



Original Article

Labour-related Dispute Settlement under the United States' Free Trade Agreements and Recommendations for Vietnam

Nguyen Ngoc Ha*

Foreign Trade University, 91 Chua Lang, Hanoi, Vietnam

Received 7 March 2023

Revised 22 May 2023; Accepted 15 September 2023

Abstract: Many United States' free trade agreements, including the new generation of free trade agreements, contain strong commitments on labor, especially from a dispute settlement perspective. There are concerns about the effectiveness of such labor dispute resolution mechanisms. However, the practice of settling disputes between the United States and its partners has partly shown that these mechanisms have worked quite well to quickly resolve problems and disagreements between the parties during the implementation of their labor commitments. This can help Vietnam draw some meaningful lessons. Therefore, this article will focus on analyzing some key points in the labor dispute settlement mechanisms, the practical use of this mechanism in free trade agreements to which the United States is a member and on drawing some lessons for Vietnam.

Keywords: Labor, dispute settlement, free trade agreement, United States, Vietnam.

* Corresponding author.

E-mail address: hann@ftu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4538>

Giải quyết tranh chấp về lao động trong Hiệp định Thương mại tự do của Hoa Kỳ và khuyến nghị cho Việt Nam

Nguyễn Ngọc Hà*

Trường Đại học Ngoại thương, 91 Chùa Láng, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 7 tháng 3 năm 2023

Chỉnh sửa ngày 22 tháng 5 năm 2023; Chấp nhận đăng ngày 15 tháng 9 năm 2023

Tóm tắt: Nhiều hiệp định thương mại tự do, trong đó có các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới của Hoa Kỳ chứa đựng những cam kết mạnh mẽ về lao động, nhất là từ góc độ giải quyết tranh chấp. Có không ít lo ngại về hiệu quả của những cơ chế giải quyết tranh chấp lao động được sử dụng. Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết những tranh chấp giữa Hoa Kỳ và đối tác đã phần nào cho thấy những cơ chế này đã hoạt động khá tốt nhằm giải quyết nhanh chóng những vướng mắc, bất đồng giữa các bên trong quá trình thực thi các cam kết về lao động. Điều này có thể giúp Việt Nam rút ra một số bài học có ý nghĩa. Vì vậy, bài viết này sẽ tập trung phân tích một số điểm chính trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, thực tiễn áp dụng cơ chế này trong những hiệp định thương mại tự do mà Hoa Kỳ là thành viên, từ đó, rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

Từ khóa: Lao động, giải quyết tranh chấp, hiệp định thương mại tự do, Hoa Kỳ, Việt Nam.

1. Mở đầu

Nhiều hiệp định thương mại tự do (Free Trade Agreement, FTA), trong đó có FTA thế hệ mới mà Hoa Kỳ tham gia, có đặc trưng là hàm chứa những quy định vượt quá khung khổ pháp lý điều chỉnh hoạt động thương mại đa biên của Tổ chức Thương mại Thế giới (The World Trade Organization, WTO) ở cả hai khía cạnh: thương mại truyền thống và thương mại phi truyền thống [1]. Trong các lĩnh vực phi truyền thống, những quy định về lao động được đưa vào một số lượng không nhỏ các hiệp định, từ đó, tạo nên những cam kết ở phạm vi sâu, rộng khác nhau. Để hạn chế khả năng các đối tác thương mại sử dụng những tiêu chuẩn lao động thấp trong “cuộc đua tới đáy” nhằm tạo ra các sản phẩm có tính cạnh tranh và thúc đẩy xuất khẩu, đồng thời với mong muốn phổ biến những quy định về bảo vệ người

lao động và tiêu chuẩn lao động cao trong pháp luật nội địa cho các đối tác, từ năm 1988, Quốc hội Hoa Kỳ đã xác định rõ bảo vệ quyền lợi của người lao động và tăng cường áp dụng các tiêu chuẩn lao động tối thiểu là một trong những mục tiêu của đàm phán các hiệp định thương mại tự do mà Chính phủ Hoa Kỳ cần đạt được [2]. Trên cơ sở này, quy định về lao động lần đầu tiên được đưa vào trong Hiệp định về hợp tác lao động Bắc Mỹ (the North American Agreement on Labor Cooperation, NAALC) [3] - một thỏa thuận đi kèm với Hiệp định Thương mại Tự do Bắc Mỹ. Sau đó, chúng đã xuất hiện trong các FTA mà Hoa Kỳ ký kết với các đối tác ở Trung Mỹ, Nam Mỹ. Khi đàm phán Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (Trans-Pacific Partnership Agreement, TPP), Hoa Kỳ cũng đòi hỏi các nước tham gia phải chấp nhận những quy định mang tính tiêu chuẩn cao về lao động [4]. Tiếp theo,

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: hann@ftu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4538>

theo yêu cầu của Tổng thống Donald Trump, NAFTA đã được đàm phán lại và được thay thế bằng Hiệp định Hoa Kỳ - Mexico - Canada (United States - Mexico - Canada Agreement, USMCA) [5] với những quy định lao động có phạm vi điều chỉnh sâu rộng hơn những FTA trước đó và hàm chứa cơ chế đảm bảo thực thi mới [6].

Một trong những vấn đề mà nhiều người quan ngại là khả năng đảm bảo thực thi đối với các quy định và cam kết về lao động trong các hiệp định này. Nói cách khác, dù đã đưa vào các hiệp định một số cơ chế đảm bảo thực thi, trong đó có chế tài mạnh, nhưng không ít người lo lắng về hiệu quả xử lý các trường hợp mà ở đó một bên tham gia hiệp định không thực hiện tốt các quy định, cam kết về lao động có liên quan. Với các FTA mà Hoa Kỳ là thành viên, quá trình thực thi những quy định nêu trên đã dẫn đến một số tranh chấp phát sinh. Kết quả giải quyết tranh chấp đã phần nào giải đáp được câu hỏi nêu trên và có thể giúp Việt Nam rút ra một số bài học cần thiết nhằm xử lý tốt những vấn đề phát sinh từ việc thực thi những cam kết về lao động trong FTA mà Việt Nam là thành viên. Vì vậy, trong bài viết này, tác giả sẽ phân tích thực trạng giải quyết tranh chấp về lao động theo các FTA của Hoa Kỳ tập trung vào giai đoạn trước khi có USMCA và sau khi có USMCA, từ đó, rút ra một số kinh nghiệm cho Việt Nam.

2. Giải quyết tranh chấp về lao động trong các hiệp định thương mại tự do trước Hiệp định Hoa Kỳ - Mexico - Canada

Trước khi có những cải tiến quan trọng trong USMCA, FTA của Hoa Kỳ đã hàm chứa một số quy định thể hiện những đặc điểm chung về giải quyết tranh chấp lao động và đã có tranh chấp phát sinh từ việc thực hiện một số quy định có liên quan. Cụ thể:

2.1. Những đặc điểm chung của cơ chế giải quyết tranh chấp về lao động

Phản ánh nỗ lực phổ biến những tiêu chuẩn lao động mà Hoa Kỳ đã xây dựng trong pháp luật

nội địa và trên cơ sở cho phép của Luật về Thẩm quyền Thúc đẩy Thương mại (Trade Promotion Authority Act, TPA), Hoa Kỳ đưa vào những FTA mà mình tham gia trước USMCA cơ chế giải quyết tranh chấp nhằm đảm bảo thực thi những tiêu chuẩn lao động đó. Những cơ chế giải quyết tranh chấp lao động được thông qua, dù không hoàn toàn giống nhau, nhưng vẫn có một số đặc trưng như sau:

Thứ nhất, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động thường bao gồm một số trình tự và thủ tục tương đối giống nhau.

Phần lớn các FTA của Hoa Kỳ có chương/hiệp định đi kèm điều chỉnh về lao động đều đưa vào chương/hiệp định này một cơ chế giải quyết tranh chấp về lao động. Tranh chấp về lao động cũng có thể được giải quyết theo cơ chế giải quyết tranh chấp chung của toàn bộ hiệp định. Nội dung của cơ chế giải quyết tranh chấp, được tham khảo nhiều từ mô hình của NAALC, thường bao gồm: i) cơ chế tham vấn và đối thoại; ii) ban hội thẩm; và iii) cơ chế thi hành [7]. Điều này có nghĩa là nếu có tranh chấp, các bên tranh chấp sẽ giải quyết trước tiên bằng tham vấn, đối thoại; sau đó mới thông qua ban hội thẩm (tương tự như thủ tục ban hội thẩm của WTO) và thủ tục thi hành sẽ được áp dụng khi kết luận của ban hội thẩm về việc biện pháp của bị đơn vi phạm cam kết về lao động trong FTA không được tuân thủ. Trình tự thủ tục nêu trên đã rút bớt giai đoạn phúc thẩm, từ đó, có thể góp phần giải quyết nhanh chóng hơn tranh chấp phát sinh.

Thứ hai, ưu tiên giải quyết tranh chấp về lao động thông qua tham vấn và đối thoại.

Trong NAALC, cơ chế giải quyết tranh chấp về lao động được xây dựng tách rời so với cơ chế giải quyết tranh chấp chung của Hiệp định Thương mại Tự do Bắc Mỹ. NAALC hướng tới ưu tiên giải quyết tranh chấp lao động phát sinh (nếu có) thông qua thương lượng và đối thoại [6]. Hiệp định Thương mại Tự do với Trung Mỹ và Cộng hòa Dominica (Dominican Republic-Central America FTA, CAFTA-DR) [8] quy định thủ tục giải quyết tranh chấp chỉ được sử dụng để giải quyết những vấn đề liên quan tới nghĩa vụ được đề cập tại Điều 16.2.1(a), theo đó,

mỗi bên cam kết “không 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 giữa các Bên, kể từ khi Hiệp định có hiệu lực”. Tiếp theo, Điều 16.6 của CAFTA-DR đưa ra các quy định cụ thể về giải quyết tranh chấp lao động, trong đó, thể hiện sự ưu tiên sử dụng cơ chế đối thoại trực tiếp hoặc xem xét vấn đề tại Hội đồng Lao động được thành lập theo Điều 16.4, trước khi sử dụng một số thủ tục về trung gian, hòa giải và ban hội thẩm (Điều 16.6.8). Đặc biệt, Hiệp định này còn nhấn mạnh tới cơ chế hợp tác và xây dựng năng lực về lao động không chỉ để giải quyết kịp thời những vấn đề phát sinh trong quá trình thực thi những cam kết chính mà còn giúp các đối tác của Hoa Kỳ phát triển đội ngũ để thực thi tốt những cam kết này [6]. Hiệp định Thương mại Tự do Hoa Kỳ - Bahrain (The U.S.-Bahrain Free Trade Agreement) [9] có cách tiếp cận tương tự với CAFTA-DR (Điều 15.6). Những FTA sau năm 2007, dù được đàm phán trên cơ sở TPA năm 2002, mở rộng năm 2007 [10] nhằm yêu cầu các đối tác phải chấp nhận những tiêu chuẩn lao động cơ bản trong Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế năm 1998, vẫn giữ nguyên cách tiếp cận của những hiệp định trước đó.

Thứ ba, có thể áp dụng chế tài mang tính chất tiền tệ hoặc trả đũa thương mại.

Mặc dù ưu tiên giải quyết vấn đề thông qua tham vấn hoặc đối thoại, FTA của Hoa Kỳ thường hàm chứa những chế tài mạnh mang tính tiền tệ hoặc trả đũa thương mại. Trong trường hợp tham vấn không thành công, các bên tranh chấp có thể yêu cầu thành lập ban hội thẩm với phán quyết làm cơ sở cho Hoa Kỳ áp dụng chế tài mang tính tiền tệ hoặc trả đũa thương mại. Tuy nhiên, phạm vi áp dụng chế tài mang tính tiền tệ hoặc trả đũa thương mại thường được giới hạn ở một số loại vi phạm. Ví dụ, NAALC chỉ cho phép áp dụng chế tài phạt tiền đối với vi phạm các nghĩa vụ liên quan đến “an toàn, sức khỏe, lao động trẻ em, mức lương tối thiểu”, khi những vấn đề này liên quan đến thương mại (trade-related labor issues) và được điều chỉnh bởi pháp luật lao động nội địa (Điều 27, Điều

39.4.2). Nếu bị đơn không chịu trả tiền phạt, nguyên đơn được quyền đình chỉ những nhượng bộ thương mại khác (Điều 20.16.8). Trong CAFTA-DR, chế tài phạt tiền chỉ được áp dụng cho vi phạm Điều 16.2.1(a) (Điều 16.6.7 và Điều 20.16.6). FTA của Hoa Kỳ với Bahrain, với Peru hay Colombia có cách tiếp cận tương tự.

2.2. Thực trạng giải quyết tranh chấp

Để đảm bảo thực hiện những cơ chế nêu trên, Hoa Kỳ đã có sự chuẩn bị về mặt thể chế và sẵn sàng sử dụng trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp có liên quan.

Về thể chế, việc giám sát thực thi các cam kết lao động trong FTA trước USMCA và tiến hành giải quyết tranh chấp lao động có liên quan được thực hiện bởi ba cơ quan chính phủ, bao gồm: Văn phòng Đại diện Thương mại (Office of the U.S. Trade Representative, USTR); Vụ Lao động và Thương mại (The Office of Trade and Labor Affairs, OTLA) thuộc Cục Lao động quốc tế, Bộ Lao động Hoa Kỳ (U.S. Department of Labor's Bureau of International Labor Affairs) và Vụ Lao động, Nhân quyền và Dân chủ, Bộ Ngoại giao (Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Department of State) [2]. Trong ba cơ quan này, OTLA giữ vai trò chính, với một số chức năng như: i) Giám sát việc thực thi các quy định về lao động trong FTA, bao gồm việc rà soát, điều tra các khiếu kiện và trao đổi với các đối tác trong FTA để giải quyết những vấn đề phát sinh từ việc thực thi các quy định đó; ii) Là điểm hỏi đáp về các vấn đề liên quan đến thực thi, cơ chế hợp tác và giải quyết tranh chấp về lao động trong FTA; iii) Chuẩn bị báo cáo cho Quốc hội, trên cơ sở tham vấn với USTR và Bộ Ngoại giao, về các quy định liên quan đến lao động và lao động trẻ em của các đối tác, trước khi Quốc hội phê chuẩn FTA; iv) Chịu trách nhiệm lên kế hoạch, phát triển và thực hiện các dự án hợp tác liên quan đến lao động, cung cấp trợ giúp kỹ thuật dưới dạng nâng cao năng lực thực thi để giúp các đối tác trong FTA tuân thủ tốt cam kết của mình [2]. Với những khiếu kiện về vi phạm cam kết lao động trong FTA, bất kỳ chủ thể nào (bao gồm cả chủ thể ở nước đối tác

bị cáo buộc vi phạm) cũng có thể gửi những phản ánh vi phạm lên OTLA, từ đó, OTLA sẽ tiếp nhận và rà soát các phản ánh này [6]. Nếu phản ánh được chấp nhận, OTLA sẽ tiến hành đánh giá và công bố báo cáo trong đó hàm chứa những khuyến nghị đối với chính phủ của đối tác FTA có liên quan cũng như khuyến nghị cho Chính phủ Hoa Kỳ tiến hành những hành động phù hợp, bao gồm cả thủ tục tham vấn cấp chính phủ. Nếu tham vấn không thành công, Hoa Kỳ, thông qua USTR, có thể thực hiện thủ tục giải quyết tranh chấp theo đúng cơ chế của FTA [2].

Về kết quả giải quyết tranh chấp, đối với những FTA trước USMCA, có hơn 20 vụ tranh về lao động phát sinh từ NAFTA và các FTA khác đã được xem xét và giải quyết [6], từ cả góc độ Hoa Kỳ là bên cáo buộc và bên bị cáo buộc vi phạm.

Đối với những tranh chấp mà Hoa Kỳ là nguyên đơn, số liệu thống kê và kết quả giải quyết được tóm tắt (Bảng 1).

Từ góc độ Hoa Kỳ là bị đơn, những cáo buộc vi phạm chủ yếu do Mexico đưa ra theo quy định của NAFTA, theo đó, Mexico đã 11 lần nêu lên

các quan ngại về việc Hoa Kỳ đã không tuân thủ những cam kết của Hiệp định này về một số vấn đề, trong đó có việc bảo vệ người lao động nhập cư [2].

Kết quả giải quyết những tranh chấp nêu trên cho thấy những điểm nổi bật sau đây:

Thứ nhất, phần lớn các vụ việc đều được giải quyết ở giai đoạn tham vấn, đối thoại.

Đối với những tranh chấp mà Hoa Kỳ là bên khởi kiện, Bảng 1 cho thấy 19/20 vụ việc có phản ánh vi phạm cam kết lao động trong FTA đều dừng lại ở bước tham vấn và đối thoại. Cụ thể: 18 vụ việc được giải quyết trên cơ sở các báo cáo của OTLA và sau đó là những trao đổi chính thức giữa hai bên để giải quyết vụ việc. Với những vụ việc này, cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Hoa Kỳ đã tham gia sát sao vào việc trao đổi với cơ quan nhà nước có liên quan của nước đối tác để giải quyết những phản ánh vi phạm được cho là có căn cứ. Trong một số trường hợp, Hoa Kỳ đã cung cấp trợ giúp kỹ thuật để giúp đối tác tuân thủ đầy đủ cam kết (như tranh chấp với Dominica, Honduras hay với Peru) [2].

Bảng 1. Các tranh chấp về lao động trong FTA của Hoa Kỳ

Nước	Thời gian	Số lượng vụ việc	Tình trạng và kết quả giải quyết
Mexico	1994-2015	13	12 báo cáo của OTLA được ban hành; 08 thỏa thuận cấp bộ được ký kết.
Guatemala	2008	1	- Kế hoạch hành động 18 điểm về thực thi cam kết lao động đối với Guatemala được thông qua năm 2013; - Quyết định của Ban Hội thẩm năm 2017 chỉ ra không đủ bằng chứng chứng minh Guatemala vi phạm cam kết.
Peru	2010, 2015	2	02 báo cáo của OTLA được ban hành năm 2012 và 2016 theo đó một số phản ánh vi phạm là có căn cứ nhưng không có khuyến nghị về tham vấn cấp chính phủ.
Bahrain	2011	1	Tham vấn được yêu cầu năm 2013 và tiếp tục đến năm 2014 .
Cộng hòa Dominica	2011	1	Báo cáo của OTLA được ban hành năm 2013 cho thấy một số cáo buộc là có căn cứ. Chính phủ Hoa Kỳ giải quyết những quan ngại ở cấp độ cấp cao và kỹ thuật với Chính phủ Dominica.
Honduras	2012	1	Kế hoạch hành động và giám sát được thông qua năm 2015, theo đó, hai bên sẽ tổ chức các cuộc gặp mang tính kỹ thuật hai tháng một lần để trao đổi về việc thực thi cũng như cuộc họp cấp cao hàng năm.
Colombia	2016	1	Báo cáo được ban hành và ba cuộc tham vấn với điểm hỏi đáp năm 2017. Năm 2018, Hoa Kỳ cam kết giám sát và đánh giá những tiến bộ mà Colombia đạt được để giải quyết quan ngại.

Nguồn: [2].

Vụ việc còn lại (tranh chấp với Bahrain) dừng lại ở giai đoạn tham vấn cấp Chính phủ. 11 vụ việc mà Mexico tiến hành với Hoa Kỳ cũng chỉ dừng lại ở giai đoạn tham vấn cấp bộ trưởng [2]. Thực tế này, về cơ bản, phù hợp với phân tích ở trên, theo đó, Hoa Kỳ ưu tiên giải quyết những cáo buộc vi phạm về lao động thông qua những thủ tục tham vấn hoặc đối thoại.

Thứ hai, chỉ có một vụ việc dẫn đến việc thành lập ban hội thẩm

Vụ tranh chấp với Guatemala trên cơ sở CAFTA-DR đã dẫn đến việc thành lập ban thẩm [11]. Vụ tranh chấp xuất phát từ phản ánh ngày 06/12/2008 của Liên đoàn Lao động Hoa Kỳ, Hiệp hội các Tổ chức Công nghiệp (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO) và sáu tổ chức công đoàn của Guatemala. Các tổ chức này cho rằng Chính phủ Guatemala đã không thực hiện tốt các nghĩa vụ của mình theo Điều 16.2.1(a) CAFTA-DR [12]. Trải qua nhiều lần trao đổi không đạt kết quả, Hoa Kỳ đã yêu cầu tham vấn chính thức với Guatemala vào ngày 06/07/2009 và yêu cầu thành lập Ban hội thẩm vào ngày 09/08/2011. Dù Guatemala, sau đó, đã đồng ý với Kế hoạch thực thi lao động 18 điểm để đảm bảo thực hiện tốt

pháp luật lao động nội địa của mình, nhưng lại không thực hiện, nên Ban hội thẩm đã tiếp tục công việc vào ngày 18/09/2014 và đưa ra báo cáo cuối cùng vào ngày 26/06/2017 với kết luận Hoa Kỳ không chứng minh được Guatemala vi phạm Điều 16.2.1(a) CAFTA-DR [2] [11].

Thứ ba, các cáo buộc vi phạm tập trung vào những cam kết về thực hiện một số tiêu chuẩn lao động cơ bản.

Những vụ tranh chấp liên quan đến Hoa Kỳ, nhất là trong khuôn khổ của NAFTA, đã được giải quyết trong thời gian qua cho thấy phần lớn các vụ việc đều liên quan đến một số tiêu chuẩn lao động cơ bản (Bảng 2).

Số liệu từ bảng 2 chỉ ra rằng, khi Hoa Kỳ là nguyên đơn, Hoa Kỳ quan tâm nhiều tới việc thực hiện những quy định của pháp luật lao động nội địa về quyền cơ bản của người lao động, như: quyền tự do hội họp (11 vụ việc); thương lượng tập thể (4 vụ việc); tiêu chuẩn lao động tối thiểu (5 vụ việc) và an toàn, sức khỏe của người lao động (5 vụ việc). Ngược lại, khi Hoa Kỳ là bị đơn, vấn đề được quan tâm nhiều nhất là việc Hoa Kỳ thực hiện cam kết liên quan đến lao động nhập cư (7 vụ việc), an toàn và sức khỏe (5 vụ việc), tiêu chuẩn lao động tối thiểu (5 vụ việc),...

Bảng 2: Thống kê các vấn đề tranh chấp được xem xét trong các vụ tranh chấp về lao động liên quan đến Hoa Kỳ

Vấn đề tranh chấp	Hoa Kỳ là nguyên đơn		Hoa Kỳ là bị đơn	
	Báo cáo của OTLA được công bố	Báo cáo của OTLA được công bố, thỏa thuận, Bộ trưởng được ký kết	Báo cáo của OTLA được công bố	Báo cáo của OTLA được công bố, thỏa thuận, Bộ trưởng được ký kết
Tự do hội họp	5	6	1	3
Thương lượng tập thể	2	2	2	2
An toàn và Sức khỏe	1	4	3	2
Tiêu chuẩn lao động tối thiểu	2	3	3	2
Phân biệt đối xử	2	0	4	1
Lao động nhập cư	0	0	4	3
Quyền đình công	1	0	0	0
Lao động trẻ em	1	0	0	0
Lao động cưỡng bức	0	0	1	0

Nguồn: [2]

Điều này cho thấy tuân thủ những cam kết trong FTA về tiêu chuẩn lao động cơ bản không phải là việc dễ dàng. Nói cách khác, đây đều là những vấn đề mà các quốc gia tham gia vào FTA phải tập trung nguồn lực ở nhiều góc độ khác nhau để đảm bảo thực thi tốt các cam kết về lao động có liên quan.

Thứ tư, việc chứng minh mối quan hệ giữa “vi phạm pháp luật lao động” ảnh hưởng đến thương mại và đầu tư không dễ dàng và có thể trở thành căn cứ để bác bỏ khiếu kiện.

Trong vụ tranh chấp với Guatemala, như phân tích ở trên đã chỉ ra, Hoa Kỳ khẳng định Guatemala không thực hiện tốt cam kết của mình theo Điều 16.2.1(a) của CAFTA-DR vì đã không tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật lao động nội địa, nhất là các quy định liên quan đến quyền tự do hội họp, quyền tổ chức và thương lượng tập thể cũng như cung cấp các điều kiện làm việc có thể chấp nhận được. Hoa Kỳ đã cung cấp bằng chứng đối với năm vụ việc cụ thể để minh họa cho những vi phạm này của Guatemala. Cần lưu ý là các yêu cầu của Điều 16.2.1(a) của CAFTA-DR chỉ được thỏa mãn nếu biện pháp vi phạm của Guatemala có “ảnh hưởng đến thương mại giữa các Bên”. Do đó, Hoa Kỳ đã lập luận rằng các chủ sử dụng lao động trong các vụ việc liên quan tiết kiệm được chi phí sản xuất khi không thực hiện trách nhiệm bồi thường cho người lao động của họ cũng như không thực hiện nghĩa vụ tài chính đối với hoạt động của công đoàn. Hành vi vi phạm của các doanh nghiệp liên quan có thể có tác dụng lan rộng khi những doanh nghiệp khác cũng có thể làm theo, từ đó, tạo ra những sản phẩm với chi phí thấp và tăng được tính cạnh tranh so với những sản phẩm tương tự được sản xuất ở những quốc gia thành viên khác của Hiệp định này. Bác bỏ khiếu kiện của Hoa Kỳ, trước Ban hội thẩm, Guatemala cho rằng Hoa Kỳ đã không chứng minh được những hành vi vi phạm của Guatemala có “tác động đến thương mại” theo đúng quy định của Điều 16.2.1(a). Báo cáo của Ban hội thẩm năm 2017 cho rằng, dù Guatemala chưa đảm bảo thực thi nội luật, nhưng các bằng chứng mà Hoa Kỳ đưa ra đã không chứng minh được việc chưa đảm bảo thực thi nội luật

được duy trì hoặc lập lại và có tác động đến thương mại theo đúng ý nghĩa của Điều 16.2.1(a). Lập luận mà Hoa Kỳ đưa ra, theo Ban hội thẩm, chủ yếu mang tính lý thuyết mà việc chấp nhận chúng sẽ dẫn đến việc diễn giải yêu cầu “tác động đến thương mại” đi quá xa so với nghĩa thông thường của cụm từ này. Nói cách khác, chấp nhận lập luận của Hoa Kỳ sẽ dẫn đến hậu quả là bất kỳ hành vi không thực thi pháp luật lao động nội địa nào của một chủ sử dụng lao động cũng sẽ có “tác động đến thương mại” nếu sản phẩm có liên quan là đối tượng của các giao dịch xuất, nhập khẩu. Ban Hội thẩm xác định để thỏa mãn yêu cầu của Điều 16.2.1(a), nguyên đơn phải chứng minh bằng các bằng chứng thực tế về việc các hành vi không tuân thủ pháp luật lao động nội địa của người sử dụng lao động tạo ra lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp khi xuất khẩu hoặc khi cạnh tranh với hàng nhập khẩu, từ đó, làm ảnh hưởng đến các điều kiện cạnh tranh trong thương mại quốc tế. Vì, trong vụ việc này, Hoa Kỳ đã không làm được điều này, nên Ban hội thẩm đã kết luận Guatemala không vi phạm quy định của Điều 16.2.1(a) CAFTA-DR [11, 13]. Cách diễn giải này, được đánh giá là phù hợp với các quy tắc tập quán về giải thích công pháp quốc tế theo quy định của Công ước Viên năm 1969 về Luật Điều ước quốc tế (Điều 31 đến 33), cho thấy nghĩa vụ chứng minh sự tác động của hành vi vi phạm pháp luật lao động nội địa lên thương mại thuộc về nguyên đơn. Cần lưu ý là mối quan hệ giữa biện pháp bị khiếu kiện với tác động đến thương mại và đầu tư không xuất hiện ở tất cả các cam kết về lao động trong FTA của Hoa Kỳ. Khi lựa chọn khởi kiện vi phạm một điều khoản mà ở đó mối quan hệ này xuất hiện, nguyên đơn sẽ phải chứng minh mối quan hệ này. Bị đơn sẽ được hưởng lợi nếu nguyên đơn không hoàn thành nghĩa vụ chứng minh của mình.

Như vậy, việc giải quyết tranh chấp về lao động trong các FTA trước USMCA về cơ bản đã được thực hiện theo hướng tham vấn và đối thoại để chấm dứt tranh chấp. Việc giải quyết tranh chấp không thành công với Guatemala đã dẫn đến những phản đối từ một số nghị sỹ Quốc hội và một số bên có liên quan. Họ yêu cầu Hoa Kỳ

phải có những điều chỉnh quan trọng khi đàm phán và thực hiện quy định về lao động trong FTA sau này [2]. Những điều chỉnh đó đã được thể hiện rõ trong USMCA.

3. Giải quyết tranh chấp về lao động sau khi Hiệp định Hoa Kỳ - Canada - Mexico có hiệu lực

Sau khi USMCA có hiệu lực, không có tranh chấp phát sinh liên quan đến các FTA khác của Hoa Kỳ. Do đó, những phân tích trong phần này chủ yếu tập trung làm rõ cơ chế giải quyết tranh chấp lao động trong USMCA và thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động theo hiệp định này.

Để khắc phục những hạn chế mà cơ chế và thực tiễn giải quyết tranh chấp về lao động trong FTA trước đó, TPA năm 2015 [14] đã đưa ra những yêu cầu cao hơn khi đàm phán quy định về lao động trong FTA thế hệ mới của Hoa Kỳ. Cụ thể, TPA năm 2015 xác định rõ, đối với lĩnh vực lao động, FTA mà Hoa Kỳ tham gia phải đạt được ba mục tiêu chính: i) Thúc đẩy sự tôn trọng các quyền của người lao động và quyền của trẻ em trên cơ sở tương thích với các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labor Organization, ILO); ii) Tìm kiếm các thỏa thuận để đảm bảo rằng các đối tác tham gia FTA không làm suy yếu hoặc giảm chế độ bảo vệ về lao động bằng quy định trong nước nhằm mục đích thúc đẩy thương mại và iii) Thúc đẩy việc phê chuẩn Công ước số 182 của ILO về cấm và loại bỏ ngay lập tức những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Điều 3802(a)). Từ mục tiêu này, TPA năm 2015 yêu cầu Tổng thống Hoa Kỳ, thông qua đàm phán FTA, cần phải đạt được thỏa thuận về việc xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp mạnh mẽ hơn nhằm đảm bảo tuân thủ các quy định về thương mại nói chung và về lao động nói riêng.

Được đàm phán trên cơ sở TPA năm 2015, USMCA đã hàm chứa những thay đổi quan trọng đối với cơ chế giải quyết tranh chấp lao động¹ do Hoa Kỳ và các đối tác thống nhất đưa vào.

Những thay đổi này đã được sử dụng để giải quyết những vụ việc phát sinh.

3.1. Một số cải tiến về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong Hiệp định Hoa Kỳ - Canada - Mexico

So với những cơ chế trước đây, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong USMCA chứa đựng những thay đổi quan trọng dưới đây:

Thứ nhất, thay đổi về nghĩa vụ chứng minh đối với khiếu kiện về vi phạm “nghĩa vụ lao động ảnh hưởng đến thương mại và đầu tư”. Hoa Kỳ cùng với Canada và Mexico đã thống nhất đưa vào USMCA quy định theo đó “một Ban hội thẩm cần suy đoán rằng hành vi vi phạm có tác động đến thương mại và đầu tư giữa các Bên, trừ khi Bị đơn chứng minh được điều ngược lại” (các ghi chú số 5, 9, 12 và 14, Chương 23 USMCA). Quy định này không chỉ liên quan đến việc thực thi pháp luật nội địa (Điều 23.5); mà được mở rộng sang cam kết về đảm bảo quyền lao động cơ bản (Điều 23.3.1), về không giảm nhẹ hiệu lực pháp lý (Điều 23.4), về bạo lực lao động (Điều 23.7). Được xây dựng giống với Điều 3.8 của Thỏa thuận Giải quyết Tranh chấp (Dispute Settlement Understanding, DSU) của WTO, sự thay đổi này cho thấy khi có khiếu kiện vi phạm cam kết về lao động, nguyên đơn không cần chứng minh mối liên hệ giữa hành vi vi phạm đó với thiệt hại hoặc suy giảm lợi ích về thương mại và đầu tư hay các điều kiện cạnh tranh trong thương mại quốc tế. Ngược lại, bị đơn, muốn bác bỏ cáo buộc, có nghĩa vụ chứng minh hành vi của mình không tác động đến thương mại và đầu tư [6]. Lịch sử giải quyết tranh chấp của WTO cho thấy bị đơn đã một số lần viện dẫn Điều 3.8 DSU để bác bỏ cáo buộc vi phạm của nguyên đơn, tuy nhiên, những lần viện dẫn này đều không thành công [15]. Quy định mới đã chuyển nghĩa vụ chứng minh từ nguyên đơn sang cho bị đơn, từ đó, góp phần xóa bỏ nguy cơ khiếu kiện của nguyên đơn không thành công vì không chứng

¹ Cần lưu ý là nội dung ban đầu của USMCA không chứa đựng những thay đổi này. Tuy nhiên, sau đó, dưới sức ép của Quốc hội, Hoa Kỳ đã phải tiến hành đàm phán lại và đưa vào USMCA những

quy định sửa đổi tạo nên những thay đổi quan trọng cho cơ chế giải quyết tranh chấp lao động.

minh được tác động đối với thương mại, đầu tư của biện pháp bị khiếu kiện.

Thứ hai, xây dựng cơ chế phản ứng nhanh về giải quyết tranh chấp lao động giữa Hoa Kỳ và Mexico (United States-Mexico Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism) (Phụ lục 31, A, USMCA). Cơ chế này được áp dụng khi một bên có bằng chứng về việc quyền tự do hội họp và quyền thương lượng tập thể của người lao động tại một khu vực làm việc đang bị ảnh hưởng (tình trạng mất quyền - denial of rights) (Điều 31-A.2). Khi có một vụ việc như vậy, nguyên đơn sẽ yêu cầu bị đơn tiến hành rà soát và xác minh sự tồn tại của sự việc và nếu bị đơn xác nhận có sự việc đó, bị đơn có 45 ngày để khắc phục (Điều 31-A.4, khoản 2). Nếu bị đơn không tiến hành rà soát hoặc không trả lời yêu cầu của nguyên đơn sau 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, nguyên đơn có thể yêu cầu thành lập ban hội thẩm phản ứng nhanh (Rapid-Response Labor Panel) (Điều 31-A.4, khoản 2, Điều 31-A.5). Sau khi được thành lập, Ban hội thẩm phản ứng nhanh sẽ xem xét vụ việc với thời hạn ngắn hơn so với thủ tục thông thường (30 ngày so với 150 ngày) (Điều 31-A.8, khoản 1). Nếu Ban hội thẩm phản ứng nhanh xác định có sự tồn tại của tình trạng mất quyền, nguyên đơn có quyền áp dụng biện pháp khắc phục dưới dạng đình chỉ đối xử ưu đãi đối với hàng hóa được nhập khẩu từ khu vực làm việc có liên quan hoặc áp đặt một khoản tiền phạt đối với hàng hóa được sản xuất hoặc dịch vụ được cung ứng từ khu vực làm việc đó (khoản 4, Điều 31-A.10.).

Thứ ba, thay đổi về thể chế. Nếu như trước kia, để giải quyết các vấn đề về thực thi cam kết về lao động trong FTA, ba cơ quan khác nhau cần phối kết hợp, thì hiện nay, theo Luật Thực thi USMCA [16], Hoa Kỳ thành lập Ủy ban Lao động Liên bộ về giám sát và thực thi (Interagency Labor Committee for Monitoring and Enforcement) (Điều 711). Cơ quan này được đồng lãnh đạo bởi USTR và Bộ Lao động với mục đích phối kết hợp những nguồn lực khác nhau của Hoa Kỳ trong quá trình thực thi và tuân thủ các nghĩa vụ của Hoa Kỳ về lao động trong USMCA, giám sát các cải cách về lao động tại

Mexico và thực hiện giải quyết các tranh chấp phát sinh (nếu có) (Điều 712 đến 719).

Đồng thời, để giám sát và đánh giá việc thực thi các cam kết của Mexico, Luật Thực thi USMCA thành lập riêng Ban Chuyên gia Lao động Mexico Độc lập (Independent Mexico Labor Expert Board) (Điều 721). Ban này, gồm 12 chuyên gia về chính sách lao động và thương mại của Hoa Kỳ, sẽ định kỳ gửi báo cáo tới Quốc hội và Ủy ban Lao động Liên bộ để họ có những hành động phù hợp đảm bảo Mexico tuân thủ đầy đủ các cam kết về lao động của mình theo USMCA (Điều 722).

Có thể thấy, cùng với những cam kết mạnh mẽ về luật nội dung (như các bên đã, lần đầu tiên, thỏa thuận cấm nhập khẩu những sản phẩm được làm ra bởi lao động cưỡng bức, các cam kết mới về chống bạo lực lao động, lao động nhập cư và phân biệt đối xử tại nơi làm việc,...) [17], các thay đổi về mặt thủ tục này giúp cho USMCA được đánh giá là những hiệp định có cơ chế giải quyết tranh chấp mạnh mẽ hiện nay. Cơ chế này đã ngay lập tức được sử dụng trong một số vụ việc về lao động giữa Hoa Kỳ, Canada và Mexico mà phần dưới đây sẽ làm rõ.

3.2. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động

Sau hơn hai năm có hiệu lực, các cơ chế giải quyết tranh chấp truyền thống và cơ chế phản ứng nhanh đã được sử dụng để giúp các bên trong USMCA xử lý những vấn đề phát sinh từ việc thực thi nghĩa vụ về lao động của một bên. Cụ thể:

Đối với cơ chế truyền thống, Chính phủ Mexico cùng với một số tổ chức bảo vệ người lao động nhập cư Mexico đã khiếu kiện Chính phủ Hoa Kỳ với cáo buộc việc Chính phủ Hoa Kỳ có hành vi phân biệt đối xử về giới khi xem xét cấp visa cho người lao động nhập cư theo chương trình H-2 vi phạm nghĩa vụ của Hoa Kỳ theo Chương 23 của USMCA [18]. Tuy Chính phủ hai bên đã tiến hành đàm phán thông qua các nhóm làm việc liên bộ, nhưng đến nay vụ tranh chấp chưa được giải quyết. Các tổ chức bảo vệ người lao động nhập cư Mexico, cho rằng Chính phủ Hoa Kỳ trì hoãn việc tuân thủ nghĩa vụ của

minh theo Chương 23 USMCA, tiếp tục bổ sung đơn kiện của mình vào tháng 03/2022 với những bằng chứng vi phạm mới được bổ sung [19].

Đối với cơ chế phản ứng nhanh, Hoa Kỳ đã sử dụng cơ chế này hai lần để giải quyết tranh chấp với Mexico. Tháng 05/2021, trong vụ *GM Silao*, Hoa Kỳ đã khởi kiện Mexico để yêu cầu Mexico xem xét tình trạng hơn 6.000 người lao động bị mất quyền tự do hội họp và thương lượng tập thể tại nhà máy của General Motors ở Silao, bang Guanajuato [20]. Sau hơn hai tháng thương lượng, hai bên đã tuyên bố giải quyết xong tranh chấp này với một thỏa thuận về thực hiện kế hoạch giải quyết tình trạng mất quyền nói trên [21]. Triển khai kế hoạch này, đầu tháng 02/2022, gần 5.400 người lao động tại nhà máy của General Motors đã tham gia cuộc bỏ phiếu để chọn đại diện tham gia thương lượng tập thể và kết quả sau đó đã được công nhận [22].

Tiếp theo, tháng 06/2021, trong vụ *Tridonex*, Ủy ban Lao động Liên bộ về Giám sát và Thực thi, cho rằng khiếu nại của AFL-CIO và một số nhóm lao động Mexico về việc Tridonex - một nhà máy sản xuất ô tô tại Matamoros, bang Tamaulipas đang xảy ra tình trạng mất quyền là có căn cứ, đã tiến hành tham vấn với Chính phủ Mexico và yêu cầu Chính phủ Mexico tiến hành xem xét vụ việc trong vòng 45 ngày [23]. Sau quá trình đàm phán, Hoa Kỳ và Tridonex đã đạt được thỏa thuận, theo đó, Tridonex cam kết bảo đảm quyền lợi cho người lao động, bao gồm: trả trợ cấp thôi việc và tiền truy lĩnh lương; thể hiện tính trung lập trong bất kỳ cuộc bầu cử đại diện công đoàn nào; và bảo vệ người lao động khỏi bị đe dọa và quấy rối trong cuộc đó. Ngoài ra, Chính phủ Mexico đã đồng ý tạo điều kiện đào tạo về quyền của người lao động cho nhân viên, giám sát mọi cuộc bầu cử đại diện công đoàn tại cơ sở và điều tra khiếu nại của nhân viên về vi phạm quyền của người lao động [24].

Dù rằng vẫn có một số nghi ngờ về hiệu quả của cơ chế phản ứng nhanh [6, 17], hai vụ việc đầu tiên đều đã được giải quyết thành công ở giai đoạn tham vấn. Thời gian giải quyết vụ việc khá ngắn cho thấy việc sử dụng Cơ chế phản ứng nhanh có thể góp phần bảo vệ tốt hơn quyền lợi

của người lao động trong tình trạng mất quyền tự do hội họp và quyền thương lượng tập thể [2].

4. Một số lưu ý đối với Việt Nam và kết luận

Thực trạng xây dựng và thực thi cơ chế giải quyết tranh chấp về lao động trong các FTA mà Hoa Kỳ là thành viên có thể giúp Việt Nam rút ra một số lưu ý trong việc đàm phán và đảm bảo thực hiện các quy định về lao động trong FTA mà Việt Nam tham gia. Những bài học này là:

Thứ nhất, đảm bảo thực hiện tốt các nghĩa vụ và cam kết về lao động của mình trong FTA:

Có thể thấy, để hạn chế các tranh chấp về lao động, việc thực hiện tốt các nghĩa vụ và cam kết về lao động trong FTA giữ vai trò quan trọng. Một số FTA của Việt Nam hàm chứa những quy định về lao động đòi hỏi Việt Nam phải gia nhập điều ước quốc tế hoặc đảm bảo thực thi pháp luật về lao động trong nước. Đi kèm với những cam kết này là những thỏa thuận về thể chế, giải quyết tranh chấp với cách tiếp cận không hoàn toàn giống nhau về tính ràng buộc pháp lý [11, 25]. Tuy vậy, những tranh chấp mà Hoa Kỳ hay đối tác của Hoa Kỳ khởi xướng đều cho thấy họ cũng đã có sự giám sát chặt chẽ quá trình thực thi các cam kết lao động của bên còn lại để phát hiện những biện pháp hoặc hành vi vi phạm cam kết, hướng tới bảo vệ kịp thời quyền lợi của người lao động bị ảnh hưởng. Do đó, Việt Nam hay các đối tác của mình vẫn phải đảm bảo thực hiện tốt nghĩa vụ và cam kết về lao động của mình trong những FTA có liên quan.

Thứ hai, khi có tranh chấp xảy ra, việc sử dụng các phương thức tiền tố tụng nên được ưu tiên:

Như ở trên đã phân tích, dù các FTA mà Hoa Kỳ tham gia đều hàm chứa những biện pháp cưỡng chế mạnh, nhưng Hoa Kỳ vẫn ưu tiên giải quyết các tranh chấp về lao động thông qua những biện pháp tiền tố tụng. Cơ chế phản ứng nhanh trong USMCA không phải là một ngoại lệ khi thực tiễn hai vụ việc được giải quyết thông qua cơ chế này đều đã kết thúc thành công ở giai đoạn tham vấn cấp chính phủ. Hệ quả là các biện pháp cưỡng chế được đưa vào FTA của Hoa Kỳ

chưa bao giờ được sử dụng trên thực tế. Do đó, trong tương lai, nếu có tranh chấp phát sinh liên quan đến Việt Nam về cam kết lao động trong FTA, Việt Nam và các đối tác của mình nên ưu tiên giải quyết vấn đề thông qua những biện pháp tiền tố tụng. Điều này không chỉ giúp giải quyết nhanh chóng, hiệu quả tranh chấp có liên quan mà còn tránh việc phải sử dụng đến những chế tài mang tính trừng phạt có thể ảnh hưởng xấu tới quan hệ thương mại giữa các bên.

Thứ ba, về khả năng sử dụng một số cải tiến về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong FTA tương lai của Việt Nam:

Có thể thấy việc Hoa Kỳ rút khỏi TPP là một điều đáng tiếc đối với Việt Nam. Với vị trí và tầm quan trọng của thị trường Hoa Kỳ đối với Việt Nam và ngược lại, dù trong tương lai gần, hai bên chưa tiến hành đàm phán một FTA mới, song Việt Nam và Hoa Kỳ khó có thể nằm ngoài vòng xoáy hội nhập này. Với cách tiếp cận song phương hay khu vực, FTA mà Hoa Kỳ và Việt Nam cùng tham gia, chắc chắn không thể thiếu những cam kết mạnh mẽ về lao động. Những cải tiến trong USMCA, nhất là việc thay đổi nghĩa vụ chứng minh về ảnh hưởng tới thương mại và đầu tư của biện pháp bị khiếu kiện cũng như mô hình cơ chế phản ứng nhanh mà Hoa Kỳ và Mexico đã thử nghiệm thành công có thể được Hoa Kỳ sử dụng làm hình mẫu để đưa vào và buộc các đối tác chấp nhận trong đàm phán FTA. FTA với Việt Nam sẽ không phải là ngoại lệ. Hoạt động của cơ chế phản ứng nhanh trong thời gian qua cho thấy nếu hai bên cùng thiện chí giải quyết tranh chấp nhanh chóng thông qua các thủ tục tiền tố tụng, thì đây cũng không phải là một cơ chế mà Việt Nam không thể chấp nhận đưa vào FTA và sau đó sử dụng. Có thể với những tranh chấp trong tương lai giữa Hoa Kỳ và Mexico, những thủ tục mang tính chất tố tụng của cơ chế phản ứng nhanh sẽ được viện dẫn, từ đó, việc đánh giá hiệu quả của cơ chế này sẽ rõ ràng hơn và Việt Nam sẽ rút ra được cho mình những bài học cần thiết để thực hiện những điều chỉnh phù hợp, trên cơ sở đàm phán, khi cơ chế này được đưa vào FTA mà Việt Nam và Hoa Kỳ cùng tham gia trong thời gian tới. Ngoài ra, cũng cần lưu ý là Hoa Kỳ thường sẽ có những kế

hoạch, thông qua hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực, để giúp đối tác thực thi tốt các cam kết. Đây là những khoản hỗ trợ mà Việt Nam nên xem xét để sử dụng vì chúng không chỉ giúp Việt Nam nâng cao chất lượng đội ngũ, thể chế mà còn giúp Việt Nam thích ứng tốt với những cơ chế mới và đảm bảo tuân thủ đầy đủ các cam kết lao động cao trong tương lai.

Như vậy, có thể thấy những cơ chế giải quyết tranh chấp về lao động trong FTA mà Hoa Kỳ là thành viên đã được sử dụng để giải quyết những tranh chấp phát sinh với đối tác. Việc giải quyết thành công những vụ tranh chấp này cho thấy các cơ chế liên quan đã hoạt động khá hiệu quả, góp phần đảm bảo thực thi tốt những cam kết về lao động, nhất là những cam kết ở mức độ cao trong FTA thế hệ mới. Những cải tiến gần đây của Hoa Kỳ và cách thức sử dụng những trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp đó giúp Việt Nam rút ra được những bài học cần thiết không chỉ trong quá trình đàm phán quy định về lao động trong FTA thế hệ mới mà còn giúp giải quyết những vụ tranh chấp về lao động (nếu có) trong tương lai.

Lời cảm ơn

Bài viết này được tài trợ bởi Trường Đại học Ngoại thương trong khuôn khổ Đề tài nghiên cứu mã số: NTCS2021-66.

Tài liệu tham khảo

- [1] N. N. Hà (chủ biên), Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới: Lý luận, kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn tại Việt Nam, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 2021.
- [2] C. D. C. Isaacs, Worker Rights Provisions and U.S. Trade Policy, Congressional Research Service Report, R46842, July 16, 2021, pp. 1-46, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46842/2> (assessed on: February 10th, 2023).
- [3] The North American Agreement on Labor Cooperation, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/pdf/naalc> (assessed on: February 15th, 2023).
- [4] C. Cimino-Isaacs, Labor Standards in the TPP, trong C. Cimino-Isaacs & J. J. Schott (eds.), Trans-

- Pacific Partnership: An Assessment, Peterson Institute for International Economics, 2016, pp. 261-297.
- [5] Agreement Between the United States of America, the United Mexican States, and Canada, 7/1/20 Text, <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/united-states-mexico-canada-agreement/agreement-between> (assessed on: February 15th, 2023).
- [6] C. D. Cimino-Isaacs, Labor Enforcement Issues in U.S. FTAs, Congressional Research Service, In Focus, IF 10972, Updated 18, 2020, tr.1-3, <https://fas.org/sgp/crs/row/IF10972.pdf> (assessed on: February 15th, 2023).
- [7] S. Zini, Les Clauses Sociales Dans Les Partenariats Intercontinentaux: La Perspective Nord-américain, trong C. Deblock & J. Lebullenger (dir.), Génération TAFTA: Les Nouveaux Partenariats de la Mondialisation, Presses Universitaires de Rennes, 2018, pp. 265-276.
- [8] The Dominican Republic-Central America FTA, <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/cafta-dr-dominican-republic-central-america-fta/final-text> (assessed on: March 1st, 2023).
- [9] The U.S-Bahrain Free Trade Agreement, <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/bahrain-fta/final-text> (assessed on: March 1st, 2023).
- [10] Bipartisan Trade Promotion Authority Act of 2002, Public Law 107-210, 19 U.S.C. 24, <https://www.govinfo.gov/content/pkg/USCODE-2015-title19/pdf/USCODE-2015-title19-chap24.pdf> (assessed on: February 10th, 2023).
- [11] N. T. Quân, 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, Tạp chí Khoa học: Luật học, tập 38, số 3, 2022, tr. 83-93.
- [12] USTR, In the Matter of Guatemala - Issues Relating to the Obligations under Article 16.2.1(a) of the CAFTA-DR, November 3, 2014, <https://ustr.gov/issue-areas/labor/bilateral-and-regional-trade-agreements/guatemala-submission-under-cafta-dr> (assessed on: February 9th, 2023).
- [13] In the Matter of Guatemala - Issues Relating to the Obligations Under Article 16.2.1(a) of the CAFTA-DR, Final Report of the Panel, 14 June 2017, http://www.sice.oas.org/tpd/usa_cafta/Dispute_Settlement/final_panel_report_guatemala_Art_16_2_1_a_e.pdf (assessed on: February 20th, 2023).
- [14] Bipartisan Congressional Trade Priorities and Accountability Act of 2015, Public Law 114-26, 19 USC 4201, June 29, 2015, <https://www.congress.gov/114/plaws/publ26/PLAW-114publ26.pdf> (assessed on: March 1st, 2023).
- [15] P. V. D. Bossche, W. Zdouc, The Law and Policy of the World Trade Organization: Text, Cases and Materials, 4th Edition, Cambridge University Press, 2017.
- [16] United States - Mexico - Canada Agreement Implementation Act, H.R. 5430, Public Law, 116-113, 29/01/2020, <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/5430/text> (assessed on: March 1st, 2023).
- [17] A. Villarreal, C. D. C. Isaacs, USMCA: Labor Provisions, Congressional Research Service Report, IF11308, Updated January 12, 2023, tr.1-3, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/IF/IF11308> (assessed on: March 1st, 2023).
- [18] Centro de Los Derechos Del Migrante, Migrant Worker Women File First Complaint Against the U.S. Government Under the United States-Mexico-Canada Agreement, Press Release, March 23, 2021, <https://cdmigrante.org/migrant-worker-women-usmca/> (assessed on: March 1st, 2023).
- [19] Centro de Los Derechos Del Migrante, Third Supplement to the Petition Regarding Labor Law Matters Arising in the United States, Non-Confidential Communication, March 21, 2022, <https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2022/03/Third-Complaint-USMCA-Supplement.pdf> (assessed on: March 1st, 2023).
- [20] USTR, United States Seeks Mexico's Review of Alleged Worker's Rights Denial at Auto Manufacturing Facility, Press Release, May 12, 2021, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/may/united-states-seeks-mexicos-review-alleged-workers-rights-denial-auto-manufacturing-facility-0> (assessed on: March 1st, 2023).
- [21] U.S. Department of Labor, US, Mexico Announce Enforcement of Worker Protection Agreement, News Release, July 9, 2021, https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20210709?_ga=2.35181154.2137891952.1634056431-862597107.1634056431 (assessed on: March 1st, 2023).
- [22] U.S. Department of Labor, USMCA Cases, <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/trade/labor-rights-usmca-cases> (assessed on: March 1st, 2023).
- [23] USTR, United States Seeks Mexico's Review of Alleged Freedom of Association Violations at Mexican Automotive Parts Factory, June 9, 2021, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/june/united-states->

- seeks-mexicos-review-alleged-freedom-association-violations-mexican-automotive-parts (assessed on: March 1st, 2023).
- [24] USTR, United States Reaches Agreement with Mexican Auto Parts Company to Protect Workers' Rights, Press Release, August 10, 2021, <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2021/august/united-states-reaches-agreement-mexican-auto-parts-company-protect-workers-rights> (assessed on: March 1st, 2023).
- [25] T. T. B. Khanh, Thực thi các cam kết về lao động, công đoàn trong CPTPP và EVFTA: Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Công thương, số 5, 2022.