giải thích như của EU sẽ tương tự với việc yêu cầu Hàn Quốc phải phê chuẩn cả hai Công ước ILO số 87 và 98 trong khi đó là vấn đề lựa chọn của chính phủ Hàn Quốc [15]. Sau khi xem xét lập luận của hai bên, Ban hội thẩm đưa ra nhận định như sau:

*Thứ nhất*, Ban hội thẩm cho rằng cụm từ “nghĩa vụ thành viên của ILO” trong Điều 13.4.3

có tác dụng tạo ra một cam kết mang tính ràng buộc pháp lý với cả hai bên về việc tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc của quyền tự do liên kết như được hiểu trong Hiến pháp của ILO. FTA EU-Hàn Quốc đã tái khẳng định và tích hợp những nghĩa vụ trong ILO này trở thành các nghĩa vụ riêng và độc lập trong Chương 13 của hiệp định. Khi các bên ký kết hiệp định có nghĩa là chấp nhận những nghĩa vụ mới này và khiếu nại của EU dựa trên nghĩa vụ tại Điều 13.4.3 của FTA chứ không phải tại Tuyên bố của ILO năm 1998 [15].

*Thứ hai*, Ban hội thẩm đã xác định ý nghĩa của cụm từ “cam kết” trong lời văn của Điều 13.4.3. Hàn Quốc cho rằng cụm từ này chỉ hàm ý một nghĩa vụ nỗ lực cao nhất và thiên chỉ hướng đến mục tiêu chung là tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động cơ bản, chứ không hàm ý phải đạt được một kết quả vì nó khác với từ “sẽ”. Theo Ban hội thẩm, “tôn trọng” là nghĩa vụ không làm phương hại, cản trở hoặc cản trở quyền tự do liên kết; “thúc đẩy” là nghĩa vụ của nhà nước đảm bảo các bên thứ ba không cản trở người lao động thực hiện quyền tự do liên kết; và “thực hiện” là nghĩa vụ hiện thực hóa các quyền tự do liên kết, khác với nghĩa vụ phải phê chuẩn các Công ước của ILO [153].

*Thứ ba*, Ban hội thẩm nhận thấy Đạo luật công đoàn của Hàn Quốc vi phạm nguyên tắc tự do liên kết của ILO, bao gồm quy định về tình trạng của người lao động bị sa thải, thất nghiệp và tự tạo việc làm, cũng như tiêu chuẩn bầu cử cán bộ công đoàn.

Về vấn đề vi phạm cam kết phê chuẩn các Công ước của ILO, câu cuối cùng của Điều 13.4.3 yêu cầu các Bên tiếp tục và duy trì các nỗ lực nhằm phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO cũng như các Công ước khác được ILO phân loại là phù hợp với thời điểm hiện tại.

EU cho rằng đến thời điểm tranh chấp, Hàn Quốc có cố gắng để phê chuẩn bốn Công ước còn lại của ILO nhưng những cố gắng này là không đủ theo yêu cầu của câu cuối cùng Điều 13.4.3 vì Hàn Quốc đã không thực hiện tất cả các biện pháp phù hợp có thể để đạt được mục tiêu phê chuẩn. Hàn Quốc cho rằng nghĩa vụ đó chỉ là không hạn chế những nỗ lực, không thực hiện

những biện pháp gây cản trở và phá vỡ mục tiêu phê chuẩn. EU cho rằng nghĩa vụ này yêu cầu nhà nước phải hành động một cách tận tâm và thực hiện tất cả các biện pháp phù hợp [15].

Ban hội thẩm ủng hộ lập luận của EU và cho rằng Điều 13.4.4 áp đặt một nghĩa vụ có tính ràng buộc pháp lý đối với các Bên phải tiếp tục và duy trì những nỗ lực phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO. Tuy nhiên, nội hàm của nghĩa vụ này yêu cầu nỗ lực tối đa, tức là ở mức cao hơn việc chỉ thực hiện các bước tối thiểu hoặc không thực hiện gì cả, nhưng thấp hơn việc yêu cầu áp dụng tất cả các biện pháp có thể ở mọi thời điểm. Đây là một nghĩa vụ thường xuyên, liên tục và cho phép các bên có quyền lựa chọn những cách thức cụ thể để “tiếp tục và duy trì nỗ lực”. Ban hội thẩm sẽ phải xem xét toàn bộ quá trình nỗ lực của một Bên hướng đến phê chuẩn chứ không phải tại một thời điểm hoặc khoảng thời gian nhất định vì như vậy sẽ không phản ánh chính xác nỗ lực tổng thể của bên đó [15].

Hàn Quốc không cam kết về một khung thời gian cụ thể cho việc phê chuẩn các Công ước còn lại, và khi xem xét những nỗ lực của Hàn Quốc đặc biệt là kể từ 2017 đã được EU ghi nhận, Ban hội thẩm nhận thấy Hàn Quốc không vi phạm câu cuối cùng của Điều 13.4.3 [15].

### **3. Một số bài học kinh nghiệm và khuyến nghị cho Việt Nam trong thực thi cam kết lao động**

*Thứ nhất*, về vấn đề phê chuẩn và thực thi các điều ước quốc tế về lao động.

Bài học kinh nghiệm từ tranh chấp giữa EU và Hàn Quốc cho thấy có hai loại cam kết đối với điều ước quốc tế về lao động. Một là cam kết về việc thực thi hiệu quả các Công ước đã phê chuẩn. Cam kết này có thể thấy ở Điều 13.4.4 của EVFTA (các Công ước ILO đã phê chuẩn). Nghĩa vụ này hàm ý việc đạt được một kết quả, tức là các quy định pháp luật nội địa phải tương thích với Công ước, chứ không phải là yêu cầu nỗ lực cao nhất để đạt được sự tương thích [16].

Hai là cam kết về việc nỗ lực để tiến tới phê chuẩn các Công ước như tại Điều 13.4.3 EVFTA. Theo Ủy ban Châu Âu, việc giải thích



“các nỗ lực liên tục và bền vững” (continued and sustained efforts) cần tính đến bối cảnh của hệ thống quản trị tại Việt Nam và các quy trình nội bộ. Nhìn chung, cần xem xét đến bằng chứng về các bước đang được thực hiện để phê chuẩn một công ước cơ bản của ILO và các bước như vậy là một phần của một quá trình chứ không phải rời rạc về bản chất [17].

Như trong tranh chấp của EU với Hàn Quốc, cơ quan giải quyết tranh chấp đã xem xét tổng thể bằng chứng về các biện pháp mà nước bị kiện đã thực hiện từ thông cáo của chính phủ cho đến các dự thảo quyết định phê chuẩn, các hoạt động tham vấn, nghiên cứu khả năng gia nhập nếu có. Mặc dù khoảng thời gian dài hay ngắn của quá trình phê chuẩn không phải là yếu tố quyết định đến việc xem xét vi phạm nghĩa vụ này, tuy nhiên đây là một yếu tố được cân nhắc. Ngoài ra, nghĩa vụ này không yêu cầu các quốc gia phải đi tìm kiếm và thực hiện tất cả các biện pháp có thể nhưng cũng không có nghĩa là không thực hiện bất kỳ nỗ lực nào để cân nhắc và tiến tới phê chuẩn. Về phía Việt Nam, để không vi phạm nghĩa vụ trong EVFTA về việc phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO, Chính phủ cần lưu ý xây dựng lộ trình và các biện pháp tiến tới phê chuẩn Công ước số 87 về tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức một cách cụ thể, liên tục, có minh chứng rõ ràng bằng văn bản dựa trên bài học từ Hàn Quốc.

*Thứ hai*, về vấn đề thực thi pháp luật lao động nội địa.

Hai tranh chấp về lao động ở trên cho thấy cả Guatemala và Hàn Quốc đều có các quy định pháp luật hoặc biện pháp thực thi chưa phù hợp với nghĩa vụ theo các Công ước của ILO. Tại Việt Nam, nghiên cứu của ILO năm 2019 trong ngành công nghiệp điện tử chỉ ra rằng cơ quan quản lý nhà nước chưa xử lý được những tồn tại như một số doanh nghiệp phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động nữ, vi phạm về tiền lương tối thiểu, giờ làm việc, các điều kiện bảo hộ lao động, tình trạng chủ sử dụng lao động làm chủ tịch công đoàn [18]. Những vi phạm tiêu chuẩn lao động này có thể sẽ trở thành đối tượng khiếu nại trong tranh chấp liên quan đến CPTPP hay EVFTA như trường hợp của Guatemala ở trên.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng nhận định để thực thi các cam kết trong CPTPP và EVFTA, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật nội địa liên quan đến thành lập thiết chế quản lý nhà nước về quan hệ lao động, thiết chế đại diện cho người lao động, hay tăng cường năng lực của cơ quan thanh tra lao động [19].

Đối với các Công ước ILO đã được phê chuẩn, các quốc gia thành viên cần sửa đổi nội dung pháp luật nội địa tương ứng để tránh sự vi phạm. Kể cả khi sự vi phạm tiêu chuẩn lao động quốc tế diễn ra trong các ngành sản xuất không liên quan đến thương mại quốc tế thì vẫn có khả năng bị khiếu kiện như cách giải thích của Ban hội thẩm trong tranh chấp giữa EU và Hàn Quốc. Những quy định pháp luật nội địa không tuân thủ nguyên tắc cơ bản của ILO có thể cấu thành vi phạm FTA bất kể quốc gia đó đã phê chuẩn các Công ước cơ bản hay chưa vì bản thân các FTA đã tích hợp các quy tắc của ILO thành những nghĩa vụ độc lập.

Bên cạnh đó, CPTPP hay EVFTA đều cho phép các quốc gia quyền tự quyết định mức độ bảo vệ môi trường và lao động nhưng không được phép hạ thấp tiêu chuẩn trong pháp luật nội địa vì mục tiêu khuyến khích thương mại hay đầu tư [2]. Nếu các quốc gia thành viên cố tình miễn trừ hoặc hạ thấp các tiêu chuẩn bảo vệ môi trường và lao động nội địa để thu hút đầu tư quốc tế hay hỗ trợ cho doanh nghiệp của mình tham gia vào thương mại quốc tế thì sẽ cấu thành hành vi vi phạm nghĩa vụ theo FTA.

*Thứ ba*, về vấn đề chứng minh mối liên hệ giữa thương mại với lao động trong giải quyết tranh chấp.

Hai tranh chấp trên đều giải thích yêu cầu về ảnh hưởng thương mại ở các mức độ khác nhau. Theo học giả Desiree, hai phán quyết duy nhất về lĩnh vực này hiện đưa ra hai quan điểm có phần trái ngược [20]. Ban hội thẩm trong tranh chấp giữa EU với Hàn Quốc cho rằng sự xuất hiện của các cam kết về lao động trong hiệp định thương mại tự do, và việc dẫn chiếu đến Tuyên bố năm 1998 của ILO chứng tỏ rằng mục đích của các hiệp định này là hiện thực hóa các quyền cơ bản của người lao động trong pháp luật nội

địa của những nước thành viên hiệp định. Do đó, chính sách và pháp luật lao động vi phạm các nguyên tắc cơ bản của ILO đều có thể trở thành đối tượng bị khiếu kiện mà không cần chứng minh ảnh hưởng đến thương mại. Tuy nhiên, Ban hội thẩm trong tranh chấp giữa Hoa Kỳ với Guatemala lại nhấn mạnh mục đích của các hiệp định này là đảm bảo điều kiện cạnh tranh công bằng trong thương mại và kết luận Hoa Kỳ đã không chứng minh được các vi phạm pháp luật lao động của Guatemala đem lại lợi thế về thương mại cho các nhà sản xuất của nước này. Như vậy, bài kiểm tra về tác động thương mại của hành vi vi phạm không được đặt ra trong bối cảnh tranh chấp của EU với Hàn Quốc nhưng lại được yêu cầu trong tranh chấp của Hoa Kỳ với Guatemala. Lý do bắt nguồn từ việc khiếu kiện của Hoa Kỳ dựa trên Điều 16.2.1(a) của CAFTA-DR với yêu cầu hành vi bị kiện phải theo cách thức gây ảnh hưởng đến thương mại và đầu tư giữa các bên thành viên của hiệp định. Trong khi đó, khiếu kiện của EU dựa trên Điều 13.4.3 của FTA EU-Hàn Quốc vốn không chứa cụm từ tương tự. Yêu cầu về ảnh hưởng đến thương mại quốc tế thực chất lại nằm tại Điều 13.7 trong FTA EU-Hàn Quốc, và không thuộc vào khiếu kiện của EU nên Ban hội thẩm đã không xem xét.

Về phía Việt Nam, cách giải thích của hai Ban hội thẩm là cơ sở để tham khảo và lưu ý trong quá trình giải quyết tranh chấp liên quan đến CPTPP (với cách quy định theo mô hình CAFTA-DR) và EVFTA (với cách quy định theo mô hình FTA EU - Hàn Quốc). Điều 16.2 của CAFTA-DR được Ban hội thẩm giải thích trong tranh chấp có lời văn tương tự với Điều 19.4 và 19.5 của CPTPP.

Nếu tranh chấp liên quan đến vi phạm cam kết Chương Lao động của CPTPP, nguyên đơn có nghĩa vụ chứng minh về ảnh hưởng đến thương mại của việc không tuân thủ tiêu chuẩn lao động của ILO. Yêu cầu này đã được ghi nhận cụ thể tại Chú thích số 4 của Điều 19.3 CPTPP khi nói về bốn nhóm quyền cơ bản như sau:

“Để chứng minh một sự vi phạm một nghĩa vụ theo Điều 19.3.1 hoặc 19.3.2, một Bên phải chứng minh được rằng Bên kia đã thất bại trong

việc thông qua và duy trì một luật, quy định hoặc thực tiễn theo cách làm ảnh hưởng đến thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên.”

Như vậy, nguyên đơn cần chứng minh hai tiêu chí: thứ nhất, nước thành viên đã không duy trì các tiêu chuẩn lao động phù hợp với bốn nhóm quyền cơ bản của ILO và các điều kiện làm việc có thể chấp nhận được quy định tại Điều 19.3.1 và 19.3.2; và thứ hai, việc không duy trì tiêu chuẩn lao động này làm ảnh hưởng đến quan hệ thương mại hoặc đầu tư giữa các Bên của hiệp định, tức là tạo ra lợi thế cạnh tranh cho các nhà sản xuất, ngành sản xuất của Bên vi phạm so với các Bên khác. Ngoài ra, bài học kinh nghiệm từ tranh chấp Hoa Kỳ và Guatemala cho thấy các biện pháp vi phạm tiêu chuẩn lao động phải có tính lặp lại, kéo dài trong một khoảng thời gian chứ không mang tính đơn lẻ, thời điểm đủ để cấu thành một vi phạm.

Nếu tranh chấp liên quan đến vi phạm Chương Thương mại và Phát triển bền vững của EVFTA, bài học từ tranh chấp của EU và Hàn Quốc cho thấy nguyên đơn có thể không cần chứng minh ảnh hưởng đến thương mại của các biện pháp khiếu kiện theo Điều 13.4, và hội đồng trọng tài sẽ không từ chối thẩm quyền với lý do chưa chứng minh mối liên hệ đó. Điều 13.4 của FTA EU - Hàn Quốc có cấu trúc và lời văn tương tự như Điều 13.4 trong EVFTA. Điều 13.4 của EVFTA cũng không có chú thích diễn giải yêu cầu ảnh hưởng thương mại như hiệp định CPTPP.

Khi giải thích về FTA giữa EU và Hàn Quốc, Ban hội thẩm đã đưa ra lập luận đáng chú ý là các bên không thể cam kết chỉ duy trì tiêu chuẩn lao động trong các ngành sản xuất liên quan đến ngoại thương. Nói cách khác, tất cả các biện pháp nội địa vi phạm tiêu chuẩn lao động của ILO đều có thể trở thành đối tượng bị khiếu kiện vi phạm Điều 13.4 EVFTA (Các tiêu chuẩn và thỏa thuận đa phương về lao động) bất kể biện pháp đó ảnh hưởng đến các chủ sử dụng lao động trong ngành sản xuất nào. Tuy nhiên, Việt Nam cần lưu ý là nếu khiếu kiện vi phạm liên quan đến Điều 13.3 EVFTA (Duy trì mức độ bảo vệ) thì nguyên đơn có thể sẽ phải chứng minh ảnh hưởng đến thương mại và đầu tư giữa các Bên

ký kết vì lợi văn của điều khoản này chính thức cụ thể hóa yêu cầu này. Do đó, nếu phát sinh các tranh chấp với EVFTA, Việt Nam cần lưu ý đến lợi văn cụ thể trong từng điều khoản được viện dẫn để có hướng chứng minh hoặc phân biện phù hợp.

### Tài liệu tham khảo

- [1] EVFTA, VN-EAEU FTA. Xem thêm lời văn chi tiết tại <https://trungtamwto.vn/fta> (accessed on 09/12/2021).
- [2] Hiệp định thương mại tự do Liên minh Châu Âu - Việt Nam, <https://trungtamwto.vn/chuyen-de/8445-van-kien-hiep-dinh-evfta-evipa-va-cac-tom-tat-tung-chuong> (accessed on 06/9/2022).
- [3] Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, <https://trungtamwto.vn/chuyen-de/10835-van-kien-hiep-dinh-cptpp>.
- [4] T.T. Thắng, T.T. Huệ, Giải thích và áp dụng Đoàn mở đầu Điều XX GATT trong thực tiễn giải quyết tranh chấp của WTO, Tạp chí Luật học, số 3, 2016, tr. 50-56.
- [5] ILO, Chương lao động giữ vai trò quan trọng trong hiệp định thương mại tự do EU-Việt Nam, [https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS\\_702195/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_702195/lang--vi/index.htm) (accessed on 09/12/2021).
- [6] Đ.T. Hương, T.T. Yên, Tính tương thích của pháp luật Việt Nam với cam kết trong khuôn khổ CPTPP trong lĩnh vực lao động, Tạp chí Luật học, số 1, 2020, tr. 49-62.
- [7] [http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang\\_vn/c-huyen\\_muc/tieu\\_chuan\\_ilo/index](http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/c-huyen_muc/tieu_chuan_ilo/index) (accessed on 09/12/2021).
- [8] <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/GuatemalaSub.pdf> (accessed on 09/12/2021).
- [9] U. S. TRADE REP, United States Proceeds with Labor Enforcement Case Against Guatemala, (Sep. 18, 2014), <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2014/September/United-States-Proceeds-with-Labor-Enforcement-Case-Against-Guatemala> (accessed on 09/12/2021).
- [10] P. Paiement, Leveraging Trade Agreements for Labor Law Enforcement: Drawing Lessons from the US-Guatemala CAFTA Dispute, Georgetown Journal of International Law 49, No. 2, 2018, pp. 675-692.
- [11] Arbitral Panel Established Pursuant to Chapter 20 of CAFTA-DR, Final Report of the Panel In the Matter of Guatemala – Issues Relating to The Obligations Under Article 16.2.1(a) of the CAFTA-DR, <https://ustr.gov/issue-areas/labor/bilateral-and-regional-trade-agreements/guatemala-submission-under-cafta-dr>. (accessed on 09/12/2021).
- [12] European Commission, EU Steps Up Engagement with Republic of Korea over Labour Commitments under the Trade Agreement, <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1961> (accessed on 09/12/2021).
- [13] Request for Consultations by the European Union, 17 December 2018, [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/december/tradoc\\_157586.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/december/tradoc_157586.pdf) (accessed on 09/12/2021).
- [14] First Written Submission by the European Union, 20 January 2020, [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2020/january/tradoc\\_158585.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2020/january/tradoc_158585.pdf) (accessed on 09/12/2021).
- [15] Panel of Experts Proceeding Constituted Under Article 13.15 of the EU-Korea Free Trade Agreement, Report of the Panel of Experts, [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/january/tradoc\\_159358.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2021/january/tradoc_159358.pdf) (truy cập ngày 9/12/2021).
- [16] S. Peers, Free Trade v Freedom of Association? The EU/South Korea Free Trade Agreement and the Panel Report on the EU Challenge to South Korean Labour Law, <http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/01/free-trade-v-freedom-of-association.html>.
- [17] Ý kiến trả lời của đại diện Ủy ban Châu Âu Mogherini về nghĩa vụ nỗ lực phê chuẩn các Công ước ILO chưa được phê chuẩn trong EVFTA, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2017-003615-ASW\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-8-2017-003615-ASW_EN.html).
- [18] G. Raj-Reichert and L. Plank, Labour Law Compliance and the Role of Labour Inspection in Vietnam's Electronics Sector, International Labour Organization, Hanoi, 2019, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_756179.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756179.pdf).
- [19] <https://quanhelaodong.gov.vn/muc-do-phu-hop-cua-thiet-che-co-che-quan-he-lao-dong-so-voinhung-cam-ket-quo-te-cua-viet-nam/> (accessed on 09/12/2021).
- [20] <https://ielp.worldtradelaw.net/2021/02/guest-post-the-panel-report-under-the-eu-korea-trade-agreement-concerning-labor-practices-what-are-t.html> (accessed on 09/12/2021).