

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

TRẦN THẮNG LỢI

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ
LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN
TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

LUẬN ÁN TIẾN SỸ LUẬT HỌC

HÀ NỘI-2012

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT

TRẦN THẮNG LỢI

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ
LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN
TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế
Mã số: 62.38.50.01**

LUẬT ÁN TIỀN SỸ LUẬT HỌC

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
PGS. TS. ĐÀO THỊ HẰNG**

HÀ NỘI-2012

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ.	12
1.1 Người lao động chưa thành niên – một loại lao động có đặc điểm riêng	12
1.1.1 Khái niệm người lao động chưa thành niên	12
1.1.2 Đặc điểm của người lao động chưa thành niên	28
1.1.3 Phân loại người lao động chưa thành niên	31
1.2 Điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế	35
1.2.1 Mục đích, ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên	35
1.2.2 Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên	38
1.2.3 Nội dung điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên	45
1.3 Tác động của hội nhập quốc tế đối với pháp luật về người lao động chưa thành niên	72
Kết luận Chương 1	80
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	82
2.1 Nhóm quy định pháp luật liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động	82
2.2 Nhóm quy định pháp luật trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động	104
2.3 Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động	136
Kết luận Chương 2	143
CHƯƠNG 3. HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ	145
3.1 Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên	145
3.2 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên	153
Kết luận Chương 3	192
KẾT LUẬN	194
NHỮNG CÔNG TRÌNH KHOA HỌC LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	197
TÀI LIỆU THAM KHẢO	198

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trước năm 1986 là thời kỳ của nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, xã hội vẫn duy trì các giá trị truyền thống của gia đình, làng quê và họ hàng thân thích. Truyền thống đó góp phần quan trọng trong việc giáo dục và chăm sóc các em chưa thành niên. Các em thường tham gia phụ giúp gia đình thực hiện một số công việc như chăn trâu, lấy nước, nấu cơm, làm việc vặt trong gia đình....Đây là giai đoạn hầu như không có hiện tượng người chưa thành niên phải tham gia lao động.

Từ năm 1986 Việt Nam bắt đầu quá trình đổi mới nền kinh tế. Cuộc cải cách kinh tế dẫn đến một phần nguồn chi bao cấp cho khu vực xã hội bị cắt giảm, trong đó có giáo dục, y tế. Nhiều gia đình không có khả năng cho con đi học nên tỷ lệ trẻ em bỏ học tăng, dịch vụ y tế khó tiếp cận cho nhóm yếu thế... Đây là một trong những nguyên nhân làm phát sinh hiện tượng lao động chưa thành niên. Mặt khác, thời kỳ này kinh tế hộ gia đình, kinh tế tư nhân được mở rộng phát triển đã thu hút nhiều loại hình lao động, trong đó có lao động chưa thành niên.

Để điều chỉnh vấn đề trên và đảm bảo phù hợp với những đặc thù về tâm, sinh lý, sức khỏe, nhận thức của người chưa thành niên, Bộ Luật lao động và một số văn bản hướng dẫn đã có những quy định riêng về người lao động chưa thành niên, nhưng thực tế thực hiện vẫn còn nhiều vấn đề bất cập. Theo Báo cáo kết quả khảo sát của Cục An toàn lao động năm 2006 và Báo cáo kết quả thanh tra của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, từ năm 2007 đến năm 2010 vẫn có tình trạng người chưa thành niên phải làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người sử dụng lao động còn vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động,...đối với người lao động chưa thành niên, thậm chí có lúc, có nơi ở mức độ nghiêm trọng, ảnh hưởng lớn đến sự phát triển về thể lực, trí tuệ và nhân cách của đối tượng này. Ngoài

ra, trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay, việc vi phạm quy định về sử dụng lao động chưa thành niên còn ảnh hưởng tới cam kết của Việt Nam về thực hiện Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu làm việc và Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, ảnh hưởng tới việc xuất khẩu hàng hoá của các doanh nghiệp.

Thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Một mặt, xuất phát từ nhu cầu khách quan của thị trường lao động, người sử dụng lao động vì lợi ích kinh tế trước mắt muốn tận dụng nguồn lao động chưa thành niên để trả công rẻ, dễ sai khiến. Mặt khác, do nhu cầu chủ quan của người chưa thành niên, từ sức ép về việc làm, từ nghèo đói mà chấp nhận cả những công việc không phù hợp với mình. Tuy nhiên, cũng không thể không kể đến một nguyên nhân quan trọng là pháp luật về người lao động chưa thành niên còn bộc lộ những bất cập, hạn chế nhất định làm ảnh hưởng đến hiệu quả điều chỉnh. Các quy định hiện hành liên quan trực tiếp đến riêng người lao động chưa thành niên không nhiều (từ Điều 119 đến Điều 122 Bộ Luật lao động năm 1994 và ba Thông tư hướng dẫn, chủ yếu quy định về: ngành nghề, công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên và ngành nghề, công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc) và cũng chưa có sự rõ ràng. Đồng thời, quy định về người lao động chưa thành niên từ khi được ban hành đến nay ít được đổi mới. Ngoài ra, quy định giữa Bộ Luật lao động với một số văn bản pháp luật khác liên quan đến vấn đề này (Ví dụ Luật bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em) còn có sự mâu thuẫn, chưa thống nhất...Điều này gây khó khăn cho việc áp dụng và thực hiện pháp luật trên thực tế, đặc biệt với những người làm chính sách, những người trực tiếp áp dụng các quy định về người lao động chưa thành niên. Công tác điều tra, thống kê, nghiên cứu về thực trạng áp dụng pháp luật đối với người lao động chưa thành niên còn chưa được chú trọng, chưa có sự tổng kết, đúc rút kinh nghiệm thực tiễn áp dụng pháp luật đối với người lao động chưa thành niên một cách toàn diện và khách quan. Thêm nữa với những áp lực và đòi hỏi của quá trình hội nhập quốc tế

cho những yêu cầu về tiêu chuẩn lao động quốc tế trong quan hệ thương mại đã tạo ra nhiều sức ép với chính sách và pháp luật về vấn đề lao động nói chung và lao động chưa thành niên nói riêng. Đây cũng là những lý do để nghiên cứu sinh chọn vấn đề “*Hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế*” làm đề tài luận án tiến sỹ luật học.

2. Tình hình nghiên cứu

Vấn đề người lao động chưa thành niên hay lao động trẻ em trong thời gian gần đây đã thu hút được sự quan tâm của cộng đồng quốc tế cũng như của nhiều quốc gia và đã được tổ chức nghiên cứu ở các phạm vi khác nhau. Trên bình diện thế giới có thể kể đến một số công trình như “*Nghiên cứu tổng hợp về lao động trẻ em ở Philippin*” của Viện nghiên cứu lao động Philippin năm 1994, đã phân tích những nguyên nhân và đề xuất về chính sách, pháp luật để loại bỏ việc tuyển dụng trái phép trẻ em dưới 15 tuổi hoặc tuyển dụng những người dưới 18 tuổi làm công việc độc hại. Tuy nhiên, những đề xuất này chỉ mang tính định hướng, chưa đưa ra những đề xuất cụ thể về quy định pháp luật [102].

Công trình nghiên cứu “*Tổng quan về lao động trẻ em giúp việc gia đình ở Châu Á*” của tác giả Bharati Pflug (2002) đã xác định nguyên nhân, hậu quả, những mặt tiêu cực của trẻ em lao động giúp việc gia đình cũng như đề xuất những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động trẻ em giúp việc gia đình ở 3 quốc gia Indonesia, Nepal, Thái Lan. Tuy nhiên, nghiên cứu lại chỉ giới hạn trong phạm vi lao động giúp việc gia đình [92].

Báo cáo “*Chấm dứt lao động trẻ em: trong tầm tay*” của Tổ chức lao động quốc tế (2006) đã đưa ra một bức tranh tổng thể về tình hình lao động trẻ em ở nhiều khu vực trên thế giới cũng như chỉ ra những nỗ lực của nhiều quốc gia trong việc ngăn chặn và loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ. Báo cáo cũng kiến nghị các quốc gia thực hiện các chính sách kinh tế, giáo dục, xoá đói giảm nghèo cần thiết nhằm loại bỏ lao động trẻ em. Tuy nhiên, báo cáo chủ yếu mang tính kinh tế, xã hội và mới chỉ dừng lại ở việc khuyến

ngiht xây dựng các chương trình hành động chung ở cấp quốc gia, chưa đi sâu vào khía cạnh luật pháp nhằm loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ [101].

Ở Việt Nam, vấn đề người lao động chưa thành niên được đề cập trực tiếp trong các *giáo trình Luật lao động* của một số cơ sở đào tạo luật như Trường Đại học Luật Hà Nội, Khoa Luật Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa Luật Đại học Cần Thơ... Trong các giáo trình này, vấn đề người lao động chưa thành niên được đề cập rất ngắn gọn và thường nằm xen kẽ trong các nội dung về học nghề, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... Do được thể hiện dưới hình thức giáo trình nên các nội dung này chủ yếu là sự cụ thể hoá các quy định của pháp luật, không nghiên cứu sâu và toàn diện về người lao động chưa thành niên.

Dưới góc độ khoa học, cho đến nay, vấn đề người lao động chưa thành niên được đề cập trong nghiên cứu của một số cơ quan, tổ chức, cá nhân hay trong các bài báo, bài viết về lao động chưa thành niên hoặc một số luận văn đã công bố. Có thể kể đến một số công trình nghiên cứu sau:

Báo cáo nghiên cứu “*Từ việc nhà đến khai thác vàng. Lao động trẻ em ở nông thôn Việt Nam*” (1997) và “*Lao động trẻ em tại thành phố Hồ Chí Minh*” (1998) do Quỹ cứu trợ Nhi đồng Anh phối hợp với Viện nghiên cứu thanh niên tiến hành; Báo cáo nghiên cứu “*Trẻ em làm thuê giúp việc gia đình ở Hà Nội*” (2000) được Khoa Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội thực hiện; Báo cáo nghiên cứu “*Thực trạng trẻ em làm việc tại bãi rác Nam Sơn*” (2000) của Viện xã hội học; Báo cáo nghiên cứu về “*Trẻ em làm thuê tại làng gốm Bát Tràng*” (2000) của Vụ Chính sách lao động và việc làm; Báo cáo nghiên cứu “*Tình hình lao động trẻ em ở 8 tỉnh, thành phố Việt Nam*” (2009) của Viện Khoa học Lao động và Xã hội; Báo cáo nghiên cứu “*Điều kiện lao động, sức khoẻ nghề nghiệp của trẻ em và người chưa thành niên tham gia lao động tại ba làng nghề đồ gỗ mỹ nghệ, đá mỹ nghệ và dệt truyền thống*” (2009) của Hội y

học lao động Việt Nam...Nhìn chung các nghiên cứu này được thực hiện dưới góc độ kinh tế-xã hội và chủ yếu nhằm tìm hiểu thực trạng, mức độ và hình thức lao động trẻ em tại một số tỉnh, thành phố ở Việt Nam mà chưa đề cập nhiều dưới góc độ luật học.

Dưới góc độ luật học, vấn đề người lao động chưa thành niên được đề cập chủ yếu trong các bài viết được đăng trong các tạp chí khoa học pháp lý chuyên ngành và các khoá luận luận văn. Trong số này có thể kể đến bài viết *“Những vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên”* của Tiến sỹ Nguyễn Hữu Chí, Trường Đại học Luật Hà Nội, đăng trên tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 11 năm 2003. Bài viết đã đưa ra khái niệm lao động chưa thành niên và nhận xét về thực trạng sử dụng lao động chưa thành niên ở nước ta, đồng thời đề ra một số giải pháp nhằm bảo vệ nhóm đối tượng này. Tuy nhiên, do giới hạn ở phạm vi bài viết đăng trên tạp chí nên các nội dung được đề cập chưa mang tính chuyên sâu.

Bài viết *“Một số vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên”* của tác giả Đào Mộng Điệp, đăng trên Thông tin khoa học số 13 năm 2004 của Trường Đại học Huế. Tại đây, tác giả mới chỉ đề cập sơ lược, mang tính xuôi chiều về một số quy định của pháp luật lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên như quy định về việc làm, hợp đồng lao động, tiền lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Bài viết *“Vấn đề trẻ em gái giúp việc gia đình tại các thành phố lớn”* của Thạc sỹ Chu Mạnh Hùng, Trường Đại học Luật Hà Nội, đăng trên Tạp chí Luật học số 5 năm 2005 và bài *“Lao động phục vụ gia đình”* của Thạc sỹ Phạm Thị Thuý Nga, Viện Nhà nước và Pháp luật, đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 2 năm 2006, đã đề cập thực trạng và giải pháp nhằm bảo vệ các em chưa thành niên lao động. Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu của hai bài viết này còn hẹp, mới chỉ đề cập đến vấn đề lao động của các em chưa thành niên trong lĩnh vực giúp việc gia đình.

Bài viết “*Phòng, chống bạo lực đối với trẻ em và lao động trẻ em-Pháp luật và thực tiễn*” của Tiến sỹ Đỗ Ngân Bình, Trường Đại học Luật Hà Nội, đăng trên Tạp chí Luật học số 2 năm 2009, đã phân tích để đưa ra khái niệm lao động vị thành niên, lao động trẻ em và thực trạng bạo lực đối với lao động trẻ em cũng như chỉ rõ thực trạng quy định liên quan đến phòng, chống bạo lực đối với trẻ em, lao động trẻ em để từ đó bước đầu đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định về phòng chống bạo lực đối với trẻ em và lao động trẻ em. Như vậy, bài viết này không đề cập một cách toàn diện về bảo vệ trẻ em và lao động trẻ em nói chung mà chỉ đề cập đến khía cạnh phòng, chống bạo lực đối với trẻ em và lao động trẻ em.

Luận văn “*Chế độ pháp lý về lao động chưa thành niên*” của tác giả Vũ Thị Hằng (2000); Luận văn thạc sỹ luật học “*Pháp luật về lao động chưa thành niên ở Việt Nam*” của tác giả Phan Văn Hùng (2002); Luận văn “*Những vấn đề pháp lý cơ bản về lao động chưa thành niên*” của tác giả Dương Thị Kiều Oanh (2003); Luận văn thạc sỹ luật học “*Chế độ pháp lý về bảo vệ lao động chưa thành niên theo luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Đình Tự (2004); Luận văn “*Một số vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Lê Việt Hà (2006) và Luận văn thạc sỹ luật học “*Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên ở Việt Nam*” của tác giả Lê Thị Huyền Trang (2008), nghiên cứu khái quát chung về lao động chưa thành niên nhằm chỉ ra sự cần thiết phải có quy định riêng đối với nhóm lao động này, đồng thời chủ yếu nghiên cứu, đánh giá chế độ pháp lý hiện hành và bước đầu đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, các luận văn trên chưa nghiên cứu, phân tích sâu và toàn diện các quy định đối với người lao động chưa thành niên, đặc biệt thực trạng pháp luật về lao động chưa thành niên chưa được làm rõ cả về sự bất cập của pháp luật cũng như tổ chức thực hiện, chưa đánh giá được mức độ đáp ứng yêu cầu phát triển

kinh tế xã hội, nhất là trong điều kiện hội nhập quốc tế. Mặt khác, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật còn chưa cụ thể, rõ ràng, mới chỉ dừng lại ở những đề xuất mang tính định hướng, chung chung. Nhiều kiến nghị không còn phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội hiện nay.

Tóm lại, đến nay đã có khá nhiều công trình nghiên cứu dưới các dạng khác nhau về vấn đề người lao động chưa thành niên hay lao động trẻ em nhưng các công trình nghiên cứu này chỉ ở mức độ nhỏ lẻ; tính toàn diện, đầy đủ chưa cao, nhiều vấn đề còn bỏ ngỏ chưa được nghiên cứu. Do vậy, đề tài *“Hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế”* là công trình khoa học đầu tiên, dưới hình thức luận án tiến sĩ luật học, trực tiếp nghiên cứu về người lao động chưa thành niên dưới góc độ pháp luật một cách tương đối toàn diện và có hệ thống. Các công trình khoa học có liên quan khác đều có mục đích, phạm vi nghiên cứu, nội dung nghiên cứu và phương pháp tiếp cận khác với luận án này, nhưng cũng là nguồn tài liệu tham khảo quý giá đối với tác giả luận án.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của luận án là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về người lao động chưa thành niên và sự điều chỉnh của pháp luật đối với đối tượng này, đồng thời luận án đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế.

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án tập trung giải quyết những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

- Nghiên cứu làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và sự điều chỉnh pháp luật lao động đối với người lao động chưa thành niên cũng như tác động của hội nhập quốc tế đối với pháp luật lao động về đối tượng này.

- Nghiên cứu, đánh giá toàn diện thực trạng các quy định pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên ở Việt Nam và việc thực hiện trên

thực tế, chỉ ra những ưu điểm và những mặt còn hạn chế, bất cập cần được khắc phục.

- Trên cơ sở các vấn đề lý luận và thực tiễn nêu trên, luận án đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu đề tài chủ yếu là các quy định pháp luật lao động trong Bộ Luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động. Ngoài ra, đối tượng nghiên cứu còn bao gồm một số nội dung trong các văn bản pháp luật khác như: một số quy định trong Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em (2004), Bộ Luật Tổ tụng Dân sự (2004 và sửa đổi năm 2011), Bộ Luật dân sự (2005), Luật Bảo hiểm xã hội (2006)... Bên cạnh các quy định của pháp luật Việt Nam về người lao động chưa thành niên, các quy định của pháp luật quốc tế và một số quốc gia cũng được đề cập trong luận án ở mức độ phù hợp, trong đó tập trung chủ yếu vào Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu (1973) và Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999) là những văn bản liên quan trực tiếp đến người lao động chưa thành niên mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Về nguyên tắc người lao động chưa thành niên bao gồm nhiều đối tượng khác nhau, nếu hiểu theo nghĩa rộng, người lao động chưa thành niên gồm tất cả những người dưới 18 tuổi thực hiện hoạt động lao động, còn hiểu theo nghĩa hẹp, người lao động chưa thành niên là những người dưới 18 tuổi làm công cho người sử dụng lao động để được trả lương. Tuy nhiên, phù hợp với tên gọi của đề tài và chuyên ngành nghiên cứu, luận án chỉ tập trung nghiên cứu pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên trong mối quan hệ lao động “làm công ăn lương” là đối tượng điều chỉnh của luật lao động Việt Nam. Mặt khác, để luận án có độ rộng và độ sâu cần thiết, tác giả cũng mở rộng phạm vi nghiên cứu cả pháp luật lao động về người lao động chưa thành

niên trong giai đoạn “tiền quan hệ lao động” (nghĩa là trong lĩnh vực việc làm, học nghề) và trong các mối quan hệ xã hội có liên quan trực tiếp với quan hệ lao động.

5. Phương pháp và tài liệu nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu và giải quyết tốt các nhiệm vụ nghiên cứu, luận án lấy phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của triết học Mác-Lênin cũng như của lý luận chung về Nhà nước và pháp luật làm cơ sở phương pháp luận. Đồng thời luận án cũng bám sát chủ trương, định hướng của Đảng và Nhà nước về xây dựng, phát triển nền kinh tế thị trường, thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Bên cạnh đó, luận án cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng nội dung, từng khía cạnh của luận án. Phương pháp tổng hợp là phương pháp được sử dụng chủ yếu tại Chương 1 và Chương 2 của luận án khi nghiên cứu những vấn đề lý luận và đánh giá thực trạng pháp luật về người lao động chưa thành niên nhằm tìm ra những ưu điểm, hạn chế trong việc quy định về nội dung điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên. Ngoài ra, trong Chương 2 của luận án cũng sử dụng thêm phương pháp thống kê, điều tra, khảo sát và phỏng vấn trực tiếp để làm rõ thực tiễn thực thi pháp luật về người lao động chưa thành niên. Phương pháp phân tích, so sánh và logic được sử dụng trong hầu hết các nội dung nghiên cứu ở cả ba chương để giải quyết các nội dung cụ thể của luận án.

Tài liệu chủ yếu sử dụng trong luận án là các văn kiện pháp lý liên quan trong nước. Đây chính là nguồn tư liệu gốc và có vai trò “xương sống” để thể hiện nội dung của luận án. Bên cạnh đó, luận án còn sử dụng nguồn tài liệu là các văn bản pháp luật quốc tế và của nhiều quốc gia trên thế giới đã được dịch sang tiếng Anh nhằm so sánh, đánh giá sự phát triển, mức độ hoà nhập và sự phù hợp giữa luật pháp quốc gia với luật pháp quốc tế. Ngoài ra, các sách, báo cáo tổng kết, hội thảo, bài viết đăng trên tạp chí chuyên ngành, trên báo chí,

trên internet,...cũng được sử dụng làm nguồn tài liệu để làm sáng tỏ những vấn đề được nêu trong luận án.

6. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Luận án là công trình chuyên khảo cấp tiến sỹ đầu tiên nghiên cứu pháp luật về người lao động chưa thành niên. Với mong muốn góp phần hoàn thiện quy định pháp luật về người lao động chưa thành niên nói riêng, pháp luật lao động nói chung, luận án đã có những điểm mới sau đây:

- Góp phần luận giải hệ thống lý luận về lao động chưa thành niên và pháp luật điều chỉnh đối tượng này trong bối cảnh hội nhập quốc tế, cụ thể:

- + Chỉ rõ cơ sở để xác định khái niệm người lao động chưa thành niên, xác định các đặc điểm riêng của đối tượng này để phân biệt với các loại lao động khác, đồng thời làm căn cứ cho việc hoàn thiện các quy định riêng đối với họ.

- + Chỉ rõ mục đích, ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên.

- + Nêu ra những nguyên tắc điều chỉnh pháp luật riêng đối với người lao động chưa thành niên.

- + Xác định các tác động chủ yếu của quá trình hội nhập quốc tế đối với pháp luật về người lao động chưa thành niên.

- Luận án đã phân tích, chỉ ra những kinh nghiệm của một số nước khi điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên. Đây là một trong những cơ sở tham khảo quan trọng nhằm so sánh và hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên ở nước ta.

- Luận án đưa ra sự đánh giá toàn diện về thực trạng pháp luật đối với người lao động chưa thành niên ở Việt Nam và chỉ ra những vấn đề cần phải sửa đổi, bổ sung trong hệ thống pháp luật.

- Luận án đã xác định những yêu cầu cần thiết của việc hoàn thiện các quy định hiện hành về người lao động chưa thành niên, đề xuất thêm một số

giải pháp kèm theo luận giải cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên.

7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

Những kết quả nghiên cứu của luận án có giá trị tham khảo cho các cơ quan hữu quan trong quá trình hoạch định chính sách, xây dựng và hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên ở Việt Nam. Bên cạnh đó, ở mức độ nhất định, luận án cũng giúp cho những người hoạt động trong lĩnh vực lao động, xã hội những kiến thức cần thiết trong thực tiễn áp dụng pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội Việt Nam, phù hợp với xu hướng chung của quốc tế.

Luận án cũng có thể được sử dụng như một nguồn tài liệu tham khảo trong công tác nghiên cứu và giảng dạy khoa học luật lao động trong các trường chuyên luật hoặc các trường có giảng dạy luật lao động. Ngoài ra, luận án còn là tài liệu tham khảo cho bất kỳ cá nhân nào quan tâm đến việc bảo vệ người lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động.

8. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận án gồm 3 chương:

- Chương 1. Những vấn đề lý luận về người lao động chưa thành niên và pháp luật về người lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế.
- Chương 2. Thực trạng pháp luật về người lao động chưa thành niên.
- Chương 3. Hoàn thiện các quy định pháp luật về người lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ.

1.1. Người lao động chưa thành niên—một loại lao động có đặc điểm riêng

1.1.1. Khái niệm người lao động chưa thành niên

1.1.1.1. Khái niệm người chưa thành niên

Ngày nay người ta đã thừa nhận rằng, sự phát triển của con người là một quá trình liên tục, diễn ra trong suốt cuộc đời. Ở mỗi giai đoạn phát triển cá thể, cơ thể của mỗi người là một chỉnh thể hài hoà với những đặc điểm riêng vốn có đối với giai đoạn tuổi đó. Mỗi giai đoạn tuổi này có thể được xác định dựa trên nhiều cơ sở khác nhau, như dựa trên tuổi xương (skeletal age), tuổi răng (dental age), tuổi dậy thì (sexual age), tuổi thời gian (chronological age)...

Tuổi xương cho biết mức độ sinh học về sự phát triển của xương. Tuổi này có thể được xác định một cách rất chính xác bằng cách chụp X quang các xương cổ tay và cổ chân. Tuổi xương thường được sử dụng như một công cụ nghiên cứu trong phòng thí nghiệm, ít được sử dụng ngoài phòng thí nghiệm vì chi phí cao, không tiện dụng và nhất là gây tác hại do bức xạ.

Tuổi răng dựa trên trật tự phát triển kế tiếp của răng từ hình dáng ban đầu của nướu răng đến chân răng giúp ta đo được tuổi canxi hoá của răng từ đó xác định được các giai đoạn phát triển của mỗi người. Tuy nhiên, cũng như cách tính tuổi xương, cách tính tuổi răng phức tạp nên ít được sử dụng trong thực tế.

Tuổi dậy thì dựa trên sự trưởng thành sinh dục được xác định bởi sự xuất hiện của các dấu hiệu sinh dục phụ và chính. Phương pháp này ít được sử dụng vì những lý do xã hội và văn hoá.

Tuổi thời gian là cách tính dựa trên thời gian là tháng hay năm. Cách này được sử dụng rộng rãi nhất vì không phức tạp, dễ tính và được coi như bất biến đối với tất cả mọi người. Căn cứ theo ngày tháng năm sinh của một người nào đó, ta có thể dễ dàng tính được tuổi của họ theo số năm, tháng và ngày. Như vậy, có thể thấy việc xác định mỗi giai đoạn phát triển của con người dựa trên cách tính tuổi thời gian là thuận tiện và thông dụng hơn so với các cách khác. Việc xác định giai đoạn chưa trưởng thành của con người, hay còn gọi là người chưa thành niên cũng được dựa trên cơ sở cách tính tuổi thời gian [84].

Tuy nhiên, tùy thuộc vào cách tiếp cận cũng như đặc thù của mỗi chuyên ngành mà người chưa thành niên được hiểu và giải thích theo những cách thức riêng.

Thứ nhất, theo quan điểm của ngành nhân trắc học, thường dùng chỉ số đo chiều cao đứng và chiều cao ngồi để xác định sự phát triển của con người, người chưa thành niên là người ở trong giai đoạn phát triển nhanh nhất về chiều cao. Dựa trên quá trình phát triển về nhân trắc thì có hai mốc quan trọng đáng chú ý về người chưa thành niên. Mốc thứ nhất, từ tuổi dậy thì, bắt đầu từ tuổi 12 đến tuổi 17 ở nữ và tuổi 18 với nam. Trong giai đoạn này, chiều cao phát triển nhanh nhưng vào cuối giai đoạn (tức tuổi 17, tuổi 18) chiều cao phát triển chậm hẳn lại, đây là tuổi người chưa thành niên bắt đầu chuyển sang tuổi trưởng thành. Mốc thứ hai, từ tuổi dậy thì bắt đầu từ tuổi 12 đến tuổi 19-20 ở nữ và 21-22 ở nam là tuổi chiều cao ngồi đã đạt tới đỉnh, chiều cao đứng cũng đã hoặc sắp đạt tới đỉnh của sự tăng trưởng, cân nặng và vòng ngực đã đến một giai đoạn đỉnh điểm của sự tăng trưởng, tạm dừng và giảm sút ít nhiều ở nữ; trước khi ổn định và tiếp tục phát triển trở lại, thể lực của hai giới cũng đã bắt đầu đạt mức trung bình của người trưởng thành. Theo ngành này, tuổi 19-20 ở nữ và tuổi 21-22 ở nam được đánh dấu là điểm giới hạn của người chưa thành niên chuyển thành người trưởng thành, vì điểm giới

hạn này đã đạt tới chỉ số cuối cùng đo chiều cao đứng và chiều cao ngồi khi xác định sự phát triển của con người [84].

Thứ hai, theo ngành tâm lý học là ngành thường dựa trên sự phát triển về cảm xúc, tư duy để phân biệt các giai đoạn phát triển khác nhau của con người, người chưa thành niên được coi là những người trong nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi. Các nhà tâm lý học cho rằng, giai đoạn này, người chưa thành niên đa số vẫn là học sinh. Trong những năm cuối học phổ thông, người chưa thành niên đã nắm được các thao tác trí tuệ phức tạp, có vốn kiến thức khá phong phú làm cho hoạt động trí tuệ của họ trở nên bền vững và có hiệu quả. Sự phân hoá ngày càng rõ nét của tâm lý làm cho cấu trúc của hoạt động trí tuệ của người chưa thành niên cũng trở nên phức tạp và có tính cá biệt hơn nhiều so với học sinh cấp dưới. Mặt khác, ở giai đoạn này, do yêu cầu của nội dung chương trình, do tính chất của hoạt động học tập, học sinh cần phải nắm được các kỹ năng suy nghĩ độc lập, nắm được các phương pháp và kỹ thuật hoạt động trí tuệ độc lập, phải biết tự học. Những đòi hỏi đó đã thúc đẩy sự phát triển tư duy ở người chưa thành niên. Họ đã hoàn toàn có khả năng tư duy lý luận và tư duy trừu tượng một cách độc lập, sáng tạo về những đối tượng quen biết đã được học ở trường hoặc chưa được học. Tư duy trừu tượng của họ đã phát triển và đạt mức cao tầm của người trưởng thành. Năng lực quan sát, tổng hợp, phân tích có tính logic hơn. Năng lực trí tuệ tiếp tục phát triển và hoàn thiện tới đa 100% và muốn sáng tạo theo sự tưởng tượng của mình, như thế giới phải được tổ chức ra sao và làm thế nào để cho tốt đẹp hơn. Do đó, lứa tuổi này cố gắng biến một số trong các ý tưởng đó thành hành động. Ở tuổi này các em bắt đầu có suy nghĩ về hướng nghiệp nghề nghiệp một cách hiện thực, đặc biệt ở cuối lứa tuổi này, nhiều em có khả năng tạo ra của cải vật chất và kiếm tiền. Đây là những đặc điểm trí tuệ nổi bật của người chưa thành niên và được xem là những khả năng ban đầu có thể đáp ứng được những yêu cầu trong các lĩnh vực hoạt động của người lớn. Do đó, có thể nói,

bước qua tuổi 18, người chưa thành niên có đủ năng lực trí tuệ để đảm đương trách nhiệm của một người trưởng thành [84].

Thứ ba, theo quan điểm của ngành sinh học, tương tự như quan niệm của ngành tâm lý học, người chưa thành niên là những người trong lứa tuổi từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi. Theo họ, đây là giai đoạn con người đang ở thời kỳ hoàn thiện và chín muồi về mặt thể chất. Đa số nữ và nam bước vào thời kỳ này đã sau dậy thì, nhưng vẫn phải “hoàn thành nốt” nhiệm vụ và khắc phục tình trạng mất cân đối do sự chín muồi không đồng đều. Đến cuối thời kỳ này, trong đa số trường hợp các quá trình chín muồi sinh học cơ bản đã được hoàn thiện đến mức có thể coi sự phát triển về sau là thuộc tính về chu kỳ người lớn.

Ở Việt Nam, từ 15 tuổi đến 18 tuổi thường tương ứng với lứa tuổi học sinh lớn, học sinh trung học phổ thông. Ở cuối lứa tuổi này, cơ thể của nam, nữ đã trưởng thành và sự phát triển thể chất của họ ít khác với sự phát triển của người lớn. Thời kỳ trưởng thành và phát triển cơ thể mạnh mẽ và không đồng đều đặc trưng cho lứa tuổi chưa thành niên đã kết thúc và bắt đầu thời kỳ phát triển tương đối êm ả về mặt thể chất. Ở cuối tuổi này, những yếu tố thể lực như chiều cao, trọng lượng đã tương đối ổn định. Nhịp độ phát triển chiều cao chậm lại một cách rõ rệt. Sức mạnh cơ bắp và khả năng làm việc tăng tiến rõ rệt, thể tích lồng ngực tăng lên, hệ xương và các xương ống đã hoàn toàn được cốt hoá, sự hình thành và phát triển về mặt chức năng của các mô và các cơ quan đã kết thúc. Thông thường, sự phát triển không cân đối của tim và các mạch máu đặc trưng cho lứa tuổi này đã trở nên cân bằng, dịu đi, huyết áp được điều hoà, hoạt động của các tuyến nội tiết đã trở nên nhịp nhàng.

Ở độ tuổi này, những biến đổi trong sự phát triển của cả hệ thần kinh nói chung và não bộ nói riêng cũng được xác định. Hơn nữa, những biến đổi đó xảy ra không phải do khối lượng não bộ tăng lên mà là do cấu trúc bên trong của tế bào não phức tạp thêm lên bởi sự phát triển về mặt chức năng của

bộ não. Dần dần, cấu tạo của tế bào vỏ bán cầu đại não có những đặc điểm giống như cấu tạo tế bào não ở người lớn. Số lượng dây thần kinh liên hợp, nối các thành phần khác nhau của vỏ não tăng lên. Kết quả là tạo ra được những tiền đề cần thiết cho sự phức tạp hoá hoạt động trí tuệ (phân tích, tổng hợp, so sánh...). Do vậy, vào cuối tuổi 18, về mặt thể chất, con người đã đủ khả năng thực hiện các nhiệm vụ đòi hỏi về sức khoẻ như sinh sản, lao động [84].

Thứ tư, các nhà luật học sử dụng thuật ngữ người chưa thành niên để nhấn mạnh tới những giới hạn về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với đối tượng đặc thù này, thông qua đó để có những quy định cụ thể, phù hợp nhằm phân biệt với những nhóm đối tượng khác. Với tính chất như vậy, người chưa thành niên có thể gồm tất cả những người dưới 18 tuổi (hoặc trên dưới một độ tuổi nhất định), nhóm tuổi về cơ bản chưa phải chịu hoặc chịu một phần trách nhiệm pháp lý đối với hành vi của mình hoặc bị giới hạn về một số quyền và nghĩa vụ. Điều này có thể thấy rõ trong các văn bản pháp luật quốc tế, ở đó thường lấy mốc dưới 18 tuổi để chỉ những người chưa thành niên và độ tuổi này có thể thay đổi tùy theo hệ thống pháp luật của các quốc gia.

Tại điểm 2 của Bản quy tắc tiêu chuẩn tối thiểu của Liên hợp quốc về việc áp dụng pháp luật đối với người chưa thành niên (còn gọi là Quy tắc Bắc Kinh) được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 29/11/1985 nêu rõ “*người chưa thành niên là trẻ em hay người trẻ tuổi*” (A juvenile is a child or young person). Còn trong Bản quy tắc của Liên hợp quốc về bảo vệ người chưa thành niên bị tước quyền tự do được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 14/12/1990, tại Mục II, điểm 11 (a) quy định “*người chưa thành niên là người dưới 18 tuổi. Giới hạn tuổi dưới mức này cần phải được pháp luật xác định và không được tước quyền tự do của người chưa thành niên*”.

Như vậy, khi đưa ra khái niệm người chưa thành niên, pháp luật quốc tế không dựa hoàn toàn, trực tiếp vào đặc điểm tâm, sinh lý hay sự phát triển

thể chất, tinh thần...mà trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua việc xác định độ tuổi. Cụ thể, người chưa thành niên có giới hạn là người dưới 18 tuổi. Đồng thời pháp luật quốc tế cũng đưa ra khả năng “mở” cho các quốc gia tùy điều kiện kinh tế, xã hội, văn hoá, truyền thống riêng có thể quy định độ tuổi đó sớm hoặc muộn hơn.

Ở góc độ ngôn ngữ học, một số từ điển thông dụng cũng lấy 18 tuổi là giới hạn tối đa để xác định khái niệm người chưa thành niên. Từ điển Longman Dictionary of Business English của J.D.Adam định nghĩa “*người chưa thành niên là người dưới 18 tuổi*” [103].

Tương tự, trong Từ điển Black’s Law Dictionary của Bryan.A.Garner định nghĩa: *người chưa thành niên là trẻ em và trẻ em là người dưới 18 tuổi* [93]. Theo Từ điển này thì người chưa thành niên còn được gọi là trẻ em.

Tóm lại, từ việc lựa chọn phương pháp tính tuổi thời gian làm cơ sở cho việc xác định người chưa thành niên đến việc xác định giới hạn độ tuổi tối đa hay tối thiểu của người chưa thành niên của mỗi chuyên ngành trong các điều kiện kinh tế, xã hội, văn hoá khác nhau ta thấy một đặc trưng chung của người chưa thành niên là người chưa trưởng thành, chưa phát triển đầy đủ về mặt thể chất, tinh thần và đa số các quan điểm lấy giới hạn độ tuổi tối đa là 18 tuổi. Như vậy, theo cách hiểu thông dụng có thể đưa ra khái niệm *người chưa thành niên là những người dưới 18 tuổi*.

Mặt khác, khái niệm này có thể trùng với khái niệm trẻ em (child) theo pháp luật quốc tế và pháp luật của nhiều quốc gia. Điều 1 Công ước quốc tế về quyền trẻ em (1989) quy định: “*trẻ em được hiểu là những người dưới 18 tuổi ngoại trừ luật pháp quy định độ tuổi sớm hơn với trẻ em, người chưa thành niên*”. Điều 2 Luật Bảo vệ trẻ em của Cộng hoà Estonia (1992); phần 1, điểm 2 Luật Trẻ em của Malaysia (2001) quy định: “*trẻ em là người dưới 18 tuổi*”. Ngoài ra, như đã nêu ở trên, trong Bản quy tắc tiêu chuẩn tối thiểu của Liên hợp quốc về việc áp dụng pháp luật đối với người chưa thành niên và Từ

điển Black's Law Dictionary đều đồng nhất hai khái niệm “người chưa thành niên” và “trẻ em”.

Điều này cho thấy, trong những lĩnh vực, hoàn cảnh nhất định, khái niệm “người chưa thành niên” và “trẻ em” có thể thống nhất về mặt nội hàm và được pháp luật quốc tế, cũng như nhiều quốc gia sử dụng thống nhất. Chính vì vậy, thuật ngữ “trẻ em” hay “người chưa thành niên” có thể hiểu là đồng nghĩa.

1.1.1.2. Khái niệm người lao động chưa thành niên trên thế giới

Pháp luật quốc tế, chủ yếu là các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế, không sử dụng thuật ngữ “người lao động chưa thành niên” mà chỉ sử dụng thuật ngữ “lao động trẻ em”. Từ khi được thành lập năm 1919 đến nay, Tổ chức lao động quốc tế đã thông qua gần 200 Công ước, với gần 30 Công ước đề cập đến vấn đề lao động trẻ em, trong đó có hai Công ước cơ bản đề cập trực tiếp và mang tính bao quát (so với các Công ước trước đó) về vấn đề lao động trẻ em là Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu (1973) và Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999). Hai công ước này không trực tiếp đưa ra khái niệm “lao động trẻ em”, nhưng Điều 2 Công ước số 182 đã gián tiếp đưa ra khái niệm về trẻ em, đó là người dưới 18 tuổi. Với những trẻ em dưới 18 tuổi, Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu lại phân chia thành những nhóm tuổi khác nhau dựa trên hoàn cảnh thông thường và hoàn cảnh đặc thù (tức với các quốc gia có nền kinh tế và điều kiện giáo dục còn hạn chế, chưa thích hợp để áp dụng các mức tuổi lao động tối thiểu trong hoàn cảnh thông thường). Xuất phát từ tính đa dạng của các loại hình công việc, Công ước đưa ra ba mức tuổi chính, áp dụng với các công việc nguy hại, các công việc nhẹ nhàng và các công việc không thuộc phạm vi các công việc nguy hại và công việc nhẹ nhàng. Ngoài ra, xét đến tính chất đặc biệt của một

số nghề nghiệp cần phải luyện tập từ độ tuổi còn nhỏ, Công ước còn đề cập đến một độ tuổi ngoại lệ, không thuộc vào các dạng độ tuổi kể trên. Cụ thể:

Thứ nhất, trong hoàn cảnh thông thường, người lao động có thể được tuyển dụng hoặc làm các công việc không có tính chất nguy hại với độ tuổi ít nhất là 15 tuổi và kèm theo điều kiện là không thấp hơn độ tuổi hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc; với những công việc nhẹ nhàng mà tính chất và điều kiện tiến hành không ảnh hưởng đến sức khỏe, sự phát triển, việc học tập, học nghề hay các cơ hội giáo dục khác của trẻ thì độ tuổi tối thiểu ít nhất là từ 13 tuổi hoặc 15 tuổi; với những loại nghề nghiệp hoặc công việc mà tính chất hoặc điều kiện làm việc có thể làm tổn hại tới sức khỏe, sự an toàn hay nhân cách của trẻ thì mức tuổi tối thiểu được tuyển dụng và cho phép đi làm việc phải từ 18 tuổi (khoản 3 Điều 2; khoản 1, 2 Điều 7 và khoản 1 Điều 3 Công ước).

Thứ hai, trong hoàn cảnh đặc thù (ở các quốc gia mà nền kinh tế và các phương tiện giáo dục chưa phát triển đầy đủ), tuổi lao động tối thiểu có thể là 14 tuổi; với những công việc nhẹ nhàng mà tính chất và điều kiện tiến hành không ảnh hưởng đến sức khỏe, sự phát triển, việc học tập, học nghề hay các cơ hội giáo dục khác của trẻ thì tuổi tối thiểu tham gia lao động có thể là từ 12 hoặc 14 tuổi nhưng chưa hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc; với những loại nghề nghiệp hoặc công việc mà tính chất hoặc điều kiện làm việc có thể làm tổn hại tới sức khỏe, sự an toàn hay nhân cách của trẻ thì mức tuổi tối thiểu được tuyển dụng và cho phép đi làm việc có thể là 16 tuổi nhưng với điều kiện là an toàn, phẩm hạnh của trẻ phải được đảm bảo đầy đủ, phải có sự hướng dẫn cụ thể và thích đáng hoặc phải đào tạo nghề cho họ trong công việc tương ứng (khoản 4 Điều 2; khoản 4 Điều 7; khoản 1 Điều 3 Công ước).

Thứ ba, với một số công việc, nghề nghiệp đặc biệt như biểu diễn nghệ thuật thì các em có thể tham gia từ độ tuổi nhỏ nhưng việc quy định này phải tham khảo ý kiến những tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động, đồng thời trong giấy phép cấp cho những trường hợp cá biệt này phải

xác định rõ giới hạn thời giờ lao động, các điều kiện trong việc sử dụng lao động (Điều 8 Công ước).

Như vậy, hai Công ước trên đã bổ sung cho nhau khi quy định về lao động trẻ em, theo đó một Công ước gián tiếp nêu khái niệm về *lao động trẻ em là những người dưới 18 tuổi* và một Công ước đưa ra những quy định cụ thể hơn về lao động trẻ em khi phân chia lao động trẻ em thành những nhóm tuổi khác nhau trong những điều kiện, hoàn cảnh khác nhau. Điều này tạo ra sự linh hoạt, thể hiện quan điểm “mở” đối với các nước thành viên khi phê chuẩn Công ước. Nó cho phép các quốc gia căn cứ vào những hoàn cảnh, đặc thù riêng của mình để phân chia lao động trẻ em hay những lao động dưới 18 tuổi thành những nhóm tuổi khác nhau (như nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, nhóm dưới 15 tuổi...) sao cho phù hợp với tinh thần của hai Công ước. Hai Công ước thể hiện quan điểm của cộng đồng quốc tế về việc không loại bỏ hoàn toàn hình thức lao động trẻ em hay hình thức lao động của người chưa thành niên, tức vẫn thừa nhận các hình thức lao động phù hợp với từng lứa tuổi, không ảnh hưởng đến sự phát triển thể chất, tinh thần của người dưới 18 tuổi, chỉ loại bỏ những hình thức lao động tồi tệ nhất đối với họ [49].

Cụ thể hoá nội dung của hai Công ước trên, các nước phê chuẩn Công ước khi quy định về trẻ em lao động thường dùng thuật ngữ “lao động trẻ em” trùng với thuật ngữ được dùng trong hai Công ước. Điều này có thể thấy trong pháp luật lao động của Vương quốc Anh, Kenya, Malaysia... Song cũng có quốc gia lại sử dụng thêm thuật ngữ “người lao động chưa thành niên” như Slovakia, Thụy Điển, Oman, Trung Quốc... Các quốc gia có sử dụng thuật ngữ “lao động trẻ em” quan niệm: *lao động trẻ em là những em dưới 18 tuổi*. Ví dụ như Điều 1 Luật tuyển dụng lao động trẻ em của Vương quốc Anh quy định: (trong Luật này) “trẻ em là người dưới 18 tuổi” [124].

Các quốc gia sử dụng thuật ngữ “lao động chưa thành niên” lại có quy định khác nhau. *Thứ nhất*, có quốc gia quy định về người lao động chưa thành niên là toàn bộ những người dưới 18 tuổi. Chẳng hạn, Điều 1 Chương V Luật

môi trường làm việc của Thụy Điển, Điều 40 Luật lao động Slovakia đều quy định: “người lao động dưới 18 tuổi là người lao động chưa thành niên” [124] và Điều 2 Chương V Luật môi trường làm việc của Thụy Điển còn quy định bổ sung về việc: Chính phủ phải có những quy định riêng liên quan đến việc tuyển dụng lao động chưa thành niên dưới 13 tuổi để làm công việc phù hợp. *Thứ hai*, có những quốc gia quy định người lao động chưa thành niên lại không phải tất cả những người dưới 18 tuổi. Ở đây, các quốc gia quy định người lao động chưa thành niên chỉ là những người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi. Điều này có thể thấy trong quy định tại Điều 1 Luật Việc làm của Oman (2003), Luật bảo vệ người trẻ tuổi tại nơi làm việc của Cyprus (2001). Bên cạnh đó, có quốc gia sử dụng đồng thời hai thuật ngữ “lao động chưa thành niên” và “lao động trẻ em” nhưng có quy định để phân biệt rõ sự khác nhau giữa hai thuật ngữ này. Chẳng hạn, Điều 2 Luật cấm lao động trẻ em của Trung Quốc quy định: “lao động trẻ em để chỉ người chưa thành niên hay trẻ em dưới 16 tuổi” và Điều 13 Luật này quy định: “chỉ được sử dụng lao động trẻ em vào lĩnh vực thể thao, nghệ thuật” [124]. Trong Luật lao động của Trung Quốc, Điều 58 quy định: “lao động chưa thành niên là những người từ 16 tuổi đến 18 tuổi”. Đây là điểm khác biệt so với nhiều quốc gia khác, khi quy định về người lao động dưới 18 tuổi, pháp luật Trung Quốc tách ra làm hai nhóm, một nhóm có độ tuổi từ 16 tuổi đến 18 tuổi, được gọi là lao động chưa thành niên và một nhóm dưới 16 tuổi, được gọi là lao động trẻ em.

Như vậy, có thể thấy pháp luật quốc tế cũng như pháp luật của nhiều quốc gia không thống nhất về tên gọi chỉ “người lao động chưa thành niên” (hay “lao động trẻ em”). Tuy nhiên, dù khác nhau về tên gọi nhưng nội hàm của thuật ngữ “người lao động chưa thành niên” và “lao động trẻ em” lại giống nhau và đều lấy 18 tuổi là giới hạn để phân biệt với người lao động trưởng thành.

1.1.1.3. Khái niệm người lao động chưa thành niên ở Việt Nam

Ở Việt Nam, những người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần nhưng tham gia lao động là hiện tượng phổ biến và được nhà nước thừa nhận. Điều này có thể thấy thông qua những quy định trong những văn bản pháp luật từ khi nước ta giành độc lập đến khi Bộ Luật lao động được ban hành năm 1994. Các văn bản có thể kể đến như Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 của Chủ tịch Hồ Chí Minh quy định những giao dịch về việc làm công giữa các chủ tư nhân Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm việc tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điểm và các nhà làm nghề tự do (Điều 12, Điều 57, Điều 99, Điều 131...); Sắc lệnh số 77/SL ngày 22/5/1950 của Chủ tịch Hồ Chí Minh về Quy chế công nhân (Điều 8, Điều 52); Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963 của Hội đồng Bộ trưởng về Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân viên chức Nhà nước (Điều 3); Thông tư liên tịch số 06-TT/LT ngày 6/9/1963 của Bộ Lao động- Nội Vụ về việc hướng dẫn và giải thích Điều lệ tuyển dụng quy định những ngành nghề cần tuyển dụng người dưới 18 tuổi (Điểm C Mục II); Thông tư số 01/LĐTBXH-TT ngày 9/1/1988 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về lao động- tiền lương (Điểm 3 Mục I); Thông tư số 09/LĐTBXH-TT ngày 18/4/1989 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về thực hiện Chính sách lao động và xã hội đối với lao động làm thuê ở các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh (Điểm 3, Điểm 6 Mục II); Pháp lệnh Hợp đồng lao động do Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 30/9/1990 (Điều 12); Pháp lệnh Bảo hộ lao động do Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 10/9/1991 (Điều 19)...Các văn bản trên, mặc dù đề cập đến quyền lợi, nghĩa vụ của những người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần khi tham gia quan hệ lao động nhưng không đề cập về tên gọi chung để chỉ đối tượng này khi tham gia lao động.

Năm 1994 khi Bộ Luật lao động được ban hành, lần đầu tiên thuật ngữ “người lao động chưa thành niên” được sử dụng để chỉ những người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần tham gia lao động. Theo đó, Điều 119: *“Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi”*. Đây là

khái niệm đơn giản chỉ dựa trên cơ sở giới hạn độ tuổi tối đa là 18 tuổi để đề cập những người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần tham gia lao động. Khái niệm này chưa nêu rõ những đặc tính cơ bản làm cơ sở để nhận biết đối tượng người lao động chưa thành niên.

Trong Giáo trình Luật lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội (2009) nêu: “*Lao động chưa thành niên là những lao động dưới 18 tuổi, bao gồm hai loại lao động là lao động dưới 15 tuổi và lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi*” [79, tr 416]. Khái niệm này có điểm tương đồng với khái niệm được nêu tại Điều 119 Bộ Luật lao động, dựa trên cơ sở độ tuổi để xác định phạm vi, đồng thời phân loại thành hai nhóm gồm nhóm dưới 15 tuổi và nhóm từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi. Tuy nhiên, tương tự như Điều 119 Bộ Luật lao động, khái niệm này chưa nêu rõ những đặc tính cơ bản làm cơ sở để nhận biết đối tượng người lao động chưa thành niên.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số khái niệm khác về người lao động chưa thành niên ngoài hai khái niệm trên. Theo tác giả Phan Văn Hùng: “*Lao động chưa thành niên là những người chưa thành niên (ở Việt Nam là người dưới 18 tuổi) tham gia hoạt động lao động, có quan hệ lao động (trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động) nhằm mục đích tạo ra thu nhập để nuôi sống bản thân, giúp đỡ gia đình*” [47, tr17]. Khái niệm trên tương đối dài, trong đó đã giới hạn phạm vi đối tượng (người dưới 18 tuổi), đồng thời xác định phạm vi quan hệ lao động (chỉ gồm người có quan hệ lao động) cũng như chỉ rõ mục đích của đối tượng. Tuy nhiên, tác giả lại chưa chỉ rõ một đặc tính quan trọng của đối tượng này, đó là khả năng lao động. Người dưới 18 tuổi tham gia hoạt động lao động, có quan hệ lao động (trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động) nhưng nếu không có khả năng lao động (ví dụ bị tâm thần) thì quan hệ lao động đó không được pháp luật thừa nhận và đương nhiên người lao động đó không thể coi là người lao động chưa thành niên, một chủ thể trong quan hệ lao động.

Theo tiến sỹ Nguyễn Hữu Chí: *“mọi người lao động dưới 18 tuổi có khả năng lao động và giao kết hợp đồng lao động là lao động chưa thành niên”*. Đây là khái niệm phản ánh tương đối đầy đủ nội hàm về người lao động chưa thành niên, trong đó đã xác định phạm vi đối tượng, tính chất, thuộc tính của nhóm đối tượng chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần tham gia quan hệ lao động, làm cơ sở để phân biệt với những người lao động đã phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần.

Từ các quan điểm khác nhau về người lao động chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần, theo chúng tôi trong khái niệm về người lao động chưa thành niên cần phải xác định rõ đặc điểm và giới hạn phạm vi đối tượng cũng như điều kiện, tính chất của đối tượng này. Theo đó, có thể đưa ra khái niệm người lao động chưa thành niên như sau: *người lao động chưa thành niên là người lao động có đặc điểm riêng, gồm những người dưới 18 tuổi có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động*. Khái niệm đã nhấn mạnh tới đặc trưng của người lao động chưa thành niên để phân biệt với người lao động bình thường, đó là người lao động có đặc điểm “riêng”. Đối tượng điều chỉnh của luật lao động là người lao động nói chung, tuy nhiên xuất phát từ đặc trưng, đặc thù riêng của người lao động, pháp luật lao động phân chia thành nhóm những người lao động có đặc điểm riêng nhằm có quy định phù hợp với những người lao động này. Họ gồm lao động nữ, lao động là người cao tuổi, lao động là người tàn tật, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người nước ngoài lao động tại Việt Nam... và người lao động chưa thành niên thuộc nhóm lao động có đặc điểm riêng, đó là người lao động chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực.

Khái niệm trên cũng chỉ rõ phạm vi giới hạn tối đa là 18 tuổi để xác định người lao động chưa thành niên và nhằm phân biệt với người lao động đã phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực. Cơ sở của việc phân biệt người lao động thuộc nhóm lao động đặc thù có thể dựa trên các tiêu chí khác nhau như giới tính, tình trạng sức khỏe, trình độ chuyên môn kỹ thuật, quốc tịch... Với

người lao động chưa thành niên, tiêu chí cơ bản thường được sử dụng làm căn cứ phân biệt với người lao động khác là dựa trên độ tuổi. Độ tuổi là đại lượng có thể dễ dàng định lượng một cách chính xác thông qua việc xác định số năm, tháng hoặc ngày. Do đó, trong khái niệm trên, việc dựa trên giới hạn tối đa về tuổi để xác định phạm vi đối tượng là một trong những cơ sở quan trọng để làm rõ nội hàm khái niệm người lao động chưa thành niên.

Trong khái niệm trên đã chỉ rõ điều kiện, tính chất của người lao động chưa thành niên, đó là người có khả năng lao động. Việc xác định khả năng lao động là điều kiện, thuộc tính của đối tượng này nhằm phân biệt với người không có khả năng lao động sẽ không được coi là người lao động chưa thành niên. Về mặt pháp lý, khi nói đến khả năng của một cá nhân thường đề cập tới khả năng của một người tự thực hiện các quyền, nghĩa vụ do luật pháp quy định. Do vậy, khi nói đến *khả năng lao động* của người lao động chưa thành niên là đề cập tới *năng lực pháp luật* và *năng lực hành vi* của đối tượng này. *Năng lực pháp luật* của người lao động chưa thành niên là khả năng của họ được pháp luật quy định cho các quyền đồng thời phải gánh vác những nghĩa vụ lao động. *Năng lực pháp luật* thường được thể hiện cụ thể thông qua quy định về quyền năng, nghĩa vụ cơ bản của người lao động chưa thành niên cũng như những hạn chế hoặc cấm đoán với họ, đồng thời còn là trách nhiệm pháp lý liên quan đến việc họ thực hiện công việc. Tuy nhiên, nếu người lao động chưa thành niên được hưởng các quyền năng pháp lý nhưng bản thân họ không có khả năng thực hiện thì quyền năng này không thể trở thành hiện thực. Do đó, cùng với việc pháp luật trao cho họ quyền năng pháp lý, đồng thời đối tượng này phải có năng lực hành vi lao động.

Năng lực hành vi lao động của người lao động chưa thành niên là khả năng thực tế của họ trong việc tạo ra, hưởng dụng các quyền đồng thời gánh vác các nghĩa vụ lao động. Người lao động chưa thành niên chỉ thực hiện được các quyền, nghĩa vụ pháp lý khi họ có thể lực và trí lực. Thể lực của người lao động chưa thành niên biểu hiện bên ngoài thông qua yếu tố hình thể

và sức khoẻ. Hình thể là sự kết hợp và biểu hiện ra bên ngoài của các yếu tố như chiều cao, cân nặng, hình dáng,... Hình thể là yếu tố quan trọng trong việc xem xét khả năng của họ trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ. Vì hình thể của họ đang trong quá trình phát triển và hoàn thiện nên họ chỉ có thể thực hiện quyền, nghĩa vụ lao động phù hợp với hình thể của họ. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng chỉ có thể sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc hoặc trong môi trường làm việc phù hợp với hình thể của họ. Sức khoẻ của người lao động chưa thành niên được hiểu là sức lực mà họ có được để thực hiện các thao tác, nhiệm vụ khi lao động. Sức khoẻ có thể được xác định thông qua những chỉ số đo như huyết áp, sức đẩy, sức kéo, sức nâng... Sức khoẻ tương tự như hình thể là yếu tố quan trọng trong việc xem xét khả năng của người lao động chưa thành niên trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động.

Người lao động chưa thành niên được coi là có trí lực khi họ có khả năng nhận thức và điều khiển hành vi. Điều này thể hiện qua việc họ phải nhận thức được các quyền, nghĩa vụ, lợi ích của bản thân cũng như tự bản thân điều khiển được các thao tác, hành vi lao động phù hợp với quy định và yêu cầu của công việc. Người lao động chưa thành niên được coi là có trí lực khi đã đủ 15 tuổi (Điều 6 Bộ Luật lao động). Ngoài quy định mang tính chất chung, có tính phổ biến như trên, pháp luật cũng có những ngoại lệ nhất định áp dụng với người lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi. Với những người này, dù chưa phát triển đầy đủ về khả năng nhận thức và điều khiển hành vi nhưng pháp luật vẫn coi họ là có trí lực thông qua quy định cho phép họ tham gia một số công việc nhất định (như tham gia biểu diễn nghệ thuật hoặc tham gia hoạt động quảng cáo) và kèm theo những điều kiện nhất định như phải có sự đồng ý của cha mẹ.

Để được thừa nhận là người lao động chưa thành niên, họ phải đáp ứng một điều kiện quan trọng khác là có giao kết hợp đồng lao động. Người chưa thành niên có năng lực pháp luật và năng lực hành vi đầy đủ nhưng có trường

hợp họ không được coi là người lao động chưa thành niên khi họ không tham gia vào quan hệ lao động. Điều này có nghĩa, người chưa thành niên được coi là người lao động chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ lao động. Việc tham gia quan hệ lao động thông qua hình thức hợp đồng lao động. Theo đó, chủ thể trong hợp đồng lao động phải là người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên. Đồng thời, hai bên khi giao kết hợp đồng lao động phải tuân theo những quy định về hình thức, nội dung hợp đồng để đảm bảo hợp đồng có hiệu lực. Đây là một trong những tiêu chí quan trọng để xác định người dưới 18 tuổi và có khả năng lao động đủ điều kiện là người lao động chưa thành niên.

Khái niệm trên về người lao động chưa thành niên không những là căn cứ xác định rõ nội hàm đối tượng này mà còn làm cơ sở để phân biệt với một số khái niệm khác có liên quan như:

i) Lao động vị thành niên.

Hiện nay, ngoài thuật ngữ lao động “chưa thành niên”, trong cuộc sống hoặc một số tài liệu còn sử dụng thuật ngữ lao động “vị thành niên”. Thuật ngữ này có thể thấy trong các bản dịch từ tiếng Anh các Công ước hoặc Khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế như Công ước số 6 về việc làm đêm của vị thành niên (1919); Công ước số 16 về kiểm tra y tế vị thành niên (1921); Công ước số 77 về kiểm tra y tế vị thành niên làm việc trong ngành công nghiệp (1946); Công ước số 78 về kiểm tra y tế vị thành niên làm việc trong ngành phi công nghiệp (1946); Công ước số 124 về kiểm tra y tế cho vị thành niên làm việc dưới mặt đất (1965); Khuyến nghị số 125 về các điều kiện làm việc của vị thành niên dưới lòng đất (1965)... Các văn bản trên sử dụng thuật ngữ “vị thành niên”, nhưng không đưa ra khái niệm cụ thể. Thuật ngữ này được dùng để đề cập tới một số hành vi mà họ (“vị thành niên dưới 18 tuổi” được nêu tại Điều 2 Công ước số 6 và Công ước số 7; Điều 1, Điều 2 Công ước số 77 và Công ước số 78) là những người dưới 18 tuổi được làm hoặc không được làm. Như vậy, theo các văn bản trên thì “lao động vị thành

niên” được hiểu là những người dưới 18 tuổi sẽ được hoặc không được thực hiện một số hành vi nên thuật ngữ “lao động chưa thành niên” và “lao động vị thành niên” có nghĩa tương tự như nhau.

Mặt khác, theo cách giải thích trong Từ điển Luật học của Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa Hà Nội (1999), “chưa thành niên” được hiểu thống nhất với “vị thành niên” dùng để chỉ người chưa đến độ tuổi (người chưa đủ 18 tuổi) được pháp luật coi là có đủ khả năng để sử dụng quyền, làm nghĩa vụ và chịu trách nhiệm. Như vậy, có thể thấy thuật ngữ “lao động chưa thành niên” và “lao động vị thành niên” là một, chỉ khác nhau về cách gọi.

ii) Lao động trẻ em

Thuật ngữ “lao động trẻ em” được sử dụng trong Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em (khoản 7 Điều 7), nhưng lại không có điều luật cụ thể giải thích nhằm so sánh với khái niệm “người lao động chưa thành niên”. Tuy nhiên, căn cứ vào phạm vi áp dụng của Luật này Điều 1 nêu rõ: “trẻ em quy định trong luật này là công dân Việt Nam dưới 16 tuổi” và khi khoản 7 Điều 7 đề cập tới đối tượng “lao động trẻ em” thì thuật ngữ “lao động trẻ em” có thể được hiểu là người lao động dưới 16 tuổi. Nếu so sánh thuật ngữ “lao động trẻ em” và “lao động chưa thành niên” ta thấy hai thuật ngữ này không hoàn toàn đồng nhất với nhau. Xét về mặt nội hàm, “lao động chưa thành niên” (là những người dưới 18 tuổi) sẽ gồm cả “lao động trẻ em” (những người dưới 16 tuổi). Do vậy, theo cách suy luận trên thì những người dưới 16 tuổi tham gia lao động sẽ đồng thời được gọi là “lao động trẻ em” và “lao động chưa thành niên”.

1.1.2. Đặc điểm của người lao động chưa thành niên

So sánh với người lao động thành niên, có thể thấy người lao động chưa thành niên có một số đặc điểm cơ bản như sau:

Thứ nhất, người lao động chưa thành niên là những người lao động chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần. Đây là nhóm lao động đặc thù, là

những người chưa trưởng thành. Khác với người lao động đã trưởng thành là người đã phát triển đầy đủ cả về thể chất lẫn tinh thần. Do đó, người lao động chưa thành niên chưa thể tham gia đầy đủ vào các quan hệ lao động của đời sống xã hội. Trước tiên là đặc trưng về sinh lý: dưới độ tuổi 18, là giai đoạn có sự phát triển mang tính đột biến về sinh lý, biểu hiện ở việc các em phát triển nhanh về chiều cao và trọng lượng cơ thể; hệ xương, cơ bắp phát triển mạnh, đặc biệt xương tay, xương chân. Ở giai đoạn này, nếu phải lao động với cường độ quá sức, hoặc làm việc nhiều giờ, hoặc làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với môi trường ảnh hưởng xấu tới sự hình thành và phát triển nhân cách (như làm việc ở trong quán Bar, nhà hàng, phòng hát karaoke...) đều dễ gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển cả về thể lực và trí lực của họ.

Tiếp đến là đặc trưng về tâm lý: Do sự phát triển vượt bậc về mặt thể chất, nên các em ở lứa tuổi chưa thành niên thường có những biểu hiện về mặt tâm lý khá phức tạp. Ở giai đoạn này các em dễ tưởng mình đã là người lớn, thường có biểu hiện rõ nét nhất về sự tự ý thức về cá tính của mình và hình thành “cái tôi”, cũng như các phẩm chất tâm lý độc lập (phẩm chất tâm lý tích cực hoặc tiêu cực). Các em thường thể hiện tính bông bột, dũng cảm, mạnh mẽ, muốn mình như người lớn. Cũng ở giai đoạn này, quan hệ giao tiếp cũng phát triển mạnh mẽ, đặc biệt quan hệ với nhóm bạn, có thể vượt ra ngoài giới hạn của tuổi học sinh, hoạt động có tính độc lập... Những đặc điểm về tâm lý này ảnh hưởng đến khả năng học nghề, khả năng lao động của các em, nhất là tâm lý “cả thèm, chóng chán”, hiếu thắng. Các em dễ bông bột phản ứng lại với người dạy nghề hoặc người sử dụng lao động. Đây là những đặc điểm cơ bản tạo ra sự khác biệt giữa người lao động thành niên và người lao động chưa thành niên và cũng là cơ sở xuất phát điểm cho các đặc điểm tiếp theo [84].

Thứ hai, người lao động chưa thành niên được pháp luật bảo vệ ở mức độ cao hơn so với người lao động thành niên. Đặc điểm này xuất phát từ sự

chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần của người lao động chưa thành niên nên khi tham gia quan hệ lao động họ được pháp luật bảo vệ theo hướng “ưu tiên” trong việc được hưởng một số quyền, lợi ích ngang bằng hoặc hơn những quyền, lợi ích mà pháp luật quy định với người lao động thành niên. Điều này thể hiện qua một số quy định về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi... Chẳng hạn, quy định người lao động chưa thành niên được hưởng mức lương ngang bằng so với lương của người lao động thành niên khi làm cùng công việc hoặc được giảm giờ làm việc tối thiểu là một giờ trong một ngày làm việc, được hạn chế làm thêm giờ, làm đêm hay thời gian nghỉ hàng năm của họ lại nhiều hơn hay họ được đảm bảo thời gian học văn hóa, được quan tâm chăm sóc về các mặt lao động, sức khỏe trong quá trình lao động so với người lao động thành niên. Những quy định này có thể thấy rõ trong pháp luật lao động của nhiều quốc gia như Điều 132 Luật lao động của Latvia, Điểm 9 Luật lao động của Nepal [124]...

Mặt khác, việc bảo vệ người lao động chưa thành niên còn thể hiện ở quy định hạn chế họ tham gia làm một số công việc, ngành nghề nhất định. Quy định hạn chế này không phải là sự giới hạn về quyền, tạo ra sự phân biệt đối xử với người lao động chưa thành niên, đi ngược lại nguyên tắc: mọi người có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, không phân biệt đối xử. Đây là sự thể hiện việc bảo vệ của pháp luật đối với người lao động chưa thành niên. Việc áp dụng nguyên tắc bình đẳng trên không có nghĩa là sự “cào bằng” mà cần căn cứ vào đặc điểm riêng của từng đối tượng để có quy định về cách thức bảo vệ khác nhau. Cách thức bảo vệ người lao động chưa thành niên được sử dụng ở đây là việc áp dụng quy định “hạn chế”. Nội dung của sự hạn chế này thể hiện trong quy định của pháp luật về những ngành nghề, công việc mà người lao động chưa thành niên bị cấm làm hoặc giới hạn những ngành nghề, công việc họ được tham gia lao động, tuyển dụng nhưng kèm theo điều kiện.

Về quy định những ngành nghề, công việc người lao động chưa thành niên không được tham gia làm việc hay tuyển dụng thì những ngành nghề, công việc này thường mang tính chất nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại hoặc sẽ ảnh hưởng không tốt đến sức khỏe, nhân cách của các em. Đó là những ngành nghề, công việc có sử dụng các loại máy móc, thiết bị, dụng cụ nguy hiểm hoặc liên quan đến điều khiển thủ công hay vận chuyển, mang vác hàng hoá nặng hay những công việc dưới mặt đất, dưới nước, ở độ cao nguy hiểm. Bên cạnh đó là những công việc trong môi trường có hại cho sức khoẻ như để người lao động chưa thành niên tiếp xúc trực tiếp với các hoá chất độc hại hay ở nơi có nhiệt độ cao, các mức độ tiếng ồn hoặc độ rung ảnh hưởng đến sức khoẻ. Ngoài ra, là những công việc trong những điều kiện đặc biệt khó khăn như làm việc nhiều giờ liên tục, làm việc ban đêm hoặc công việc khiến người lao động chưa thành niên bị giam hãm trong các nhà xưởng, trong không gian chật hẹp của người sử dụng lao động. Các công việc khác cũng bị cấm là những công việc chứa những yếu tố khiến người lao động chưa thành niên sẽ lâm vào tình trạng dễ bị lạm dụng về thể chất, tâm lý, tình dục. Thông thường những ngành nghề, công việc trên sẽ được nhà nước quy định thành danh mục ngành nghề cấm sử dụng lao động chưa thành niên. Điều này có thể thấy trong quy định của nhiều quốc gia như Philipin, Ấn Độ, Slovakia...

Đối với một số công việc nhẹ nhàng, phù hợp với lứa tuổi của người lao động chưa thành niên, pháp luật cũng quy định cụ thể thành danh mục những công việc được sử dụng lao động chưa thành niên và kèm theo những điều kiện nhằm hạn chế việc lạm dụng từ phía người sử dụng lao động và quan trọng hơn là để bảo vệ người lao động chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ lao động.

Thứ ba, người lao động chưa thành niên bị hạn chế một phần năng lực hành vi khi giao kết hợp đồng lao động trong những trường hợp nhất định. Theo pháp luật dân sự, trong các giao dịch của người chưa thành niên đều cần đến sự trợ giúp của cha mẹ, người giám hộ. Cụ thể, Điều 20, Điều 21 Bộ Luật

dân sự quy định: người chưa thành niên từ đủ sáu tuổi đến chưa đủ mười tám tuổi khi xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự phải được người đại diện theo pháp luật đồng ý. Người chưa đủ sáu tuổi khi tham gia giao dịch dân sự phải do người đại diện theo pháp luật xác lập, thực hiện. Yêu cầu về người đại diện cho người chưa thành niên trong pháp luật dân sự cũng tương tự như trong pháp luật lao động. Theo đó, người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động phải có “sự đồng ý” của cha mẹ, người giám hộ. “Sự đồng ý” được thể hiện ở những mức độ khác nhau. *Thứ nhất*, quy định khi giao kết hợp đồng lao động, người lao động chưa thành niên được trực tiếp giao kết (tự ký hợp đồng) với người sử dụng lao động nhưng kèm theo điều kiện phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ, người giám hộ để hợp đồng đó có hiệu lực. Quy định này nhìn chung được áp dụng với người lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi. Tuy nhiên, một số quốc gia lại áp dụng quy định này đối với tất cả những người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi (như quy định tại Điều 40 và Điều 41 Bộ Luật lao động Slovakia [124]). *Thứ hai*, quy định khi giao kết hợp đồng lao động, người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi không được tự giao kết mà cha mẹ hoặc người giám hộ sẽ giao kết hợp đồng với người sử dụng lao động. Điều này có thể thấy trong quy định tại Điều 58 Luật tiêu chuẩn lao động của Nhật [124]. Những quy định trên có thể hạn chế một phần năng lực hành vi của người lao động chưa thành niên hoặc kéo dài trình tự, thủ tục khi giao kết hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, thông qua những quy định này lại góp phần bảo vệ tốt hơn quyền, lợi ích của người lao động chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực khi họ tham gia quan hệ lao động.

1.1.3. Phân loại người lao động chưa thành niên

Việc phân loại người lao động chưa thành niên có thể dựa trên các tiêu chí khác nhau.

Thứ nhất, nếu căn cứ vào độ tuổi tính theo năm có thể phân chia người lao động chưa thành niên thành ba nhóm tuổi: nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi; nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi và nhóm dưới 13 tuổi.

Cơ sở của việc lựa chọn nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi dựa chủ yếu trên khía cạnh giáo dục. Ở Việt Nam cũng như ở nhiều quốc gia, đây là độ tuổi đã hoàn tất chương trình giáo dục bắt buộc, các em có thể tiếp tục học ở bậc cao hơn hoặc vì những lý do nhất định dẫn đến thôi học. Đối với những em thôi học, trong số đó, có nhiều em học ở cuối cấp phổ thông cơ sở đã được trường học tạo điều kiện cho học thêm một số nghề nhất định, các em có thể bắt đầu lao động gần như người trưởng thành và chỉ bị hạn chế làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay ảnh hưởng tới nhân cách và được áp dụng thời gian làm việc ngắn hơn. Việc giới hạn nhóm tuổi từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi phù hợp với pháp luật lao động quốc tế, nhất là Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được làm việc. Theo khoản 3 Điều 2 Công ước số 138 quy định: tuổi tối thiểu được làm việc không dưới 15 tuổi và đã kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc.

Về nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi là nhóm tuổi đang trong quá trình phát triển về thể chất, tinh thần, đa phần vẫn còn đi học bắt buộc nên việc các em tham gia làm việc chỉ được phép với những công việc nhẹ nhàng, đơn giản, không ảnh hưởng đến việc học hành của các em. Bởi vì, ở nhóm tuổi này, hệ xương của các em ở vào giai đoạn phát dục và trưởng thành, sụn xương tương đối nhiều, thành phần nước và các vật chất hữu cơ trong tổ chức xương nhiều, các muối vô cơ ít, các chất liên kết xương tương đối kém, xương có khả năng đàn hồi tốt song không chắc chắn, do độ cứng của xương nhỏ, độ dẻo cao nên dễ bị gãy, biến dạng hoặc cong khi phải lao động quá mức. Bên cạnh đó, ở nhóm tuổi này mặc dù các em rất hăng hái, sôi nổi, nhiệt tình tham gia các hoạt động phát triển trí tuệ, các hoạt động xã hội, tuy nhiên, khả năng duy trì tư duy tập trung còn hạn chế nên hay chóng chán với việc tham gia các hoạt động diễn ra trong thời gian dài, đòi hỏi sự tập trung. Điều

này cho thấy nếu các em tham gia lao động thì chỉ thích hợp với các công việc đơn giản, nhẹ nhàng, thời gian ngắn [84, tr 123]. Ngoài ra, ở nhóm tuổi này do bản thân các em còn hạn chế về trình độ và kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chưa có nhiều nên việc tham gia lao động của các em chỉ với một số công việc đơn giản, ít yêu cầu về kỹ năng, chuyên môn. Chính vì vậy, nhóm tuổi này nên bị hạn chế chỉ được làm những công việc do nhà nước quy định và kèm theo đó là việc phải áp dụng những điều kiện chặt chẽ.

Về nhóm dưới 13 tuổi là nhóm trong giai đoạn đầu của quá trình phát triển, các em còn quá non nớt để có thể tham gia lao động nên nhóm này không được khuyến khích tham gia lao động. Tuy nhiên, do nhu cầu của một số ngành nghề đặc thù và tính chất công việc lại nhẹ nhàng, không phức tạp, không gây ảnh hưởng đến sự phát triển trí lực, thể lực, việc đi học và với những điều kiện riêng để bảo vệ các em khi tham gia làm việc thì các em có thể tham gia làm việc trong thời gian ngắn. Ví dụ đóng phim, đóng kịch, ca hát, quảng cáo trên truyền hình... Đây là những công việc thuộc lĩnh vực nghệ thuật đã được nêu trong Điều 8 Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được làm việc quy định cho phép những người dưới 13 tuổi có thể tham gia.

Hiện nay, cách phân loại dựa trên cơ sở tuổi đi học thường được áp dụng trong pháp luật quốc tế và pháp luật ở nhiều quốc gia. Trước đây, các Công ước (được ban hành trước Công ước số 138 như: Công ước số 5 về tuổi tối thiểu (công nghiệp) (1919); Công ước số 7 về tuổi tối thiểu (trên biển) (1920); Công ước số 10 về tuổi tối thiểu (nông nghiệp) (1921); Công ước số 15 về tuổi tối thiểu (dưới hầm tàu và đốt lò) (1921)...) thường dựa trên các lĩnh vực như công nghiệp, nông nghiệp, hàng hải... để xác định độ tuổi tối thiểu được làm việc và mỗi Công ước điều chỉnh một lĩnh vực có đặc thù riêng nên sẽ áp dụng một độ tuổi tối thiểu riêng. Điều này tạo ra sự không thống nhất về độ tuổi tối thiểu được làm việc nên gây khó khăn cho việc áp dụng. Do vậy, việc phân loại độ tuổi dựa trên cơ sở độ tuổi đi học sẽ khắc phục được sự không thống nhất về độ tuổi tối thiểu đi làm việc. Cách phân

loại dựa trên cơ sở độ tuổi đi học này để áp dụng ở nhiều quốc gia, ở nhiều hoàn cảnh so với các cách phân loại khác. Chính vì vậy, ở khía cạnh pháp luật, cách phân loại dựa trên độ tuổi tính theo năm và độ tuổi đi học để phân chia thành các nhóm như từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi và dưới 13 tuổi thường được coi là cơ sở chủ yếu để hình thành nên những quy định riêng biệt áp dụng cho phù hợp với mỗi nhóm tuổi.

Thứ hai, nếu căn cứ vào giới tính, có thể phân thành lao động chưa thành niên nam, lao động chưa thành niên nữ. Do cấu trúc cơ thể của nam và nữ có nhiều điểm khác nhau nên cách phân loại này có vai trò quan trọng, nhằm có những biện pháp bảo vệ và sử dụng người lao động chưa thành niên cho phù hợp, chẳng hạn khi quy định về những công việc, những ngành nghề, nơi làm việc dễ xảy ra hiện tượng lạm dụng với người lao động chưa thành niên nữ, những công việc mang vác nặng, ngâm mình dưới nước...

Thứ ba, nếu căn cứ vào trình độ chuyên môn kỹ thuật có thể phân loại thành: người lao động chưa thành niên đã qua đào tạo và người lao động chưa thành niên chưa qua đào tạo nghề. Người lao động chưa thành niên đã qua đào tạo là những người đã được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cấp bằng hoặc chứng chỉ nghề hoặc có thể gồm những người tuy chưa qua trường lớp đào tạo nào nhưng tự trưởng thành thông qua tự học hoặc kèm cặp tay nghề. Người lao động chưa thành niên chưa qua đào tạo nghề là những người ngoài nhóm người lao động chưa thành niên đã qua đào tạo. Mục đích của cách phân loại này nhằm có những chính sách cần thiết để hỗ trợ, đào tạo tay nghề cho người lao động chưa thành niên, nâng cao chất lượng nguồn lao động trong tương lai.

Thứ tư, nếu căn cứ vào điều kiện, môi trường lao động có thể phân chia thành người lao động chưa thành niên làm việc trong điều kiện, môi trường lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và người lao động chưa thành niên làm việc trong điều kiện, môi trường lao động bình thường. Người lao động chưa thành niên làm việc trong điều kiện, môi trường lao động nặng nhọc, độc

hại, nguy hiểm là làm việc tại nơi hoặc trong điều kiện tiến hành công việc gây ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển thể chất, tinh thần hoặc ảnh hưởng tới nhân cách, việc học hành của người lao động chưa thành niên. Ngược lại, điều kiện, môi trường lao động bình thường là nơi làm việc hoặc điều kiện tiến hành công việc đảm bảo phù hợp với sự phát triển thể chất, tinh thần, không ảnh hưởng đến nhân cách và việc học hành của người lao động chưa thành niên.

Cách phân loại trên cũng phù hợp với quy định tại điểm d Điều 3 Công ước số 182 và có ý nghĩa trong việc bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua việc ban hành những quy định cấm việc sử dụng họ làm việc trong điều kiện, môi trường lao động không phù hợp.

Ngoài ra, còn có các cách phân loại khác: như dựa vào quốc tịch có thể phân thành người lao động chưa thành niên có quốc tịch Việt Nam và người lao động chưa thành niên có quốc tịch nước ngoài (cách phân loại này hầu như không được sử dụng vì hiện nay theo quy định tại Nghị định số 34/2008/NĐ-CP ngày 25/3/2008 của Chính phủ quy định về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì điều kiện đối với người lao động nước ngoài phải từ 18 tuổi); dựa trên căn cứ các ngành kinh tế nơi người lao động chưa thành niên tham gia lao động có thể phân chia thành: người lao động chưa thành niên làm việc ở khu vực nông-lâm-ngư nghiệp, ở khu vực công nghiệp, ở khu vực dịch vụ; dựa vào cơ sở trình độ học vấn có thể phân chia người lao động chưa thành niên thành người lao động chưa thành niên đã học xong phổ thông cơ sở và chưa học xong phổ thông cơ sở;... Như vậy, có nhiều cách để phân loại người lao động chưa thành niên, mỗi cách phân loại lại dựa trên những căn cứ khác nhau, để phục vụ những mục đích khác nhau.

1.2. Điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế

1.2.1. Mục đích, ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên

Điều chỉnh pháp luật được hiểu là việc nhà nước dùng pháp luật, dựa vào pháp luật để tác động vào các quan hệ xã hội nhằm tạo lập trật tự xã hội theo ý chí của nhà nước. Hiện tượng người chưa thành niên tham gia quan hệ lao động xuất phát từ nhu cầu xã hội và từ chính bản thân họ. Trong nền kinh tế thị trường, nhất là trong điều kiện hội nhập quốc tế, kinh tế hộ gia đình, kinh tế tư nhân, doanh nghiệp phát triển kéo theo nhu cầu sử dụng nhiều lao động, trong đó có lao động chưa thành niên. Vì những lợi ích khác nhau nên việc sử dụng người chưa thành niên thường có xu hướng trả lương thấp hơn người thành niên khi cùng làm một công việc. Hoặc về mặt tâm lý người lao động chưa thành niên thích làm việc nên người sử dụng lao động dễ điều khiển hơn, dễ bắt họ phải làm thêm giờ mà không phải trả thêm lương, tận dụng được sự nhanh nhẹn, khéo léo của họ trong một số công việc như dệt, may, thêu, nghề thủ công.... Mặt khác, do người chưa thành niên xuất thân từ gia đình có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, việc người thành niên trong gia đình thiếu việc làm hoặc có việc làm nhưng thu nhập thấp khiến người chưa thành niên cũng phải tham gia lao động để kiếm thêm thu nhập cho gia đình. Thêm nữa, với người chưa thành niên không có khả năng đi học hay không muốn đi học hoặc những em rơi vào hoàn cảnh không còn cha mẹ, cha mẹ ly hôn...cũng tăng sức ép phải tham gia lao động, trong khi đó chính sách an sinh xã hội chưa bao trùm hết các đối tượng này nên việc họ tham gia lao động còn xuất phát từ chính gia đình, bản thân họ. Hiện tượng người chưa thành niên tham gia lao động đặt ra nhu cầu cần có pháp luật điều chỉnh nhằm định hướng cho sự phát triển của các quan hệ có đối tượng này tham gia theo ý chí chủ quan của nhà nước. Thông qua cách thức quy định mang tính khái quát, pháp luật đã định ra các nhóm quy định liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề, thiết lập quan hệ lao động (trong đó có quy định về việc làm, học nghề, giao kết hợp đồng lao động); nhóm quy định trong quá trình người chưa

thành niên tham gia, chấm dứt quan hệ lao động (gồm quy định về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động); và nhóm quy định về thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp lao động. Các nhóm quy định trên tạo khung pháp lý để bảo vệ và phát huy tính tích cực đồng thời hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của việc sử dụng người lao động chưa thành niên. Bên cạnh đó, với những đặc thù chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực nên ngoài những quy định áp dụng cho mọi người lao động nói chung, pháp luật điều chỉnh đối tượng người chưa thành niên còn có những quy định riêng đảm bảo cho họ được quyền tham gia quan hệ lao động nhưng đồng thời cũng đảm bảo cho họ được bảo vệ, được phát triển bình thường về mặt thể lực, trí lực, đặc biệt là nhân cách.

Các quy định cho phép người lao động chưa thành niên được tự do lựa chọn việc làm, quy định trách nhiệm của nhà nước, của các chủ thể khác trong việc giải quyết việc làm cũng như tạo điều kiện để người lao động chưa thành niên tham gia quan hệ lao động giúp họ có cơ hội tìm kiếm việc làm phù hợp. Khi người lao động chưa thành niên có việc làm và thu nhập ổn định sẽ tránh được nguy cơ mắc phải tệ nạn xã hội. Nhiều cuộc điều tra, khảo sát về xã hội đối với đối tượng này cho thấy đa số những em mắc phải những tệ nạn xã hội là do không có việc làm, hoặc không có đủ việc làm khi không có điều kiện học lên cao.

Những quy định cụ thể về những công việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên, những công việc, điều kiện được phép sử dụng họ sẽ hạn chế nhiều bất lợi cho đối tượng này, hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển về thể lực, trí lực cho họ. Đồng thời điều này còn cho phép người lao động chưa thành niên được tham gia vào một quan hệ lao động phù hợp, được hưởng những thành quả của lao động, được bảo hộ toàn diện về điều kiện lao động.

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động chưa thành niên phải chịu sự quản lý, điều hành, thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Trước tác động tiêu cực của quá trình hội nhập quốc tế, với sức ép của thị trường, việc chạy theo lợi nhuận sẽ khiến người sử dụng lao động không đầu tư cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, sẵn sàng vi phạm pháp luật lao động, tận dụng triệt để sức lao động của người lao động chưa thành niên, bắt họ phải làm việc quá giờ, trả lương thấp, làm việc trong môi trường không thuận lợi, không phù hợp với sức khỏe.... Điều này dẫn tới những hàng hoá, sản phẩm do người lao động chưa thành niên làm ra không được thừa nhận là “hàng hoá sạch”, “sản phẩm sạch”, dễ bị coi là bán phá giá ảnh hưởng lớn đến việc xuất khẩu, ảnh hưởng đến nền kinh tế. Do vậy, việc Nhà nước ban hành quy định pháp luật sẽ nhằm bảo đảm sức khỏe, tính mạng cho người lao động chưa thành niên, mặt khác còn hướng tới mục tiêu đẩy mạnh việc xuất khẩu hàng hoá, góp phần bảo đảm trực tiếp cho sự phát triển kinh tế của đất nước.

Pháp luật về người lao động chưa thành niên còn gián tiếp bảo vệ lợi ích của nhà nước và xã hội. Người lao động chưa thành niên là thế hệ tương lai của mỗi quốc gia, bảo vệ nguồn lao động này còn là bảo vệ nguồn cung lao động trên thị trường lao động. Do đó, bảo vệ người lao động chưa thành niên bằng các quy định pháp luật cũng là góp phần bảo đảm sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước.

1.2.2. Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên

1.2.2.1. Tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên

Xuất phát từ đặc điểm chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực và đang trong độ tuổi đi học của người chưa thành niên nên việc họ tham gia quan hệ lao động không được nhà nước khuyến khích. Tuy nhiên, nếu pháp luật cấm

hoàn toàn đối tượng này tham gia quan hệ lao động sẽ đi ngược lại nhu cầu, lợi ích của họ hoặc gia đình họ hoặc xã hội. Điều này có thể thấy qua một số nguyên nhân chính khiến người chưa thành niên phải tham gia lao động.

Ở các quốc gia đang phát triển hoặc chưa phát triển hoặc chưa có điều kiện thực hiện hiệu quả các tiêu chuẩn quốc tế về an sinh xã hội vẫn còn hiện tượng người chưa thành niên mồ côi không nguồn nuôi dưỡng, trẻ em sống trong các gia đình mà bố mẹ, người trụ cột về kinh tế bị ốm đau, tai nạn, bị mất việc làm do tác động tiêu cực của hội nhập quốc tế, thu nhập của người lớn thấp, không đủ trang trải các nhu cầu của gia đình...thì việc họ phải tham gia lao động là điều khó tránh khỏi. Mặt khác, ở một số quốc gia diễn ra sự chuyển đổi cơ chế kinh tế, mà biểu hiện là quá trình công nghiệp hoá, thương mại hoá, tư nhân hoá dẫn đến việc tăng nhu cầu sử dụng các nguồn lao động, trong đó có người lao động chưa thành niên. Quá trình chuyển đổi như vậy cũng đặt các gia đình vào vị thế độc lập hơn trong hoạt động sản xuất, kinh doanh và dẫn tới nhu cầu tận dụng các nguồn lao động trong gia đình. Đối với các gia đình khác, khi rơi vào hoàn cảnh đói nghèo, họ buộc phải ưu tiên cho việc kiếm sống và thông thường, mọi thành viên trong gia đình, gồm cả người chưa thành niên đều được huy động vào hoạt động lao động kiếm sống cho gia đình. Một nguyên nhân khác dẫn đến tăng nhu cầu lao động của người chưa thành niên là tình trạng không đi học của họ. Theo báo cáo của Tổ chức lao động quốc tế gần đây nhất ước tính có 71 triệu em trong độ tuổi tiểu học và 72 triệu em trong độ tuổi trung học không đến trường [101] (ở Việt Nam, theo điều tra mức sống dân cư năm 2010 cho thấy số học sinh trung học cơ sở tiếp tục học lên trung học phổ thông chỉ chiếm 71,9%, tức số học sinh trung học cơ sở không tiếp tục đi học chiếm 28,1%, chưa kể còn 6% trong tổng số các em từ 15 tuổi trở lên chưa bao giờ đến trường và số em không học phổ thông cơ sở chiếm 5,9% trong tổng số em trong độ tuổi học phổ thông cơ sở [123]). Đa số các em đều ở các nước đang hoặc kém phát triển, gia đình không có khả năng nuôi nấng. Ở các quốc gia này, hệ thống an sinh xã hội

chưa đủ khả năng hỗ trợ cho những đối tượng còn nhỏ tuổi thất học hay bỏ học sớm nên sẽ kéo theo nhu cầu cần tham gia lao động của họ là rất lớn.

Như vậy, có thể thấy việc người chưa thành niên tham gia lao động là điều không thể tránh khỏi nên pháp luật cần thừa nhận và tôn trọng quyền tham gia quan hệ lao động của họ. Điều này cần được thể hiện thông qua quy định về quyền tự do lao động phù hợp với từng nhóm tuổi, quyền được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào, bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm, quyền lựa chọn cách thức trực tiếp hoặc thông qua các cơ sở dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm, quyền được giao kết hợp đồng lao động, quyền được lựa chọn thời hạn hợp đồng, quyền được nhận tiền công,... Tuy nhiên, việc quy định các quyền trên cần đảm bảo phù hợp với sự phát triển về thể chất, tinh thần của người chưa thành niên, được làm việc trong môi trường an toàn, đồng thời đảm bảo đối tượng này không phải làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, được quan tâm chăm sóc về sức khỏe, học tập, được bảo đảm trước các rủi ro trong quá trình lao động. Bên cạnh đó, việc tôn trọng quyền này cần được thể hiện qua việc trân trọng thành quả lao động, kết quả đóng góp cho xã hội do họ mang lại.

1.2.2.2. Bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) và tối đa (về nghĩa vụ) trên cơ sở độ tuổi đồng thời khuyến khích các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động chưa thành niên so với quy định của pháp luật

Trong quan hệ lao động giữa hai bên, người lao động chưa thành niên thường ở vị trí yếu thế so với người sử dụng lao động. Sự “yếu thế” thể hiện ở khía cạnh địa vị xã hội của họ thấp hơn, thể lực, trí lực của họ chưa phát triển bằng người sử dụng lao động. Khi thiết lập quan hệ lao động giữa hai bên nếu áp dụng nguyên tắc tự do thoả thuận, thương lượng, phía người lao động chưa thành niên sẽ rơi vào tình huống bất lợi, quyền và lợi ích của đối tượng này sẽ không được đảm bảo. Do vậy, pháp luật cần có những quy định riêng, cụ thể

nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động chưa thành niên cũng như định ra những nghĩa vụ cho đối tượng này.

Việc quy định quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên hiện nay có thể thực hiện theo hai mô hình. Thứ nhất, quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên được quy định trong Bộ luật lao động. Thứ hai, quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên được quy định trong một văn bản riêng, chẳng hạn luật lao động chưa thành niên hoặc luật lao động trẻ em. Nếu theo mô hình thứ hai, về cơ bản sẽ tạo thành một văn bản tập hợp thống nhất các quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, ngoài những quyền, nghĩa vụ mang tính đặc thù của người lao động chưa thành niên, các quyền, nghĩa vụ khác sẽ giống như những người lao động nói chung được quy định trong luật lao động. Mặt khác, nếu áp dụng mô hình điều chỉnh theo hướng cứ mỗi một đối tượng lao động (như lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động có trình độ chuyên môn cao...) lại phải có một đạo luật lao động riêng về đối tượng đó sẽ tạo ra nhiều văn bản luật lao động có nội dung trùng lặp nhau khi quy định về quyền, nghĩa vụ của các chủ thể này. Do vậy, đa phần các nước (như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mông Cổ, Slovakia, Slovenia, Canada, Latvia,...) đều sử dụng mô hình thứ nhất để quy định về quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên [124].

Theo mô hình thứ nhất, ngoài quy định về quyền, nghĩa vụ của người lao động nói chung, trong luật lao động sẽ có một chương hoặc mục tập hợp những quy định về quyền, nghĩa vụ riêng, phù hợp với đặc thù của người lao động chưa thành niên. Phương pháp tập hợp những quy định về quyền, nghĩa vụ riêng này sẽ tạo thuận lợi trong việc so sánh, phân biệt, xác định các quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên so với người lao động nói chung cũng như tạo ra sự thống nhất toàn diện và logic giữa các nguyên tắc điều chỉnh chung của luật lao động với các quy định riêng về người lao động chưa thành niên.

Tuy nhiên, pháp luật không thể quy định theo hướng chi tiết, cụ thể từng quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên, do khi các quyền, nghĩa vụ này được áp dụng trong những điều kiện, hoàn cảnh khác nhau sẽ khác nhau, đặc biệt với người chưa thành niên đang trong quá trình phát triển về thể lực, trí lực, tương ứng với mỗi giai đoạn phát triển sẽ mang những đặc điểm riêng nên sẽ cần những quy định riêng cho phù hợp với từng giai đoạn phát triển. Để khắc phục điều này, pháp luật sẽ quy định theo hướng thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) và tối đa (về nghĩa vụ) trên cơ sở độ tuổi đồng thời khuyến khích các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động chưa thành niên so với quy định của pháp luật.

Cách thức quy định trên được hiểu là việc pháp luật định ra những mức độ khác nhau để đảm bảo quyền, lợi ích cho người lao động chưa thành niên trong những phạm vi giới hạn bắt buộc, tối thiểu hoặc tối đa phù hợp từng điều kiện, hoàn cảnh nhất định. Điều này có thể thấy trong pháp luật lao động ở nhiều nước, cá biệt như Nhật Bản, Hàn Quốc... còn đặt tên cho văn bản luật là “Luật tiêu chuẩn lao động”, trong đó có quy định về các tiêu chuẩn tối thiểu hoặc tối đa mà các bên tham gia quan hệ lao động không được thoả thuận thấp hơn các tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) hoặc thoả thuận cao hơn các tiêu chuẩn tối đa (về nghĩa vụ). Các tiêu chuẩn này được coi như những giới hạn mà các bên tham gia quan hệ lao động không được vi phạm. Đây là các tiêu chuẩn định ra giới hạn mà người sử dụng lao động buộc phải đảm bảo ở mức luật định. Với những “giới hạn” luật định, người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên sẽ thoả thuận những nội dung cụ thể cho phù hợp với điều kiện của mỗi bên. Những quy định trên không phải nhằm hạn chế quyền tự do thoả thuận của các bên. Đây là những yêu cầu của pháp luật nhằm cân đối hài hoà quyền, nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động cũng như lợi ích của xã hội.

Đối với người lao động chưa thành niên, trên cơ sở có tính đến đặc thù về sự chưa trưởng thành về mặt thể chất, tinh thần nên khi quy định các tiêu

chuẩn tối thiểu hay tối đa, pháp luật thường nâng cao tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) hoặc hạ thấp tiêu chuẩn tối đa (về nghĩa vụ) để áp dụng với người lao động chưa thành niên so với người lao động thành niên. Theo đó, khi sử dụng người lao động chưa thành niên thì người sử dụng lao động không được yêu cầu người lao động chưa thành niên phải thực hiện nghĩa vụ quá mức tối đa (như về thời giờ làm việc, thời giờ làm thêm...) hay không cho họ được hưởng những quyền lợi thấp hơn mức tối thiểu (như về tiền lương, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ phép năm, trang bị phương tiện bảo hộ...) so với người lao động thành niên. Quy định như trên nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên được làm việc trong điều kiện lao động phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý và có được mức sống từ tối thiểu trở lên.

Mặt khác, người lao động chưa thành niên có một đặc trưng riêng là đang trong quá trình phát triển về thể chất, tinh thần, trải qua mỗi độ tuổi lại ứng với sự phát triển cao hơn về thể chất, tinh thần nên khi quy định về các tiêu chuẩn tối thiểu hay tối đa để áp dụng với họ pháp luật cũng cần có những điều chỉnh nhất định cho phù hợp với đặc trưng riêng này. Như đã phân tích ở phần trước, người lao động chưa thành niên được phân chia thành nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi và nhóm dưới 13 tuổi thì tương ứng với mỗi nhóm tuổi, các tiêu chuẩn tối thiểu hay tối đa sẽ được điều chỉnh phù hợp. Cụ thể, pháp luật cần quy định nâng cao hơn tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) hoặc hạ thấp hơn tiêu chuẩn tối đa (về nghĩa vụ) để áp dụng với nhóm ít tuổi hơn. Chẳng hạn, thời giờ làm việc của nhóm dưới 13 tuổi ít hơn nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, thời giờ làm việc của nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi ít hơn nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi...

Ngoài việc quy định các tiêu chuẩn tối thiểu và tối đa như trên, việc các bên thoả thuận theo hướng có lợi cho người lao động chưa thành niên so với quy định pháp luật cũng được nhà nước khuyến khích. Các thoả thuận không đáp ứng các “giới hạn” hay gây bất lợi cho người lao động chưa thành niên sẽ bị pháp luật cấm hoặc coi là trái luật. Như vậy, nguyên tắc này đã tạo ra định

hướng cơ bản trong việc ban hành những tiêu chuẩn tối thiểu hay tối đa riêng áp dụng với người lao động chưa thành niên nhằm tạo ra hành lang pháp lý bảo vệ tốt hơn các quyền, lợi ích của họ.

1.2.2.3. Bảo vệ người lao động chưa thành niên trong mối tương quan với bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Bảo vệ người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng là một trong các nguyên tắc cơ bản được đề ra trong pháp luật lao động. Cơ sở của nguyên tắc này xuất phát từ sự không tương xứng về vị thế giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, người lao động thường ở vị thế bất lợi hơn người sử dụng lao động. Đặc biệt ở những nước chưa hoặc đang phát triển, nguồn cung lớn hơn nguồn cầu lao động khiến người lao động không có nhiều cơ hội trong việc lựa chọn việc làm cũng như đưa ra các yêu cầu có lợi hơn cho bản thân trong quan hệ lao động. Ngược lại, người sử dụng lao động thường ở vị trí thuận lợi hơn người lao động. Họ là người đầu tư vốn sản xuất, kinh doanh, có quyền quản lý, điều hành doanh nghiệp, cơ sở, trong đó có cả người lao động và quyền này được pháp luật thừa nhận. Do đó dễ dẫn đến sự lạm quyền, xâm phạm quyền, lợi ích của người lao động. Vì vậy, việc pháp luật quan tâm, bảo vệ quyền lợi cho người lao động là hết sức cần thiết.

Tuy nhiên, nếu các quy định “quá nghiêng” về bảo vệ người lao động chưa thành niên mà không tính đến quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động sẽ dẫn đến bất lợi cho người lao động chưa thành niên. Vì quan hệ lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động là quan hệ hai bên cùng có lợi, hai bên phải dựa vào nhau để duy trì mục đích của mỗi bên. Mục đích này chỉ có thể đạt được trên cơ sở đảm bảo được hài hoà về quyền lợi, nghĩa vụ của mỗi bên. Nếu pháp luật chỉ hoàn toàn bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên mà không tính đến việc bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động (chẳng hạn có quy định trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu người lao động chưa thành niên có lỗi gây

thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động thì họ được miễn hoàn toàn trách nhiệm bồi thường thiệt hại) hoặc quyền lợi của người lao động chưa thành niên được pháp luật quy định vượt quá nghĩa vụ mong muốn của người sử dụng lao động hoặc quyền lợi của người lao động chưa thành niên được hưởng vượt quá giới hạn mà người sử dụng lao động có thể đáp ứng sẽ dễ dẫn đến việc người sử dụng lao động thay vì sử dụng người lao động chưa thành niên, họ sẽ sử dụng người lao động thành niên. Điều này sẽ gây bất lợi cho người lao động chưa thành niên khi họ rơi vào hoàn cảnh khó khăn, không có nguồn nuôi dưỡng từ phía gia đình, xã hội và có nhu cầu về việc làm. Do vậy, việc bảo vệ người lao động chưa thành niên cần đặt trong mối tương quan với bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Khi xem xét mối tương quan giữa hai bên cần tính đến đặc điểm, vị thế của mỗi bên hoặc từng lĩnh vực khác nhau để có những quy định phù hợp cho mỗi bên. Chẳng hạn, với vấn đề tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm... pháp luật cần tập trung vào bảo vệ người lao động chưa thành niên. Người sử dụng lao động là người đã thành niên, có vị thế hơn hẳn người lao động chưa thành niên, có quyền quản lý, điều hành nên không cần thiết phải đặt ra nhu cầu cần có quy định bảo vệ người sử dụng lao động về mặt sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm. Trái lại, người lao động chưa thành niên là những người chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực, phải làm việc trong môi trường chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động nên dễ bị xâm hại về mặt sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm. Điều này đặt ra nhu cầu cần có quy định bảo vệ người lao động chưa thành niên về mặt sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm.

Như vậy, có thể thấy rằng, nếu thực hiện đầy đủ nguyên tắc trên sẽ tạo cơ sở cho việc duy trì mối quan hệ lao động hài hoà giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động. Nguyên tắc này đã được thể hiện ngay trong lời nói đầu của Bộ Luật lao động nước ta: “Bộ Luật lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo

vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mỗi quan hệ lao động được hài hoà và ổn định”.

1.2.3. Nội dung điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên

Để điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên, pháp luật có những quy định khác nhau về từng lĩnh vực. Về cơ bản pháp luật đối với người lao động chưa thành niên bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây:

1.2.3.1. Nhóm quy định pháp luật liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động

Việc làm là tiền đề thiết lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, để tăng cơ hội có việc làm, người lao động cũng cần có trình độ tay nghề nhất định. Do đó, vấn đề việc làm, học nghề là cơ sở quan trọng để hình thành, thiết lập quan hệ lao động và hình thức thể hiện của quan hệ lao động này chính là hợp đồng lao động.

i) Quy định về việc làm, học nghề

Xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau mà người chưa thành niên phải tham gia lao động nhằm có thu nhập nuôi sống bản thân hoặc giúp đỡ gia đình. Để thừa nhận và bảo vệ nhu cầu chính đáng này, pháp luật có những quy định thể hiện nguyên tắc tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên thông qua việc khẳng định quyền về việc làm của đối tượng này và trách nhiệm của một số chủ thể cũng như những biện pháp, cách thức đảm bảo thực hiện quyền trên cho họ.

Người lao động chưa thành niên có *quyền có việc làm*, được tự do lựa chọn việc làm phù hợp, có quyền làm việc cho bất kỳ người lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Đây là những quyền thuộc phạm trù quyền cơ bản của con người, tạo điều kiện và cơ hội để người lao động chưa thành niên có thu nhập bảo đảm cuộc sống của bản thân và giúp đỡ gia đình đồng thời đóng góp một phần cho xã hội cũng như hạn chế các tiêu cực, tệ

nạn xã hội. Quyền này không những được khẳng định trong pháp luật quốc gia mà trên bình diện quốc tế còn được ghi nhận trong nhiều văn kiện quốc tế. Điều 2 Tuyên ngôn về quyền con người (1948) của Liên hợp quốc ghi nhận: “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do chọn nghề, được có những điều kiện làm việc thuận lợi và chính đáng và được bảo vệ chống lại thất nghiệp”. Quy định này tiếp tục được thừa nhận và khẳng định thêm tại Điều 6 Công ước về các quyền kinh tế, xã hội, văn hoá (1966):

Các quốc gia thành viên của Công ước này thừa nhận quyền làm việc trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp thuận, và các quốc gia sẽ thi hành các biện pháp thích hợp để bảo đảm quyền này.

Bên cạnh đó, vấn đề việc làm cũng được đề cập tới trong các văn kiện của Tổ chức lao động quốc tế, điển hình là trong Công ước số 122 năm 1964 về chính sách việc làm có quy định: “mỗi nước thành viên phải tuyên bố và áp dụng, như một mục tiêu thiết yếu, một chính sách tích cực nhằm xúc tiến toàn dụng lao động, có năng suất và được tự do lựa chọn”. Theo Công ước này, nội dung vấn đề việc làm phải đảm bảo: a) sẽ có việc làm cho tất cả những người sẵn sàng làm việc và đang kiếm việc làm; b) việc làm đó càng có năng suất càng tốt; và c) sẽ có sự tự do lựa chọn việc làm và cơ may rộng lớn nhất cho mỗi người lao động để đạt được trình độ tay nghề và sử dụng được trình độ tay nghề và năng khiếu của mình trong một công việc thích hợp, bất kỳ thuộc chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội nào. Đồng thời, chính sách việc làm đó sẽ phải chú ý đến các giai đoạn và trình độ phát triển kinh tế, cũng như những mối quan hệ giữa các mục tiêu về việc làm với các mục tiêu kinh tế và xã hội khác nhau, sẽ được thực hiện bằng các phương pháp phù hợp với điều kiện và tập quán quốc gia.

Theo tinh thần Công ước này, giải quyết việc làm phải hướng tới các cấp độ hiệu quả khác nhau: thứ nhất, “việc làm đầy đủ”; thứ hai, “việc làm có

hiệu quả” và thứ ba, người lao động được “tự do lựa chọn” việc làm phù hợp với khả năng của mình. Như vậy, có thể thấy quyền về việc làm cho người lao động chưa thành niên ngày càng được khẳng định và phát triển theo hướng tích cực, từ những quy định ban đầu về quyền được có việc làm, dần phát triển thành những quy định ở mức cao hơn về quyền có việc làm có hiệu quả và tự do lựa chọn.

Một số nước như Trung Quốc, Philipin, Yemen ... đã đưa vấn đề việc làm vào trong quy định của pháp luật và các quy định này cũng phù hợp với pháp luật lao động quốc tế. Trong đó khẳng định việc làm là quyền tự nhiên của mỗi công dân và là trách nhiệm của mỗi người có khả năng lao động, nhà nước quy định quyền tiếp cận việc làm thông qua các kế hoạch phát triển kinh tế quốc gia. Ngoài ra, pháp luật còn quy định rõ *trách nhiệm của nhà nước* trong việc thực hiện các biện pháp khác nhau để thúc đẩy việc làm nâng cao mức sống cho người lao động (Điều 5, Luật lao động Trung Quốc, Luật lao động của Yemen). Nhà nước có trách nhiệm trong việc tạo việc làm và cơ hội việc làm cho người lao động thông qua việc thúc đẩy phát triển kinh tế và xã hội. Nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp, tổ chức và xã hội để mở rộng kinh doanh, sản xuất tạo việc làm trong khuôn khổ pháp luật. Nhà nước hỗ trợ người lao động tự tạo việc làm hoặc tham gia làm việc cho các cá nhân khác. Quy định pháp luật cũng cấm phân biệt về dân tộc, giới tính, tôn giáo trong vấn đề việc làm hoặc cấm tuyển dụng người lao động chưa thành niên dưới 16 tuổi trừ các lĩnh vực văn học, nghệ thuật, văn hoá, thể thao, các nghề thủ công, mỹ nghệ truyền thống được tuyển dụng người chưa thành niên dưới 16 tuổi nhưng phải thông qua trình tự kiểm tra và chấp thuận của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trên cơ sở đảm bảo quyền học hết chương trình giáo dục bắt buộc (Điều 10, Luật lao động Trung Quốc), hoặc khi người sử dụng lao động tuyển dụng người dưới 18 tuổi thì phải thông báo cho thanh tra viên lao động trong vòng 15 ngày khi người đó bắt đầu làm việc, đồng thời người sử dụng lao động phải chuẩn bị một hồ sơ ghi lại điều kiện tuyển dụng lưu lại

nơi làm việc để thanh tra viên lao động tiến hành thanh tra (Điều 45, Luật tuyển dụng phụ nữ, người trẻ tuổi và trẻ em của Srilanka). Đối với những em từ 7 tuổi đến 15 tuổi trước khi được tuyển dụng vào những ngành nghề do pháp luật quy định thì người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về làm hồ sơ, thủ tục cần thiết để xin cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp giấy phép lao động cho những em này. Đồng thời phải đưa ra cam kết khi sử dụng những em này phải đảm bảo về sức khỏe, an toàn, đạo đức và sự phát triển bình thường của các em (mục 9, Luật số 4 về các nghề nguy hiểm với người lao động trẻ tuổi) [124]. Điều này cho thấy việc tạo ra việc làm cho người lao động chưa thành niên là cần thiết nhưng không vì thế pháp luật cho phép tuyển dụng bất kỳ người lao động nào. Việc tuyển dụng cần đảm bảo công việc mà người lao động chưa thành niên sẽ tiến hành phải phù hợp với lứa tuổi, phải tuân theo những điều kiện nhất định về xin giấy phép lao động, về việc khai báo với cơ quan có thẩm quyền.

Để giải quyết việc làm cho người lao động chưa thành niên, pháp luật quy định những *biện pháp* chung như giao cho cơ quan có thẩm quyền xây dựng chương trình việc làm tổng thể và tổ chức, thiết lập hệ thống thông tin quốc gia về xử lý, thông tin việc làm toàn quốc để cung cấp thông tin về việc làm cho người lao động, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để hỗ trợ cho việc lập kế hoạch nguồn nhân lực (Điều 15, Luật lao động trẻ em của Nepal) [124]). Ngoài ra, Nhà nước cũng tiến hành các biện pháp để thúc đẩy phát triển việc làm thông qua việc cung cấp hỗ trợ cho người lao động chưa thành niên từ các trung tâm giới thiệu việc làm và cung cấp các dịch vụ về việc làm cho người lao động chưa thành niên (Điều 10, Luật lao động của Trung Quốc) [124]. Như vậy, vấn đề việc làm cho người lao động chưa thành niên luôn được các quốc gia coi trọng, coi đây là trách nhiệm của nhà nước, tổ chức, cá nhân và việc giải quyết việc làm được cụ thể hoá thành các biện pháp nhằm mục đích bảo đảm thực hiện quyền việc làm tốt nhất cho người lao động.

Ngoài vấn đề giải quyết việc làm, nhà nước cũng rất coi trọng việc đào tạo, dạy nghề cho người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng nhằm đáp ứng các yêu cầu của nguồn cầu lao động. Việc học nghề giúp cho người học tích lũy kiến thức, kỹ năng, có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, nhất là trong điều kiện hội nhập quốc tế.

Đối với người dưới 18 tuổi, là độ tuổi của người chưa trưởng thành, độ tuổi của học sinh, họ hầu như mới chỉ học xong phổ thông, chưa có tay nghề nếu tham gia vào quan hệ lao động. Chính vì vậy, ở độ tuổi này họ có thể tham gia học nghề. Do đặc trưng của nhóm đối tượng này nên pháp luật thường có những quy định riêng về dạy nghề cho họ. Những quy định này một mặt tạo điều kiện cho người chưa thành niên được học nghề, nâng cao kỹ năng nghề, mặt khác còn nhằm bảo vệ họ khỏi tình trạng bị lợi dụng, bóc lột trong quá trình học nghề. Pháp luật thường quy định vấn đề học nghề đối với đối tượng này gồm những nội dung sau:

Thứ nhất, điều kiện của người học nghề được thể hiện thông qua quy định về điều kiện độ tuổi. Tuỳ thuộc vào điều kiện kinh tế-xã hội ở mỗi quốc gia mà pháp luật quy định độ tuổi học nghề cụ thể khác nhau. Chẳng hạn, có nước quy định độ tuổi của người học nghề phải ít nhất 12 tuổi, một số nước lại nâng độ tuổi tối thiểu này lên ít nhất là 15 tuổi hoặc sau khi hoàn tất chương trình giáo dục cơ bản mới được học nghề (Điều 98, Luật trẻ em của Ghana), (Điều 135, Luật giải quyết tranh chấp bằng hoà giải của Serbia) [124]. Với những người từ 12 tuổi đến dưới 16 tuổi còn phải được sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ hoặc người giám hộ thì họ mới đủ điều kiện để học nghề, ngoại trừ những người từ 16 tuổi trở lên có thể tự quyết định việc học nghề (Điều 49, Luật lao động của Mông Cổ) [124]. Ngoài ra, một số nước còn ràng buộc thêm điều kiện cho người chưa thành niên khi học nghề phải có xác nhận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Điều này có thể thấy trong Bộ Luật các quy định của Liên bang liên quan đến Luật tiêu chuẩn

tuyển dụng của Mỹ [124], trong đó có quy định về người học nghề trong độ tuổi từ 16 đến 18 tuổi phải có giấy công nhận đủ tiêu chuẩn do Cục học nghề và đào tạo của Bộ Lao động Mỹ cấp thì mới đủ điều kiện học nghề.

Thứ hai, quy định về hình thức hợp đồng học nghề. Hợp đồng học nghề thường được thể hiện bằng văn bản hoặc lời nói. Tuy nhiên, pháp luật của nhiều nước đều coi trọng hình thức hợp đồng học nghề bằng văn bản, ít thừa nhận hợp đồng học nghề bằng lời nói. Vì xét về tính hiệu quả và tính có căn cứ thì hợp đồng bằng lời nói có nhiều hạn chế hơn so với hợp đồng học nghề bằng văn bản. Do tính ưu việt của hợp đồng học nghề bằng văn bản là cơ sở pháp lý rõ ràng thể hiện quan hệ học nghề giữa người học nghề, người dạy nghề và là cơ sở để bảo vệ quyền lợi của người học nghề nếu phát sinh tranh chấp nên pháp luật của các nước như Jordan (Điều 36, Luật lao động), Nigeria (Điều 50, Luật lao động), Sierra Leona (Điều 137, Luật quyền trẻ em) [124] đều quy định hợp đồng học nghề phải có hình thức bằng văn bản và có chứng nhận của cơ quan lao động mới có giá trị pháp lý.

Thứ ba, nội dung hợp đồng học nghề hiểu theo nghĩa rộng bao gồm toàn bộ những vấn đề được phản ánh trong hợp đồng học nghề nhằm tạo lập nên giá trị pháp lý của bản hợp đồng. Với cách hiểu này, nội dung của hợp đồng học nghề không chỉ giới hạn trong phạm vi các điều khoản mà còn cả những vấn đề đảm bảo cho tính hợp pháp của hợp đồng. Hợp đồng học nghề gồm những nội dung chủ yếu như: thời gian học nghề, học phí, tiền lương trả cho người học nghề nếu tham gia lao động làm ra sản phẩm, trách nhiệm của người dạy nghề trong việc dạy nghề, truyền kỹ năng và bảo vệ lợi ích cho người học nghề. Ngoài ra, các bên có thể thoả thuận thêm những nội dung khác như bên dạy nghề sẽ cung cấp chỗ ăn, ở cho người học nghề, chịu trách nhiệm về các tác hại gây ra cho người học nghề trong quá trình dạy nghề. Người học nghề phải tuân theo chỉ dẫn của người dạy nghề, ngăn ngừa thiệt hại về tài sản cho người dạy nghề (Điều 99, Luật bảo vệ người trẻ tuổi tại nơi làm việc của Cyprus), (Điều 37, Luật tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản)

[124]. Khi các bên đã thoả thuận và ghi vào hợp đồng những nội dung trên thì những thoả thuận này sẽ có giá trị pháp lý, ràng buộc các bên và các bên phải có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ những nội dung đó.

Thứ tư, chấm dứt hợp đồng học nghề được hiểu là chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thoả thuận trong hợp đồng. Hợp đồng học nghề chấm dứt thường dựa trên những căn cứ do pháp luật quy định như: hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng học nghề hay một bên vi phạm quy định của pháp luật hoặc vi phạm thoả thuận trong hợp đồng hoặc một bên không thực hiện các nghĩa vụ đã thoả thuận, do địa điểm dạy nghề thay đổi hoặc việc học nghề gây nguy hại cho sức khoẻ, an toàn của người học nghề (Điều 38, Luật tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản) [124]. Với trường hợp chấm dứt hợp đồng học nghề do một bên vi phạm thoả thuận thì bên vi phạm có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại cho bên kia. Theo Luật dạy nghề của Hungary thì mức bồi thường này của bên học nghề sẽ không vượt quá 50% tiền lương tháng học nghề, còn mức bồi thường của bên dạy nghề sẽ không vượt quá một tháng tiền lương trả cho người học nghề (Điều 49, Luật dạy nghề của Hungary) [124].

ii) Quy định về giao kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên.

Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên thường quy định những nội dung sau:

Thứ nhất, quy định về điều kiện đối với người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động, được xác định chủ yếu dựa trên cách phân loại theo tiêu chí độ tuổi. Cơ sở để xác định độ tuổi dựa trên giấy chứng minh, thẻ căn cước như quy định tại Điều 65 Bộ Luật lao động của Liên bang Nga, Điều 13 Bộ Luật lao động Afganistan [124]. Trên cơ sở tiêu chí độ tuổi được giao kết hợp đồng lao động, pháp luật lại chia thành những nhóm tuổi khác nhau được làm những công việc tương ứng. Cụ thể như sau:

Nhóm 1, từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được quyền giao kết hợp đồng lao động với hầu hết công việc, trừ công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đến an toàn, sức khỏe, đạo đức, sự phát triển.

Nhóm 2, từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động với các công việc nhẹ nhàng, không ảnh hưởng đến an toàn, sức khỏe, đạo đức, sự phát triển và việc đi học.

Nhóm 3, dưới 13 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động để làm các công việc về phim, kịch, nhạc kịch, hoà nhạc, biểu diễn nghệ thuật.

Cách quy định về điều kiện được quyền giao kết hợp đồng lao động ứng với mỗi nhóm tuổi trên là phù hợp với tinh thần Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được làm việc. Điều 63 Bộ Luật lao động của Liên bang Nga, Điều 37 Luật lao động Latvia, Điều 214 Luật quan hệ lao động của Slovenia đã quy định cụ thể các nội dung nêu trên [124].

Ngoài ra, một điều kiện bắt buộc khác đối với người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng là phải có xác nhận đủ sức khỏe để thực hiện công việc. Điều kiện này nhằm xác định khả năng thực hiện công việc của người lao động chưa thành niên sau khi giao kết hợp đồng lao động và cũng nhằm bảo vệ họ khỏi sự lạm dụng sức lao động. Đây là điều kiện được pháp luật nhiều nước quy định như Luật Xí nghiệp của Ấn Độ, tại Điều 67 còn quy định giấy khám sức khỏe này chỉ có giá trị trong 12 tháng [124].

Đáp ứng được các điều kiện trên, người lao động chưa thành niên ở một độ tuổi nhất định (thông thường từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi) có thể tự giao kết hợp đồng lao động. Pháp luật một số nước như Croatia, Nhật, Slovakia...quy định khi giao kết hợp đồng phải có sự đồng ý của cha mẹ, người giám hộ, thậm chí Điều 58 Luật Tiêu chuẩn lao động của Nhật còn quy định: cha mẹ, người giám hộ sẽ thay mặt người chưa thành niên để ký hợp đồng lao động [124]. Quy định này là cần thiết, đặc biệt với nhóm dưới 15

tuổi, vì đây là quan hệ không đơn giản với nội dung liên quan không chỉ đến quyền, mà còn là nghĩa vụ của người lao động.

Thứ hai, về hình thức hợp đồng lao động.

Hình thức hợp đồng có thể hiểu là cách thức thể hiện nội dung của sự thoả thuận mà pháp luật yêu cầu các bên giao kết hợp đồng phải tuân thủ khi giao kết hợp đồng. Nó có thể là lời nói, văn bản hoặc hành vi cụ thể. Ở một số nước theo hệ thống luật Anh-Mỹ (common law), văn bản là hình thức bắt buộc đối với các hợp đồng lao động, còn ở các nước theo hệ thống luật lục địa (continental law) như Pháp, Thụy Sĩ lại lấy tự do ký kết hợp đồng làm nguyên tắc cơ bản. Nguyên tắc này xem trọng “chữ tín”, nghĩa là khi đã cam kết điều gì, các bên phải tự giác thực hiện và như vậy hợp đồng có thể giao kết dưới bất kỳ hình thức nào. Tuy nhiên, khi xảy ra tranh chấp, rất khó có cơ sở để giải quyết tranh chấp nếu giữa các bên không tồn tại một hình thức hợp đồng cụ thể bằng văn bản hay lời nói. Pháp luật của nhiều nước quy định hình thức của hợp đồng lao động phải bằng văn bản mới có giá trị pháp lý. Đối với hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên, đa số các nước như Liên bang Nga (Điều 67, Bộ Luật lao động), Trung Quốc (Điều 12, Luật hợp đồng lao động), Croatia (Điều 40, Luật lao động), Afganistan (Điều 10, Bộ luật lao động), Hàn Quốc (Điều 67, Luật tiêu chuẩn lao động)...đều quy định phải bằng văn bản. Thậm chí Điều 24 Bộ Luật lao động Mông Cổ còn quy định hình thức hợp đồng lao động là điều kiện để người sử dụng lao động yêu cầu người lao động chưa thành niên thực hiện công việc [124]. Điều này có ý nghĩa quan trọng, nhằm đảm bảo sự an toàn cho người lao động chưa thành niên, là cơ sở pháp lý để bảo vệ họ khi tham gia quan hệ lao động, nhất là khi họ còn chưa trưởng thành. Như vậy, theo quy định của các nước trên thì hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên nhất thiết phải bằng hình thức là văn bản mới có giá trị pháp lý, bất kể đó là hợp đồng để thực hiện công việc giản đơn hay không giản đơn, hợp đồng đó có thời hạn ngắn hay không xác định thời hạn.

Thứ ba, thời hạn và hiệu lực của hợp đồng lao động.

Thời hạn hợp đồng lao động được hiểu là khoảng thời gian có hiệu lực của hợp đồng lao động. Về thời hạn của hợp đồng lao động, thường được quy định có hai loại là hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động không xác định thời hạn và được áp dụng chung cho mọi người lao động trong đó có người lao động chưa thành niên.

Quy định trên có thể thấy trong pháp luật của nhiều nước như Điều 23 Luật tiêu chuẩn lao động Hàn Quốc quy định thời hạn của hợp đồng lao động xác định thời hạn không vượt quá một năm, Điều 58 Luật lao động Liên bang Nga xác định hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng không vượt quá năm năm. Riêng Luật hợp đồng lao động Trung Quốc lại không quy định thời hạn cụ thể của hợp đồng lao động xác định thời hạn mà lại quy định cho phép hai bên tự thoả thuận thời điểm chấm dứt hợp đồng (Điều 13). Như vậy, với loại hợp đồng lao động xác định thời hạn thì quy định của pháp luật Trung Quốc có tính chất “mở” hơn so với pháp luật một số nước khác. Điều này tạo điều kiện cho các bên tham gia quan hệ lao động, tùy vào điều kiện cụ thể, tùy vào từng loại tính chất công việc có thể tự do lựa chọn thời hạn chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài hai loại hợp đồng trên, pháp luật của các nước này cũng quy định thêm loại hợp đồng có thời hạn theo thời hạn hoàn thành một công việc nhất định (Điều 15, Luật hợp đồng lao động của Trung Quốc), (Điều 23, Luật tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc), (Điều 59, Bộ Luật lao động của Liên bang Nga) [124].

Một vấn đề khác khá quan trọng cần đề cập tới là hiệu lực của hợp đồng lao động. Thông thường pháp luật quy định hợp đồng lao động có hiệu lực vào thời điểm hai bên ký kết. Tuy nhiên, cũng có những trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động một thời gian rồi mới ký kết hợp đồng hoặc có trường hợp hợp đồng lao động đã được ký nhưng sau một thời gian người lao động mới làm việc cho người sử dụng lao động. Đối với những trường hợp này, pháp luật của nhiều nước như Liên bang Nga (Điều

61, Bộ Luật lao động), Trung Quốc (Điều 7, Luật hợp đồng lao động), Kazakhstan (Điều 12, Luật lao động)... quy định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng là ngày người sử dụng lao động bắt đầu sử dụng người lao động hoặc vào ngày do hai bên thoả thuận. Việc pháp luật dự liệu trường hợp các bên không xác định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động và đưa ra quy định dự phòng cho các trường hợp như trên có ý nghĩa hết sức quan trọng cho người lao động, nhất là người lao động chưa thành niên. Quy định này một mặt xác định rõ thời điểm phát sinh, ràng buộc nghĩa vụ của người sử dụng lao động với người lao động chưa thành niên, một mặt bảo vệ quyền lợi cho họ nếu người sử dụng lao động từ chối công nhận thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động khi thực tế đã phát sinh quyền, nghĩa vụ của các bên.

Thứ tư, nội dung hợp đồng lao động.

Thông thường, nội dung hợp đồng lao động gồm những điều khoản chủ yếu, mang tính bắt buộc mà hai bên cần thương lượng, thoả thuận để xây dựng một hợp đồng lao động như: tên, vị trí công việc, loại công việc, chức năng công việc; địa điểm làm việc; thời hạn của hợp đồng lao động; hình thức bảo hiểm; mô tả điều kiện làm việc; thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi; tiền lương, trách nhiệm vật chất; quyền và nghĩa vụ của hai bên. Những nội dung cơ bản trên của hợp đồng lao động được pháp luật lao động nhiều nước quy định như Croatia (Điều 17, Luật lao động), Trung Quốc, (Điều 17, Luật hợp đồng lao động), Liên bang Nga (Điều 57, Bộ luật lao động) [124]. Ngoài ra, trong Bộ Luật lao động của Liên bang Nga còn quy định hợp đồng lao động có thể có thêm một số nội dung khác như điều khoản về thời gian thử việc, việc đảm bảo bí mật công việc theo luật định, nghĩa vụ của người lao động về thời gian làm việc sau khi được đào tạo, việc đào tạo bằng kinh phí của người sử dụng lao động, cũng như các thoả thuận khác có lợi hơn cho người lao động so với quy định của luật, thoả ước tập thể. Hoặc trong Luật lao động của Kazakhstan còn có thêm quy định về điều khoản bắt buộc phải có như phải nêu rõ ngày bắt đầu làm việc; thủ tục thay đổi, chấm dứt, kéo dài

hợp đồng lao động; thủ tục bồi thường thiệt hại. Việc mở rộng thêm các điều khoản cụ thể, bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động của Nga, Kazakhstan so với các nước khác có ý nghĩa quan trọng với người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động, giúp họ không bỏ sót những nội dung liên quan đến quyền, lợi ích của bản thân, hạn chế tranh chấp giữa hai bên về những vấn đề chưa được hai bên thoả thuận.

1.2.3.2. Nhóm quy định pháp luật trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động

Đây là nhóm quy định pháp luật quan trọng điều chỉnh quan hệ lao động vừa được thiết lập giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động. Nói cách khác, nhóm quy định pháp luật này quy định quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động liên quan đến các vấn đề chủ yếu sau:

Thứ nhất, vấn đề tiền lương

Về mặt pháp lý, tiền lương được hiểu là số tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo sự thoả thuận của hai bên trong hợp đồng lao động, trên cơ sở năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Tiền lương có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động, giúp người lao động tích lũy, tái sản xuất sức lao động, giúp họ và gia đình hoà nhập xã hội. Về cơ bản, pháp luật thường quy định những nội dung sau:

Tiền lương tối thiểu. Đây là mức lương thấp nhất theo quy định mà người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả cho người lao động. Quy định về mức lương tối thiểu có ý nghĩa quan trọng đặc biệt với người lao động chưa thành niên, khi họ chưa phát triển đầy đủ về mặt trí tuệ để có thể thoả thuận với người sử dụng lao động mức lương tương xứng với công sức lao động. Thông thường tiền lương tối thiểu được tính bằng tiền lương tháng tối thiểu và được áp dụng chung cho tất cả mọi người lao động. Tuy nhiên, riêng với người lao động chưa thành niên do có đặc điểm riêng là chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần, thời gian làm việc của họ có thể được rút ngắn, pháp luật

nhều nước có quy định riêng về cách tính lương tối thiểu theo giờ để áp dụng với người lao động chưa thành niên. Điều này có thể thấy tại Điều 133 Bộ Luật lao động của Liên bang Nga hay Điều 61 Luật lao động của Latvia, Điều 120 Bộ Luật lao động Slovakia [124].

Ngoài quy định về tiền lương tối thiểu, pháp luật cũng quy định những *nguyên tắc cơ bản về tiền lương* đối với người lao động chưa thành niên như họ có quyền nhận lương đầy đủ, trực tiếp bằng tiền mặt, đúng hạn và đặc biệt là nguyên tắc về mức lương đối với người lao động chưa thành niên được xác định bằng mức lương của người lao động thành niên nếu làm cùng công việc. Đây là những nguyên tắc đảm bảo cho người lao động chưa thành niên được đối xử bình đẳng như những người lao động khác và là cơ sở pháp lý để họ bảo vệ quyền lợi của mình. Quy định này được pháp luật lao động nhiều quốc gia sử dụng như Luật lao động của Latvia (Điều 63), Bộ Luật lao động Afghanistan (Điều 129), Bộ Luật lao động Azerbaijan (Điều 253) [124].

Thứ hai, vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Bên cạnh quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động nói chung, pháp luật lao động còn có quy định riêng cho người lao động chưa thành niên. Vấn đề này được quy định theo hướng rút ngắn thời giờ làm việc và tăng thời giờ nghỉ ngơi so với người lao động thành niên. Chẳng hạn, pháp luật của Latvia, Nepal... quy định thời giờ làm việc được áp dụng cho người lao động chưa thành niên thuộc nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không quá 35 giờ một tuần, với nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi trong thời gian đang đi học thì không quá 10 giờ một tuần và trong thời gian nghỉ hè thì không quá 24 giờ một tuần. Ngoài ra, để đảm bảo sức khỏe, sự phát triển của họ, pháp luật cũng cấm người sử dụng lao động sử dụng người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi làm đêm. Thời giờ làm đêm áp dụng với người lao động thành niên được tính từ 10 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau, nhưng áp dụng với người lao động chưa thành niên lại được tính từ 8 giờ tối đến 6 giờ sáng hôm sau. Thêm nữa, pháp luật còn quy định cấm người lao

động chưa thành niên nếu đã làm việc tại một cơ sở sản xuất thì không được tham gia làm việc tại cơ sở sản xuất khác trong cùng một ngày. Các nội dung nêu trên có thể thấy trong quy định tại Điều 132 Luật lao động của Latvia, Điều 9 Luật lao động của Nepal [124].

Trong thời gian làm việc, nếu người lao động chưa thành niên phải làm liên tục 4 giờ thì có quyền nghỉ ít nhất 30 phút trong suốt thời gian làm việc hoặc trong ngày làm việc được nghỉ ít nhất một tiếng được tính vào thời gian làm việc và họ có quyền nghỉ ít nhất 12 tiếng liên tục trước khi chuyển sang ngày làm việc tiếp theo. Ngoài thời gian nghỉ ngơi trong ngày làm việc, họ còn có quyền nghỉ hàng năm ít nhất 24 ngày mà vẫn tính vào thời gian làm việc. Đây là quy định của những quốc gia như Kazakhstan (145, Điều 53, Luật lao động), Montenegro (Điều 65, Luật lao động), Srilanka (Điều 146, Bộ Luật lao động) [124]. Những quy định trên thể hiện rõ việc tuân theo nguyên tắc bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) và tối đa (về nghĩa vụ) trên cơ sở phù hợp với từng độ tuổi.

Mặc dù thời gian làm việc ít đi, thời gian nghỉ ngơi dài hơn nhưng pháp luật vẫn quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải trả lương, trợ cấp, đảm bảo thời gian nghỉ ngơi và các quyền lợi khác cho người lao động chưa thành niên phải ngang bằng so với các lao động khác và phải tiến hành các biện pháp để đảm bảo sức khỏe, an toàn cho họ như quy định của Luật lao động của Nigeria (Điều 10 và Điều 11, Luật lao động) [124].

Như vậy, với những quy định riêng về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động chưa thành niên, pháp luật luôn xuất phát từ quyền lợi của chủ thể này để có những quy định tốt nhất cho họ, một mặt vẫn thừa nhận việc tham gia lao động với thời gian hợp lý, một mặt đảm bảo có được thời gian nghỉ ngơi phù hợp cho họ, đảm bảo sự phát triển về thể lực, trí lực cũng như việc học hành cho đối tượng này.

Thứ ba, vấn đề kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Nhìn chung quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất áp dụng với người lao động chưa thành niên cũng tương tự như người lao động thành niên. Pháp luật về kỷ luật lao động bao gồm các quy định của nhà nước, xác định nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động với đơn vị sử dụng lao động và quyền xây dựng, áp dụng kỷ luật lao động của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, kỷ luật lao động còn gồm các quy định về biện pháp xử lý đối với người lao động vi phạm những quy định này. Kỷ luật lao động có ý nghĩa lớn đối với người sử dụng lao động và người lao động. Với người sử dụng lao động, kỷ luật lao động là cơ sở pháp lý để tổ chức, duy trì trật tự và quản lý lao động, là công cụ hữu hiệu để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý, điều hành doanh nghiệp. Đối với người lao động chưa thành niên, kỷ luật lao động có tác dụng rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động, giúp họ thực hiện nghiêm túc các quyền, nghĩa vụ của mình. Nó vừa là căn cứ quan trọng mang tính bắt buộc, vừa là công cụ mang tính khuyến khích để người lao động chưa thành niên hoàn thành trách nhiệm của mình. Mặt khác, kỷ luật lao động là công cụ để bảo vệ người lao động chưa thành niên, những người chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực, tránh trường hợp người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật vượt các biện pháp do luật định hoặc khi áp dụng hình thức kỷ luật không có sự tham gia của phía đại diện của người lao động chưa thành niên để bảo vệ họ. Với quan niệm và ý nghĩa của kỷ luật lao động như trên, pháp luật khi quy định về kỷ luật lao động thường quy định về việc người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động và phù hợp với luật. Điều này có thể thấy trong quy định của Nhật Bản (Điều 93, Luật tiêu chuẩn lao động), Liên bang Nga (Điều 189, Điều 192, Bộ Luật lao động) [124].

Khi người lao động vi phạm kỷ luật lao động và gây thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động. Đây được coi là trách nhiệm vật chất của người lao động đối với người sử dụng lao động. Pháp luật quy định về vấn đề này nhằm đảm bảo

quyền, lợi ích hợp pháp cho người sử dụng lao động khi tài sản của họ bị thiệt hại do lỗi của người lao động và nhằm khắc phục, bồi thường một phần thiệt hại cho người sử dụng lao động. Quy định này thể hiện rõ việc thực hiện nguyên tắc bảo vệ người lao động chưa thành niên trong mối tương quan với bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động nhằm bảo đảm hài hoà về quyền lợi cũng như duy trì quan hệ lao động giữa hai bên. Bên cạnh đó, quy định về trách nhiệm vật chất còn nhằm nâng cao tinh thần, trách nhiệm của người lao động trong việc chấp hành nội quy lao động.

Với ý nghĩa trên, pháp luật của một số nước như Liên bang Nga, Slovakia, Mông Cổ, Afganistan, Oman... quy định cho phép người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động phải bồi thường thiệt hại do người lao động gây ra cũng như quy định về mức độ bồi thường của người lao động. Theo đó, căn cứ yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại, ngoại trừ các trường hợp bất khả kháng, là người sử dụng lao động phải xác định được lỗi thực hiện hành vi vi phạm pháp luật của người lao động cũng như chứng minh được mức độ thiệt hại do hành vi của người lao động gây ra (Điều 233, Bộ Luật lao động của Liên bang Nga) [124]. Mức yêu cầu đòi bồi thường thiệt hại dựa trên ý thức của người lao động thực hiện nghĩa vụ khắc phục thiệt hại gây ra cho người sử dụng lao động và dựa vào mức lương tháng của người lao động. Thông thường mức bồi thường thiệt hại tối thiểu là 20% tiền lương tháng đến tối đa là bốn tháng tiền lương (Điều 74, Bộ luật lao động của Azerbaijan), (Điều 133, Bộ luật lao động của Mông Cổ), (Điều 241, Bộ luật lao động của Liên bang Nga), (Điều 186, Bộ luật lao động của Slovakia) [124]. Ngoài quy định trên, một số nước như Liên bang Nga, Slovakia...có quy định áp dụng riêng cho người dưới 18 tuổi như căn cứ yêu cầu bồi thường là người sử dụng lao động phải chứng minh được thiệt hại mà người lao động chưa thành niên gây ra bởi lỗi cố ý hoặc do dùng các chất kích thích hoặc do nguyên nhân phạm tội. Sau khi chứng minh, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đàm phán với đại diện người lao động chưa thành niên trước khi yêu cầu bồi thường

thiệt hại (Điều 242, Bộ luật lao động của Liên bang Nga), (Điều 191, Bộ luật lao động của Slovakia). Mặc dù, căn cứ, thủ tục yêu cầu bồi thường thiệt hại áp dụng với người lao động chưa thành niên có phần phức tạp, nhưng đây được coi là những quy định hợp lý, nhằm hạn chế đến mức tối thiểu trách nhiệm của người lao động chưa thành niên khi họ gây ra thiệt hại cho người sử dụng lao động, bởi họ còn đang trong độ tuổi chưa trưởng thành, nhận thức về hành vi còn chưa đầy đủ và tài sản chưa có nhiều để bồi thường.

Thứ tư, vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động.

An toàn lao động, vệ sinh lao động có thể được coi là lĩnh vực được pháp luật quan tâm nhiều nhất khi điều chỉnh các vấn đề liên quan đến người lao động chưa thành niên. Lý do đơn giản là an toàn lao động, vệ sinh lao động được gắn liền với môi trường lao động, là nơi có ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe, tính mạng, sự phát triển về thể chất, tinh thần của người lao động, đặc biệt đối với người lao động chưa thành niên. Pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động áp dụng với người lao động chưa thành niên cũng như đối với người lao động thành niên thường gồm các quy định về điều kiện lao động an toàn và vệ sinh có tính bắt buộc, các biện pháp ngăn ngừa hoặc loại bỏ những yếu tố nguy hiểm, độc hại trong môi trường lao động. Riêng với người lao động chưa thành niên, pháp luật đối với vấn đề này tập trung vào quy định về những ngành nghề, công việc không sử dụng lao động chưa thành niên; quy định về chế độ khám, theo dõi sức khỏe; quy định về trách nhiệm người sử dụng lao động trong việc huấn luyện, trang bị phương tiện bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động. Những quy định này góp phần quan trọng bảo đảm thực hiện nguyên tắc tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên. Khi pháp luật trao cho họ quyền được tham gia quan hệ lao động, nếu như không có các quy định về cách thức đảm bảo thực hiện quyền này thì nguyên tắc trên sẽ khó được thực hiện. Thông qua các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động sẽ bảo vệ tốt

hơn tính mạng, sức khỏe, nhân cách cho người lao động chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ lao động.

Quy định về những *ngành nghề, công việc không sử dụng lao động chưa thành niên* là quy định về những công việc, ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc ảnh hưởng tới sự hình thành và phát triển nhân cách của người lao động chưa thành niên. Đây là biện pháp được pháp luật nhiều quốc gia áp dụng như Philipin, Ấn Độ, Thổ Nhĩ Kỳ, Slovakia. Pháp luật các nước này quy định cụ thể danh mục các công việc, ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không được sử dụng người chưa thành niên như: đánh cá, săn bắt, khai thác gỗ, làm tại xưởng sản xuất gạch, sản xuất kính, đồ sứ, làm bia rượu, các công việc trong hầm mỏ, trong nhà hàng, quán bar...(Điều 175, Bộ luật lao động của Slovakia), (Luật số 4 về công việc nguy hiểm với người lao động trẻ tuổi của Philipin) [124]. Việc quy định cụ thể danh mục công việc như trên mang tính liệt kê, dễ áp dụng đối với từng ngành nghề cụ thể và cũng phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 4 Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Tuy nhiên, cách thức quy định trên lại hạn chế trong việc xác định những ngành nghề, công việc mới phát sinh. Điều này đòi hỏi phải thường xuyên cập nhật thêm những ngành nghề mới phát sinh không phù hợp cho việc sử dụng người lao động chưa thành niên.

Quy định về *chế độ khám sức khỏe* là một biện pháp quan trọng nhằm bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động chưa thành niên. Đây là quy định thường được áp dụng bắt buộc ngay từ khi tuyển dụng và trở thành quy định áp dụng định kỳ thường xuyên ít nhất một năm một lần đối với người lao động chưa thành niên. Việc khám sức khỏe để làm cơ sở cho việc xác định khả năng lao động của người lao động chưa thành niên, đồng thời để kịp thời phát hiện, xử lý các bệnh cũng như giúp người sử dụng lao động sắp xếp lại lao động cho phù hợp, phát huy hiệu quả sử dụng sức lao động của họ. Chi phí khám sức khỏe do phía người sử dụng lao động trả. Điều

này có thể thấy trong Luật lao động Slovakia (Điều 176), Bộ Luật lao động Liên bang Nga (Điều 213) [124].

Quy định về *trách nhiệm người sử dụng lao động trong việc huấn luyện, trang bị phương tiện bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động*. Đây là nghĩa vụ bắt buộc người sử dụng lao động phải thực hiện nhằm đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động chưa thành niên. Trách nhiệm này thường gồm việc phổ biến, huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động chưa thành niên, sử dụng các biện pháp đảm bảo an toàn trong việc sử dụng máy móc, thiết bị, hạn chế hoặc loại bỏ các yếu tố nguy hiểm tại nơi làm việc, cung cấp đủ nước, vệ sinh, dụng cụ bảo hộ lao động, đảm bảo đủ ánh sáng, giảm độ rung, ồn, bụi, nóng tại nơi làm việc. Riêng đối với người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động có nghĩa vụ phải làm một bản đánh giá và thông báo cho cha mẹ hoặc người giám hộ về các nguy cơ gây nguy hiểm, thực hiện các biện pháp riêng để đảm bảo người lao động chưa thành niên tránh khỏi các mối nguy hiểm đến sức khỏe, an toàn và sự phát triển (Điều 37, Luật lao động của Latvia), (Luật lao động của Croatia) [124].

Ngoài trách nhiệm của người sử dụng lao động với an toàn, vệ sinh lao động thì pháp luật của các nước như Liên bang Nga, Lào...cũng quy định người lao động cũng phải có trách nhiệm với an toàn, vệ sinh lao động thông qua việc tuân theo các yêu cầu về bảo hộ lao động được ban hành do luật cũng như các quy tắc chỉ dẫn bảo hộ lao động khác, phải sử dụng các phương tiện bảo hộ lao động trong khi làm việc.

Thứ năm, vấn đề bảo hiểm xã hội.

Nhìn chung, pháp luật quy định về bảo hiểm xã hội đối với người lao động chưa thành niên không có sự khác biệt so với người lao động bình thường. Pháp luật điều chỉnh vấn đề này bằng những quy định về tham gia bảo hiểm xã hội (bắt buộc hoặc tự nguyện) thông qua việc đóng góp vào quỹ Bảo hiểm xã hội và quy định về quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm xã

hội cụ thể. Theo đó, tùy thuộc vào loại hình bảo hiểm xã hội (loại hình bắt buộc hoặc tự nguyện) mà người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng góp vào quỹ Bảo hiểm xã hội theo tỷ lệ nhất định tính trên tiền lương hàng tháng. Thông thường việc tham gia bảo hiểm xã hội là nghĩa vụ bắt buộc với người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động khi giữa hai bên có giao kết hợp đồng lao động, không phân biệt đó là hợp đồng có thời hạn không xác định hoặc xác định. Điều này có nghĩa khi giữa hai bên có giao kết hợp đồng lao động thì hai bên có nghĩa vụ phải tham gia bảo hiểm xã hội. Mục đích của quy định bảo hiểm xã hội bắt buộc nhằm hạn chế việc người sử dụng lao động tránh trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội. Quy định về vấn đề này có thể thấy trong Điều 23, Điều 25, Điều 46 Bộ Luật lao động Mông Cổ, Điều 45, Điều 225 Bộ Luật lao động Azerbaijan [124]: người lao động dưới 18 tuổi giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động thì họ có nghĩa vụ bắt buộc đóng bảo hiểm xã hội hàng tháng theo tỷ lệ luật định. Bên cạnh hình thức bảo hiểm xã hội bắt buộc, cũng tồn tại hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện để người lao động chưa thành niên tự nguyện tham gia, được lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với thu nhập nhằm bảo hiểm cho bản thân hoặc thành viên trong gia đình như quy định tại Điều 306 Bộ Luật lao động Azerbaijan [124]. Quy định về bảo hiểm xã hội cho người lao động chưa thành niên đã gián tiếp bảo đảm cho việc thực hiện nguyên tắc tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của chủ thể này. Nguyên tắc này giúp cho người lao động chưa thành niên được quyền làm việc, được lựa chọn việc làm phù hợp, được quyền thiết lập quan hệ lao động thông qua việc giao kết hợp đồng lao động, được có thu nhập chính đáng...nhưng thông qua quy định về bảo hiểm xã hội sẽ giúp cho họ khi tham gia quan hệ lao động được bảo đảm trước các rủi ro về thu nhập dưới tác động tiêu cực của nền kinh tế, của hội nhập kinh tế như bị mất việc làm, bị thất nghiệp hoặc được đảm bảo về tính mạng, sức khỏe nếu gặp sự cố trong quá trình lao động.

Chủ thể tham gia bảo hiểm xã hội gồm người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động nhưng người được hưởng các chế độ chỉ là người lao động chưa thành niên hoặc thân nhân của họ trong một số trường hợp khi đáp ứng yêu cầu hưởng trong từng chế độ bảo hiểm xã hội. Quy định này phù hợp với nguyên tắc bảo vệ người lao động nói chung cũng như người lao động chưa thành niên khi họ là bên yếu thế trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động. Đây là quy định nhằm bảo vệ thu nhập của người lao động chưa thành niên trong các trường hợp gặp các sự cố, rủi ro dẫn đến giảm hoặc mất thu nhập. Khi gặp các sự cố, rủi ro dẫn đến quan hệ lao động không thể diễn ra bình thường, sẽ có những thay đổi nhất định, ảnh hưởng đến thu nhập cũng như cuộc sống của người lao động chưa thành niên. Hậu quả có thể khiến họ bị giảm hoặc mất thu nhập hoặc không còn nguồn sinh sống. Lúc này họ sẽ được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội như chế độ bảo hiểm xã hội ốm đau, bảo hiểm xã hội tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội tử tuất, bảo hiểm thất nghiệp... Nguồn chi trả cho các chế độ bảo hiểm xã hội được lấy từ quỹ Bảo hiểm xã hội (là quỹ được hình thành từ sự đóng góp một tỷ lệ lương nhất định của người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên). Quỹ này có vai trò quan trọng trong việc chi trả các khoản trợ cấp nhằm thay thế, bù đắp thu nhập hoặc bị mất của người lao động chưa thành niên.

Thứ sáu, vấn đề thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động

Do khi giao kết hợp đồng vào một thời điểm nhất định, với những hoàn cảnh cụ thể nhưng trong quá trình thực hiện hợp đồng sẽ phát sinh những vấn đề mà hai bên chưa dự liệu trước nên có thể không thực hiện được các thoả thuận như đã cam kết. Vì vậy, trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, việc các bên cần thay đổi một số nội dung hợp đồng trong một số trường hợp là một nhu cầu khách quan và cũng được pháp luật dự liệu. Việc thay đổi nội dung hợp đồng lao động được hiểu là thay đổi các quyền, nghĩa vụ của các bên đã thoả thuận trên cơ sở quy định của pháp luật. Sự thay đổi hợp đồng lao

động có thể xuất phát từ ý chí của hai bên hoặc của một bên. Khi sự thay đổi xuất phát từ ý chí hai bên thì hai bên sẽ cùng nhau thoả thuận sự thay đổi. Với sự thay đổi xuất phát từ ý chí một bên thì một bên sẽ đưa ra đề xuất thay đổi bằng văn bản gửi bên kia để xác định thời gian hai bên gặp gỡ, thoả thuận sự thay đổi. So với trường hợp thứ nhất, trường hợp thay đổi nội dung hợp đồng lao động xuất phát từ ý chí một bên sẽ phức tạp hơn. Do vậy, pháp luật cần thiết phải điều chỉnh vấn đề này. Bên đưa ra đề xuất thay đổi phải thuyết phục bên kia để đi đến sự thoả thuận. Sự thoả thuận này chỉ đạt được khi có sự nhất trí bằng văn bản của bên được đề xuất. Điều này có thể thấy rõ trong quy định tại Điều 73 Bộ Luật lao động của Liên bang Nga hay Điều 35 Luật hợp đồng lao động của Trung Quốc [124].

Như vậy, trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu do những tác động bên ngoài, hoặc do ý chí chủ quan của bất kỳ bên nào muốn thay đổi hợp đồng thì các bên có thể thoả thuận về nội dung cần thay đổi. Pháp luật các nước đều thừa nhận quyền thay đổi hợp đồng của hai bên, nhưng với điều kiện là một bên phải thông báo trước bằng văn bản cho bên kia. Điều này không chỉ có ý nghĩa đảm bảo quyền tự do thoả thuận của hai bên mà còn tạo điều kiện để hai bên có thời gian chuẩn bị để có thể đưa ra những thoả thuận mới cho phù hợp với điều kiện mới. Những quy định trên được áp dụng cho người lao động nói chung, không có sự phân biệt giữa người lao động chưa thành niên và người lao động thành niên.

Chấm dứt hợp đồng lao động được hiểu là sự kiện pháp lý dẫn đến kết thúc quan hệ lao động. Chấm dứt hợp đồng lao động có thể xảy ra do những lý do chủ quan hoặc khách quan khác nhau, nhưng hậu quả pháp lý của việc chấm dứt liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Chính vì vậy, để bảo vệ quan hệ lao động, quyền lợi của các bên, nhất là người lao động chưa thành niên, pháp luật cũng quy định cụ thể và chặt chẽ các trường hợp chấm dứt và hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao

động. Theo đó việc chấm dứt hợp đồng lao động có thể do ý chí của hai bên hoặc ý chí người thứ ba và do ý chí của mỗi bên.

Việc chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí hai bên được hiểu là việc hai bên đều thể hiện, bày tỏ sự mong muốn được chấm dứt quan hệ lao động hoặc một bên đề nghị và bên kia chấp thuận. Việc chấm dứt này là các trường hợp: hết hạn hợp đồng; hợp đồng đã hoàn thành; hai bên cùng nhau thoả thuận chấm dứt hợp đồng (Điều 23, Bộ luật lao động của Afganistan), (Điều 12, Bộ luật lao động của Slovakia) [124]. Còn chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của người thứ ba là trường hợp chấm dứt không phụ thuộc vào ý chí của hai bên trong quan hệ lao động. Đó có thể là chấm dứt hợp đồng: theo quyết định của toà án; theo yêu cầu của cơ quan nhà nước; theo kết quả của cơ quan y tế. Điều này có thể thấy trong quy định của một số nước như Slovenia (Điều 12, Bộ luật lao động), Liên bang Nga (Điều 83, Bộ luật lao động), Croatia (Điều 110, Luật lao động) [124]. Với các trường hợp chấm dứt kể trên thường không gây ra những hậu quả pháp lý và ít khi có tranh chấp xảy ra, vì việc chấm dứt này thường phù hợp với ý chí của cả hai bên.

Việc chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí một bên là trường hợp chấm dứt chỉ phụ thuộc vào ý chí của một bên chủ thể, nhưng được pháp luật thừa nhận và đảm bảo thực hiện. Pháp luật thường quy định những căn cứ và thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp này. Chẳng hạn, người lao động chưa thành niên có thể chấm dứt hợp đồng ngay lập tức nếu công việc đó có khả năng gây tổn hại đến mặt đạo đức (Điều 69, Luật hoà giải tranh chấp lao động của Serbia) hoặc cha mẹ, người giám hộ, cơ quan hành chính có thể huỷ hợp đồng lao động nếu họ cho rằng hợp đồng này gây bất lợi cho người lao động chưa thành niên (Điều 58, Luật điều chỉnh quan hệ lao động của Nhật Bản), (Điều 162, Luật lao động của Montenegro) [124].

Về thủ tục, thông thường pháp luật quy định một thời hạn báo trước. Ngoài ra, đối với người lao động chưa thành niên, có thể do cha mẹ, người giám hộ đưa ra yêu cầu bằng văn bản trước 15 ngày kể từ ngày người lao

động chưa thành niên sẽ nghỉ, (Điều 142, Luật lao động của Montenegro) hoặc nếu yêu cầu này do người lao động chưa thành niên đưa ra thì người sử dụng lao động trước khi đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động, có nghĩa vụ lấy ý kiến của người đại diện hợp pháp cho người lao động chưa thành niên. Đối với yêu cầu huỷ hợp đồng lao động xuất phát từ phía người sử dụng lao động thì khi đưa ra yêu cầu, người sử dụng lao động còn phải gửi yêu cầu này đến cha mẹ hoặc người giám hộ người lao động chưa thành niên (Điều 172, Luật hoà giải tranh chấp lao động của Serbia) và phải thông báo cho thanh tra viên lao động trong 7 ngày kể từ ngày người lao động chưa thành niên thôi việc (Điều 45, Luật bảo vệ lao động của Thái Lan) [124].

Người lao động có quyền và nghĩa vụ duy trì công việc tối thiểu là 15 ngày kể từ ngày nộp thông báo huỷ hợp đồng, nếu người sử dụng lao động không giải quyết yêu cầu này thì sau 15 ngày người lao động có quyền tự chấm dứt hợp đồng và vẫn được hưởng các quyền lợi liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng. Ngoài ra, trong thời gian thông báo chấm dứt hợp đồng, người lao động có quyền không có mặt tại nơi làm việc tối thiểu là 4 giờ trong một tuần để đi tìm việc làm mới (Điều 142, Luật lao động của Montenegro). Quy định này cho thấy việc yêu cầu huỷ bỏ hợp đồng lao động từ phía người lao động buộc người sử dụng lao động phải đưa ra phương án giải quyết, nếu không thì sau 15 ngày người lao động có quyền tự huỷ hợp đồng lao động và điều này là không trái luật.

Có thể thấy, pháp luật về việc thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động được thể hiện qua quy định về những nội dung chủ yếu như: căn cứ chấm dứt, thay đổi; chủ thể có quyền yêu cầu thay đổi, chấm dứt; nghĩa vụ báo trước khi thay đổi, chấm dứt. Những quy định này đã tạo cơ sở pháp lý cho hai bên có thể thực hiện quyền thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động.

1.2.3.3. Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động.

i) Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm

Pháp luật lao động ra đời nhằm điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Để việc điều chỉnh này có hiệu quả, một trong những biện pháp bảo đảm quan trọng đó là thanh tra. Thanh tra lao động là chức năng thiết yếu của cơ quan quản lý nhà nước, nhằm ngăn chặn, phòng ngừa, xử lý vi phạm pháp luật lao động, đảm bảo tính thực thi của các quy định pháp luật lao động cũng như nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Thanh tra lao động còn phát hiện mặt tồn tại, nhược điểm của các quy định pháp luật lao động để kiến nghị điều chỉnh, bổ sung nâng cao hiệu quả điều chỉnh của các quy định này. Hoạt động thanh tra lao động góp phần quan trọng vào hạn chế vi phạm pháp luật lao động, bảo vệ quyền lợi, tính mạng, sức khỏe, an toàn lao động, vệ sinh lao động...cho người lao động, đặc biệt cho người lao động chưa thành niên, một chủ thể chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực để có thể tự bảo vệ bản thân trước sự xâm hại từ phía người sử dụng lao động khi tham gia quan hệ lao động.

Pháp luật lao động về thanh tra thường quy định chủ yếu về cơ quan có thẩm quyền thanh tra, thẩm quyền thanh tra. Theo đó, cơ quan có thẩm quyền thanh tra lao động là cơ quan lao động ở cấp trung ương và địa phương. Điều này có thể thấy trong pháp luật lao động của Trung Quốc, Hàn Quốc, Nepal. Các cơ quan thanh tra lao động có quyền vào đơn vị sử dụng lao động để thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động, giám sát, thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động của đơn vị sử dụng lao động, có quyền dừng bất kỳ hành vi nào trái luật lao động và yêu cầu sửa chữa (Điều 85, Điều 86, Luật lao động của Trung Quốc). Riêng pháp luật lao động Nepal còn quy định cho phép cơ quan thanh tra lao động được uỷ quyền trong một thời gian xác định cho người lao động thành niên về việc thanh tra một cơ sở sản xuất tuyển dụng người dưới 16 tuổi và nếu thanh tra phát hiện sử dụng người dưới 16 tuổi trái phép thì có quyền buộc người sử dụng lao động chuyển người lao động ra khỏi công việc đó và đưa họ về với bố mẹ hoặc người giám hộ [124]. Đây

được xem như một quy định mới mà pháp luật của rất ít quốc gia cho phép uỷ quyền việc thanh tra, mang tính quyền lực công, cho một chủ thể không phải là người thực thi công vụ. Ưu điểm của quy định này thể hiện ở việc để người lao động tiến hành thanh tra thì sẽ nắm rõ hơn tình hình cơ sở sản xuất có sử dụng người lao động dưới 16 tuổi trái phép hay không. Vì thực tế cho thấy những cơ sở sử dụng trái phép người lao động chưa thành niên thường dùng rất nhiều cách khác nhau để che dấu việc sử dụng trái phép nên thanh tra lao động rất khó phát hiện và xử lý. Do đó, việc uỷ quyền này cho phép phát hiện dễ dàng việc sử dụng trái phép người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, việc uỷ quyền này cũng có hạn chế ở việc người được uỷ quyền sẽ không nắm vững nghiệp vụ, chức năng thanh tra nên việc thanh tra có thể không đạt được mục đích. Chính vì vậy, để thực hiện tốt việc uỷ quyền này thì cần kèm theo những điều kiện chặt chẽ về điều kiện, thủ tục uỷ quyền thanh tra.

Trong quá trình thanh tra, nếu phát hiện sai phạm thì chủ thể tiến hành thanh tra có thẩm quyền xử phạt hành chính các hành vi vi phạm hoặc kiến nghị việc truy cứu trách nhiệm hình sự. Thông thường các hành vi vi phạm được quy định cụ thể trong cùng văn bản pháp luật chuyên ngành. Điều này có thể thấy trong pháp luật của nhiều nước như Trung Quốc, Hàn Quốc, Nepal, Croatia. Nhìn chung, pháp luật của các nước trên thường quy định các hành vi vi phạm trong các lĩnh vực như: tuyển dụng; sử dụng lao động; giao kết hợp đồng học nghề, hợp đồng lao động; thực hiện quy định về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động. Ví dụ, tuyển dụng người dưới 15 tuổi mà không được sự cho phép của cơ quan nhà nước hoặc người dưới 18 tuổi mà không có sự đồng ý của cha mẹ, người giám hộ hoặc tuyển dụng trái phép người lao động chưa thành niên dưới 16 tuổi; kéo dài thời gian thử việc, lạm dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để bóc lột người lao động; cưỡng ép lao động, không trả lương đủ, đúng thời hạn; sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc gây hại đến sức khỏe, đạo đức, sự phát triển; sử dụng người lao động chưa thành niên làm quá giờ, làm đêm,...

Về mức xử phạt, nhìn chung, nếu người sử dụng lao động có các hành vi vi phạm với người lao động chưa thành niên, pháp luật thường quy định mức xử phạt cao gấp hai lần so với hành vi vi phạm với người lao động thành niên. Điều này cho thấy, pháp luật xử lý nghiêm khắc hơn về các hành vi vi phạm đối với người lao động chưa thành niên. Những quy định riêng này nhằm mục đích đảm bảo thực hiện tốt hơn các nguyên tắc bảo vệ người lao động chưa thành niên, hạn chế tối đa việc vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động với họ, một chủ thể lao động đặc thù, chưa phát triển đầy đủ, cần sự bảo vệ đặc biệt của nhà nước.

ii) Nhóm quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên.

Để giải quyết mâu thuẫn, bất đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động, pháp luật dự liệu và quy định các biện pháp mang tính phổ biến như *hoà giải, trọng tài và toà án*. Mục đích của các biện pháp nhằm bảo vệ quyền lợi cho hai bên cũng như góp phần duy trì, củng cố, đảm bảo sự hài hoà trong quan hệ lao động. Nhìn chung, quy định về các biện pháp trên, đặc biệt biện pháp hoà giải và trọng tài được áp dụng với người lao động chưa thành niên không có sự khác biệt so với người lao động thành niên [124].

Đối với biện pháp giải quyết tranh chấp lao động bằng toà án thì đây là hình thức xét xử mang tính chất đặc thù trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, là hoạt động giải quyết tranh chấp do toà án thực hiện với tư cách cơ quan tài phán mang quyền lực nhà nước tiến hành theo trình tự, thủ tục nhất định và phán quyết được đảm bảo bằng tính quyền lực nhà nước. Với tính chất mang tính quyền lực nhà nước cùng đội ngũ thẩm phán chuyên nghiệp nên việc giải quyết tranh chấp lao động tại toà án thường là sự giải quyết dứt điểm, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên. Trong quá trình giải quyết tranh chấp tại toà, các bên có quyền mời luật sư để bảo vệ quyền lợi cho mình (Điều 124, Bộ luật lao động của Jordan). Ngoài ra, điểm nổi bật của việc giải quyết tranh chấp lao động tại toà án là phán quyết được đảm bảo thi hành

bằng các biện pháp cưỡng chế nên quyền, lợi ích của các bên được đảm bảo thực hiện một cách triệt để, góp phần bình ổn quan hệ lao động.

Trình tự, thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động đối với người lao động chưa thành niên tại Toà án thường được giải quyết theo trình tự, thủ tục giải quyết các tranh chấp dân sự và tuân theo quy định về thủ tục tố tụng dân sự. Quy định này có thể thấy trong Điều 15 Luật tố tụng dân sự của Ukraina hoặc Điều 25 Luật tố tụng dân sự của Azerbaijan hoặc Luật tố tụng dân sự của Trung Quốc [124]. Theo Luật tố tụng dân sự của Trung Quốc thì việc giải quyết tranh chấp lao động tại toà án thường là ba cấp. Cấp huyện thường giải quyết các tranh chấp lao động đầu tiên, nếu các bên không đồng ý với phán quyết của toà án cấp quận thì có thể kháng án lên toà án cấp trung hoặc toà án cấp cao. Khi giải quyết tranh chấp lao động tại toà án, người chưa thành niên khởi kiện vụ án bảo vệ quyền lợi của bản thân được miễn giảm án phí (Điều 110 Luật tố tụng dân sự Azerbaijan [124]). Điều này sẽ tạo điều kiện cho người lao động chưa thành niên có thể được toà án bảo vệ quyền, lợi ích.

Điểm nổi bật khác, đánh dấu sự khác biệt trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi tại Toà án là quy định về người đại diện. Theo đó, với những người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi khi tham gia tố tụng phải thông qua người đại diện. Người đại diện gồm cha mẹ, người giám hộ, người chăm sóc. Họ có toàn quyền thay mặt người chưa thành niên thực hiện các hành vi trong quá trình giải quyết tranh chấp. Người lao động chưa thành niên từ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi có thể được triệu tập cùng người đại diện trong quá trình giải quyết vụ án nếu Toà án thấy cần thiết. (Điều 49, Điều 72, Điều 74, Điều 110 Luật tố tụng dân sự Azerbaijan [124]). Quy định không cho người lao động chưa thành niên trực tiếp tham gia tố tụng mà phải thông qua người đại diện không phải là sự phân biệt hay hạn chế quyền của họ trong quá trình tố tụng. Quy định này nhằm bảo vệ và phù hợp với đặc điểm chưa phát triển đầy đủ về nhận thức của họ. Đây là đối tượng chưa đủ khả năng để tự bản thân thực hiện

các hành vi trong quá trình tố tụng nên cần có người đại diện tham gia tố tụng.

Như vậy, có thể thấy việc giải quyết các tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động thành niên tại toà án ngoài quy định về đại diện, án phí thì các quy định còn lại cũng không khác biệt so với người lao động chưa thành niên. Quy định về trình tự, thủ tục cũng tương tự như nhau. Khi tranh chấp được giải quyết tại toà án sẽ áp dụng thủ tục tố tụng dân sự và kết quả giải quyết tranh chấp được đảm bảo thi hành bằng quyền lực nhà nước.

1.3. Tác động của hội nhập quốc tế đối với pháp luật về người lao động chưa thành niên

Hội nhập quốc tế là một xu hướng tất yếu trong thời đại ngày nay. Các cá nhân muốn tồn tại, phát triển phải có quan hệ và liên kết với nhau tạo thành cộng đồng. Nhiều cộng đồng liên kết với nhau tạo thành xã hội và các quốc gia, dân tộc. Các quốc gia lại liên kết với nhau thành những thực thể quốc tế lớn hơn và hình thành hệ thống thế giới. Sự ra đời, phát triển của kinh tế thị trường đòi hỏi phải mở rộng các thị trường quốc gia, hình thành thị trường khu vực và quốc tế thống nhất. Hội nhập diễn ra dưới nhiều hình thức, mức độ và ở nhiều lĩnh vực khác nhau, theo tiến trình từ thấp đến cao. Hội nhập đã và đang trở thành xu thế lớn của thế giới hiện đại, tác động mạnh đến quan hệ quốc tế và đời sống của nhiều quốc gia. Ngày nay, hội nhập quốc tế là lựa chọn của đa số các quốc gia để phát triển.

Hội nhập quốc tế có thể diễn ra trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội như kinh tế, chính trị, an ninh-quốc phòng, văn hoá, giáo dục, y tế... ở phạm vi song phương, đa phương, khu vực, liên khu vực, toàn cầu. Trong các lĩnh vực trên, hội nhập kinh tế quốc tế là nền tảng hết sức quan trọng cho sự tồn tại bền vững của hội nhập trong các lĩnh vực khác và nhìn chung, hội nhập kinh tế quốc tế được các nước ưu tiên thúc đẩy giống như đòn bẩy cho hợp tác và phát triển trong bối cảnh toàn cầu hoá [110].

Hội nhập kinh tế quốc tế mang lại nhiều cơ hội thuận lợi cho các quốc gia trên nhiều lĩnh vực, gồm cả lĩnh vực lao động, việc làm, trong đó có vấn đề lao động, việc làm cho người lao động chưa thành niên. Hội nhập tạo điều kiện thu hút vốn đầu tư nước ngoài, sản xuất kinh doanh được mở rộng, hàng rào thuế quan áp dụng với hàng hoá xuất nhập khẩu được cắt giảm, mở ra cơ hội để đẩy mạnh xuất khẩu hàng hoá tạo nhiều việc làm cho người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng. Hội nhập cũng góp phần cải thiện chất lượng lực lượng lao động thông qua việc hợp tác và tiếp thu công nghệ mới được chuyển giao từ các nước tiên tiến. Thêm nữa, hội nhập sẽ thúc đẩy quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông thôn, tạo điều kiện cho người lao động chưa thành niên tham gia vào hoạt động kinh tế trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, mang lại cơ hội thay đổi công việc và tăng thu nhập cho họ.

Bên cạnh đó, hội nhập kinh tế quốc tế cũng có những mặt tiêu cực như tạo ra nhiều *thách thức trong giải quyết việc làm*. Chất lượng nguồn cung lao động chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập, tạo ra khoảng cách lớn về thu nhập giữa lao động có trình độ chuyên môn cao và lao động chưa qua đào tạo. Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh có sức cạnh tranh kém, quy mô nhỏ có nguy cơ phá sản, thu hẹp sản xuất dẫn đến việc người lao động bị thiếu hoặc mất việc làm, nhất là những người lao động có trình độ chuyên môn thấp, trong đó có người lao động chưa thành niên. Đây là đối tượng chịu tác động lớn, dễ mất việc làm hơn cả do đa phần họ xuất phát từ các hoàn cảnh khó khăn phải lao động sớm, không được đào tạo nên không có trình độ nghề và họ cũng chưa phát triển đầy đủ về thể lực nên không thể cạnh tranh về việc làm với người lao động thành niên. Thêm nữa, với việc mới bắt đầu lao động nên kinh nghiệm, kỹ năng làm việc không có nhiều cộng với năng suất lao động không cao nên họ dễ mất việc làm hơn người lao động thành niên khi doanh nghiệp gặp khó khăn. Mặt khác, hội nhập kinh tế quốc tế cũng là một trong các nguyên nhân *làm phát sinh nhiều vấn đề lao động bức xúc*, trong đó

có việc sử dụng lao động chưa thành niên trái phép. Do chạy theo lợi nhuận, phải cạnh tranh với các sản phẩm khác trên thị trường, do muốn hạ giá thành sản phẩm để đẩy mạnh xuất khẩu hàng hoá...nên người sử dụng lao động hướng tới việc sử dụng người lao động chưa thành niên trái phép, không đầu tư cơ sở, thiết bị để tạo ra môi trường làm việc an toàn cho người lao động chưa thành niên, không tuân theo quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, trả lương thấp cho người lao động chưa thành niên để hạ giá thành sản phẩm...Đặc biệt, hội nhập kinh tế quốc tế cũng *hình thành nên các biện pháp bảo hộ trong thương mại quốc tế*. Các biện pháp này được áp dụng dựa trên một trong các cơ sở là các tiêu chuẩn lao động quốc tế, trong đó có tiêu chuẩn về lao động chưa thành niên, lao động trẻ em.

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, tự do hoá thương mại và bảo hộ thương mại luôn đi liền với nhau. Nghịch lý này được tất cả các nước chấp nhận như một thực tế khách quan, vì một mặt nước nào cũng muốn tự do hoá thương mại, nhưng mặt khác nước nào cũng có nhu cầu phải bảo hộ một số ngành sản xuất trong nước. Tuy nhiên, mục tiêu bảo hộ của các nước lại khác nhau, tùy theo từng giai đoạn phát triển của nền kinh tế và những biện pháp bảo hộ thương mại của các nước ngày càng trở nên tinh vi hơn. Biện pháp bảo hộ thương mại thông thường là *thuế quan* thì phải cắt giảm, thay vào đó các nước căn cứ vào các định chế luật pháp của Tổ chức thương mại thế giới để đề ra những biện pháp bảo hộ thương mại tinh vi, hiện đại khác không phải là thuế, đó là các *biện pháp phi thuế quan* hay còn gọi là các rào cản thương mại phi thuế quan. Các biện pháp phi thuế quan có thể gồm: các biện pháp hạn chế định lượng như cấm nhập khẩu hàng hoá; các biện pháp quản lý giá; các biện pháp liên quan tới doanh nghiệp; rào cản kỹ thuật liên quan đến thương mại; các biện pháp bảo vệ thương mại tạm thời như chống bán phá giá; quy tắc xuất xứ; các biện pháp liên quan tới đầu tư; thủ tục hành chính...Căn cứ để áp dụng các biện pháp trên có thể dựa trên nhiều cơ sở khác nhau. Nếu dựa

trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan đến lao động trẻ em, lao động chưa thành niên thì có thể áp dụng các biện pháp như cấm nhập khẩu hàng hoá có sử dụng trái phép lao động trẻ em; áp dụng rào cản kỹ thuật liên quan đến thương mại như yêu cầu của người tiêu dùng không sử dụng lao động trẻ em để sản xuất sản phẩm; áp dụng biện pháp chống bán phá giá do sử dụng lao động trẻ em với việc trả lương thấp tạo ra sản phẩm giá rẻ để xuất khẩu, bán phá giá...

Nhằm hợp thức hoá về mặt pháp lý ở *cấp độ quốc tế* đối với các hàng rào phi thuế quan dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế, các nước, đặc biệt các nước phát triển có ý định đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế này vào trong các thoả thuận thương mại quốc tế. Tuy nhiên, đề xuất trên bị các nước đang phát triển phản đối. Họ cho rằng việc đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào trong các thoả thuận là sự nguy trang của chủ nghĩa bảo hộ, thể hiện sự quan ngại của các nước phát triển đối với sự thành công trong hoạt động xuất khẩu của các nước đang phát triển và các tiêu chuẩn lao động sẽ trở thành rào cản trong quan hệ thương mại. Do đó, đề xuất đưa các tiêu chuẩn lao động quốc tế không được các quốc gia đồng thuận đưa vào trong các thoả thuận. Không dừng lại ở đó, các nước phát triển (như Mỹ, các nước Châu Âu), ở *cấp độ quốc gia*, đã căn cứ vào quy định của Tổ chức thương mại thế giới (như Điều XX Hiệp định chung về thuế quan và thương mại năm 1994 quy định về việc cho phép áp dụng các biện pháp cần thiết để bảo vệ đạo đức công cộng, bảo vệ cuộc sống, sức khỏe của con người) để ban hành, áp dụng những quy định về cấm nhập khẩu hàng hoá, chống bán phá giá hay cho hưởng những ưu đãi nhất định trong quan hệ thương mại. Các quy định này có thể thấy như Luật loại bỏ lao động trẻ em gán nợ (Bonded Child labour elimination Act) (1994) của Mỹ, trong đó quy định cấm nhập khẩu sản phẩm được sản xuất có sử dụng lao động trẻ em gán nợ; xác định nguyên nhân của việc bán phá giá dựa trên việc sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên với mức lương thấp tạo ra sản phẩm giá rẻ để xuất khẩu, bán phá giá; Hệ thống ưu đãi

chung của Liên minh Châu Âu (1998) quy định giảm thuế các mặt hàng nhập khẩu từ nước đang phát triển có quy định cấm lao động trẻ em như quy định trong Công ước của Tổ chức lao động quốc tế hoặc các quốc gia cung cấp bằng chứng về việc tuân theo đó sẽ được ưu đãi khi tiếp cận thị trường EU [104, tr 44] ...

Ngoài ra, trong các nước phát triển, ở *cấp độ doanh nghiệp*, đã hình thành nên những yêu cầu của các doanh nghiệp nhập khẩu hàng hoá thể hiện qua yêu cầu về *thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp* (Corporate Social Responsibility, CSR) liên quan đến việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế, được thể hiện thông qua *Bộ quy tắc ứng xử* (Code of Conducts, CoCs). Bộ quy tắc ứng xử với nội dung dựa chủ yếu trên pháp luật lao động quốc gia và các tiêu chuẩn của Tổ chức lao động quốc tế, gồm 10 điểm chính nhằm cải thiện môi trường làm việc cho người lao động (tuân thủ pháp luật; tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; cấm phân biệt đối xử; trả công cho giờ làm việc thông thường, giờ làm thêm phải bằng hoặc cao hơn lương tối thiểu, không được khấu trừ lương không đúng quy định hay kỷ luật bằng cách trừ lương; thời giờ làm việc thông thường và thời giờ làm thêm phải tuân thủ theo luật lao động; an toàn lao động và sức khoẻ tại nơi làm việc yêu cầu doanh nghiệp phải cung cấp một môi trường làm việc an toàn, phải có các biện pháp hữu hiệu trong việc phòng ngừa tai nạn lao động, giảm thiểu tối đa các nguyên nhân gây ra rủi ro, nguy hiểm; cấm cưỡng bức lao động; các vấn đề về an toàn và môi trường; hệ thống quản lý; cấm sử dụng lao động trẻ em thể hiện thông qua việc tuân thủ quy định về tuổi tối thiểu làm việc và xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất).

Từ phân tích trên có thể thấy, trong quá trình hội nhập quốc tế, nhất là hội nhập kinh tế quốc tế, việc gắn các tiêu chuẩn lao động với thương mại quốc tế nhằm hợp thức hoá các hàng rào phi thuế quan đã không được thừa nhận rộng rãi trong các thoả thuận. Thay vào đó, ở cấp độ quốc gia, cấp độ doanh nghiệp đã hình thành nên các biện pháp bảo hộ thông qua các quy định

của quốc gia hoặc yêu cầu của doanh nghiệp. Trong đó, các yêu cầu của doanh nghiệp cần được các quốc gia, nhất là các doanh nghiệp xuất khẩu quan tâm, cụ thể cần quan tâm về các yêu cầu của Bộ quy tắc ứng xử.

Bộ quy tắc ứng xử thực tế không phải là các công ước quốc tế, không phải thoả thuận giữa Chính phủ với Chính phủ mà chỉ là thoả thuận giữa doanh nghiệp với doanh nghiệp, nhất là với các doanh nghiệp liên quan đến hoạt động xuất nhập khẩu. Bộ quy tắc ứng xử không thay thế, không đứng trên luật quốc gia. Việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử ở các quốc gia phải phù hợp với luật pháp và hỗ trợ việc thực hiện pháp luật quốc gia. Nội dung của Bộ quy tắc ứng xử dựa trên các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế, thông lệ quốc tế, luật quốc gia và đưa ra cách thức quản lý, theo dõi, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện những quy định này. Đối với nội dung cấm sử dụng lao động trẻ em trong Bộ quy tắc ứng xử được dẫn chiếu chủ yếu tới hai Công ước cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế là Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu (1973) và Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999). Ngoài ra, việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử mang tính tự nguyện, không mang tính bắt buộc. Mặc dù có thể một doanh nghiệp nhập khẩu ở một nước phát triển quy định bắt buộc một doanh nghiệp xuất khẩu thực hiện Bộ quy tắc ứng xử để có thể ký kết hợp đồng nhập khẩu nhưng đó là quan hệ giữa doanh nghiệp với doanh nghiệp, không phải là sự bắt buộc từ phía Chính phủ nước xuất khẩu cũng như Chính phủ nước nhập khẩu. Mặt khác, Bộ quy tắc ứng xử nếu được thực hiện đúng, phù hợp pháp luật quốc gia sẽ mang lại cho các bên nhiều lợi ích như uy tín, tính cạnh tranh của doanh nghiệp được tăng lên; quyền lợi, nhân phẩm của người lao động được bảo đảm tốt hơn và đặc biệt việc thực hiện pháp luật quốc gia cũng tốt hơn, thúc đẩy giao lưu thương mại, việc xuất khẩu hàng hoá được đẩy mạnh, tính cạnh tranh của cả nền kinh tế cũng được nâng cao, từ đó cải thiện môi trường đầu tư tốt hơn [130]. Như vậy, nhìn nhận ở góc độ nêu trên, hội nhập quốc tế không trực tiếp tạo ra những tiêu chuẩn lao

động mới mang tính pháp lý ràng buộc các quốc gia mà gián tiếp đặt ra yêu cầu đối với pháp luật quốc gia cần phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, hài hoà với pháp luật các quốc gia khác nhằm thúc đẩy quan hệ thương mại.

Yêu cầu pháp luật quốc gia cần phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế được thể hiện thông qua việc thực hiện nội dung các Công ước mà quốc gia đã phê chuẩn đồng thời tôn trọng, hướng tới phản ánh nội dung các Công ước mà quốc gia chưa phê chuẩn. Việc một quốc gia phê chuẩn Công ước sẽ ràng buộc trách nhiệm pháp lý của quốc gia đó trong việc đảm bảo thực hiện Công ước. Quốc gia có thể lựa chọn hình thức thực hiện Công ước thông qua việc áp dụng trực tiếp nội dung Công ước hoặc chuyển hoá nội dung Công ước đó vào trong pháp luật làm căn cứ để các chủ thể trong xã hội tuân theo. Việc các chủ thể, đặc biệt các doanh nghiệp liên quan đến hoạt động xuất khẩu tuân theo pháp luật không những là nghĩa vụ của họ mà còn tạo thuận lợi cho họ trong thúc đẩy giao lưu thương mại khi mình chứng được họ thực hiện pháp luật quốc gia chính là thực hiện nội dung các Công ước, tức đã gián tiếp thực hiện trách nhiệm xã hội. Với các Công ước quốc gia chưa phê chuẩn, đặc biệt là Công ước cơ bản, các quốc gia cũng nên tôn trọng, thúc đẩy, ghi nhận vì đây là các tiêu chuẩn tối thiểu và có thể áp dụng cho mọi quốc gia, không phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, xã hội, trình độ phát triển của mỗi quốc gia. Các Công ước cơ bản được xác định trong Tuyên bố về các Nguyên tắc cơ bản và các Quyền tại nơi làm việc (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ngày 18/6/1998 của Tổ chức lao động quốc tế. Theo đó, có bốn nhóm tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản gồm: tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; xoá bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; xoá bỏ phân biệt đối xử trong công việc; và xoá bỏ có hiệu quả lao động trẻ em. Các nhóm tiêu chuẩn này được quy định trong tám Công ước của Tổ chức lao động quốc tế. Liên quan trực tiếp đến vấn đề lao động chưa thành niên là việc thực hiện tiêu chuẩn xoá bỏ có hiệu

quả lao động trẻ em. Sẽ đảm bảo được tiêu chuẩn này nếu thực hiện được đầy đủ Công ước số 138 năm 1973 về độ tuổi lao động tối thiểu và Công ước số 182 năm 1999 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (kèm theo hai Công ước này là Khuyến nghị số 146 về tuổi lao động tối thiểu (1973) và Khuyến nghị số 190 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999)). Bên cạnh việc thực hiện hai Công ước trên, nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho người lao động chưa thành niên, thúc đẩy quan hệ thương mại, một số quốc gia cũng hướng tới việc phản ánh trong pháp luật nội dung một số Công ước khác có liên quan đến người lao động chưa thành niên về vấn đề đào tạo nghề, việc làm, đảm bảo điều kiện lao động...như Công ước số 142 về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực (1975), Công ước số 122 về chính sách việc làm (1964), Công ước số 88 về dịch vụ việc làm (1946), Công ước số 95 về bảo vệ tiền lương (1949), Công ước số 131 về ấn định lương tối thiểu (1970), Công ước số 170 về an toàn trong việc sử dụng hoá chất khi làm việc (1990), Công ước số 184 về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp (2001)...

Nội dung chủ yếu của các Công ước trên hướng vào việc yêu cầu xác lập các mức tuổi lao động tối thiểu, đảm bảo các điều kiện làm việc cho người chưa thành niên và xoá bỏ các hình thức lao động tồi tệ nhất với đối tượng này. Để đạt được mục tiêu trên, các quốc gia thành viên cần tiến hành: Quy định và đảm bảo thực hiện việc trả thù lao xứng đáng, ghi nhớ nguyên tắc trả thù lao ngang nhau cho các công việc như nhau; giới hạn chặt chẽ số giờ làm việc trong ngày, trong tuần, cấm làm thêm giờ để trẻ em có đủ thời giờ học tập, thời giờ nghỉ ngơi; bảo đảm thời gian nghỉ đêm liên tục 12 tiếng mà không có ngoại lệ; bảo đảm thời gian nghỉ phép năm có lương ít nhất là 4 tuần, trong mọi trường hợp, thời gian nghỉ phép năm của trẻ em đều không được ít hơn thời gian nghỉ phép năm của người lớn; bảo đảm các chế độ bảo hiểm xã hội, kể cả các chế độ chăm sóc y tế, chữa bệnh khi ốm đau và bị tai

nạn lao động, bất kể bối cảnh tuyển dụng hoặc làm việc như thế nào; duy trì các tiêu chuẩn an toàn, sức khỏe thích đáng và sự hướng dẫn, giám sát phù hợp; và áp dụng những biện pháp tức thời, hữu hiệu để bảo đảm việc cấm và loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Nội dung của các Công ước trên cũng phù hợp với Điều 32 Công ước về Quyền trẻ em (1990) của Liên hợp quốc về bảo vệ trẻ em không phải làm bất kỳ công việc gì nguy hiểm hoặc có hại cho sự phát triển về thể chất, tinh thần, trí tuệ, đạo đức hay xã hội của trẻ. Đây là những quy định cơ bản mà các quốc gia cần hướng tới thực hiện và nội luật hoá để bảo vệ người chưa thành niên, trẻ em tham gia lao động cũng như hạn chế tác động của các biện pháp phi thuế quan, thúc đẩy giao lưu thương mại quốc tế.

Ngoài ra, một hệ quả khác của quá trình hội nhập quốc tế là việc pháp luật quốc gia có xu hướng tiếp cận pháp luật các quốc gia khác ở những quy định tiến bộ, mang tính bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ lao động hoặc loại bỏ những hình thức lao động không phù hợp với họ. Điều này không những đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế về đảm bảo sự hài hoà pháp luật giữa các quốc gia nhằm tạo thuận lợi trong giao lưu thương mại mà còn trực tiếp bảo vệ sự phát triển về thể lực, trí lực, nhân cách cho đối tượng này khi họ tham gia quan hệ lao động. Trong quá trình hội nhập, sự giao lưu, mở rộng quan hệ thương mại song phương, đa phương, khu vực đòi hỏi pháp luật của các quốc gia không những cần có sự tương đồng ở những chuẩn mực tối thiểu mà cần tiếp cận những chuẩn mực cao hơn trong việc bảo vệ người lao động chưa thành niên. Nội dung của những chuẩn mực này thể hiện cụ thể trong các quy định về: những công việc phù hợp với từng độ tuổi tối thiểu lao động; về thời giờ làm việc đảm bảo không cản trở việc học hành, vui chơi, đảm bảo thời gian nghỉ ngơi hợp lý; về tiền lương được nhận tương xứng với công sức lao động; về được bảo hiểm các rủi ro; về bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động, môi trường làm

việc phù hợp cho sự phát triển về thể lực, trí lực, nhân cách,... của người lao động chưa thành niên.

Kết luận Chương 1

Trong bối cảnh kinh tế thị trường, dưới tác động của hội nhập quốc tế với nhu cầu đa dạng của đời sống kinh tế, xã hội việc sử dụng lao động ngày càng trở nên phong phú, phức tạp. Lao động chưa thành niên là một chủ thể trong quan hệ lao động. Sự tham gia của đối tượng này vừa phản ánh nhu cầu khách quan của thị trường lao động vừa là nhu cầu chủ quan của bản thân người chưa thành niên. Tuy nhiên, xuất phát từ sự phát triển chưa đầy đủ về mặt thể lực, trí lực của người chưa thành niên nên khi điều chỉnh nhóm đối tượng này, pháp luật luôn có những quy định riêng phù hợp với những đặc điểm của họ. Những quy định này đều hướng tới việc hình thành khung pháp lý để bảo vệ và phát huy tính tích cực đồng thời hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực tác động đến người lao động chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ lao động.

Những quy định về người lao động chưa thành niên khi được ban hành đều tuân theo những nguyên tắc riêng như: Tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên; Bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) và tối đa (về nghĩa vụ) trên cơ sở độ tuổi đồng thời khuyến khích các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động chưa thành niên so với quy định của pháp luật; Bảo vệ người lao động chưa thành niên trong mối tương quan với bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Trên cơ sở quan điểm, mục đích, nguyên tắc điều chỉnh pháp luật với người lao động chưa thành niên, các quy định tập trung vào những vấn đề về việc làm, học nghề, hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, bảo hiểm, thanh tra, xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp... Đây là những nội dung cơ bản mà pháp luật nhiều quốc gia thường quy định nhằm đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, nội dung cụ thể của các quy định này không hoàn toàn giống nhau giữa các quốc gia chưa phát triển, đang

phát triển và phát triển nhưng nhìn chung các quy định này đều phù hợp với pháp luật quốc tế, đặc biệt là Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được làm việc và Công ước số 182 về cấm và xoá bỏ ngay lập tức các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT

VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Người lao động chưa thành niên hầu hết là các đối tượng có hoàn cảnh gia đình hoặc bản thân khó khăn, cần phải lao động kiếm sống. Các em đang trong giai đoạn phát triển nhanh về thể chất và tâm lý, thường tiếp thu nhanh chóng công việc, năng động và có nhiều sáng tạo trong lao động nhưng lại thiếu kinh nghiệm trong cuộc sống, trình độ tay nghề còn thấp, thiếu sự kiên trì dẻo dai và dễ bị tác động bởi môi trường khách quan, đặc biệt những tác động xấu sẽ ảnh hưởng không tốt đến phát triển thể lực, trí lực và nhân cách. Chính vì vậy, luật pháp ngoài những quy định chung áp dụng đối với mọi người lao động, còn có những quy định riêng đối với người lao động chưa thành niên, một mặt tạo điều kiện thuận lợi cho những hoạt động lao động phù hợp với lứa tuổi, không ảnh hưởng đến việc học hành và sự phát triển thể lực và trí lực của nhóm đối tượng này, mặt khác còn nhằm bảo hộ họ khi tham gia lao động.

Các quy định pháp luật về người lao động chưa thành niên hiện nay được chứa đựng trong Bộ Luật lao động và nằm rải rác ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau. Các quy định này có thể chia thành những nhóm quy định chính sau: nhóm quy định pháp luật liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động; nhóm quy định pháp luật đối với người lao động chưa thành niên trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động và nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động.

2.1. Nhóm quy định pháp luật liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động

2.1.1. Quy định pháp luật trong lĩnh vực việc làm, học nghề

Pháp luật hiện hành khẳng định các *quyền cơ bản về việc làm* cho người lao động, trong đó quy định người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm, được quyền trực tiếp hoặc thông qua sự trợ giúp của các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc làm (Điều 5, Điều 16 Bộ Luật lao động). Các quyền trên được trao cho người lao động, trong đó có người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, với người lao động chưa thành niên, một số quyền của họ bị hạn chế một phần. Chẳng hạn, đối với quyền “tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp” thì người lao động chưa thành niên trong nhóm tuổi từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi bị hạn chế không được làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (Điều 121 Bộ Luật lao động). Việc hạn chế này không phải là sự phân biệt đối xử giữa người lao động thành niên và người lao động chưa thành niên. Đây là quy định cần thiết nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên, những người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần, nếu làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển bình thường của họ. Quy định này phù hợp với nội dung Công ước số 182 về cấm và hành động khẩn cấp nhằm loại bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Bên cạnh quy định “hạn chế” mang tính tích cực như trên, pháp luật hiện hành còn quy định “hạn chế” về quyền “tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp” với người lao động chưa thành niên và quy định này chưa tương thích với tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Cụ thể, khoản 1 Điều 7 Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được làm việc quy định về người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi có quyền làm công việc nhẹ nhàng. Tuy nhiên, Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH quy định chỉ có bốn nghề, công việc được nhận người dưới 15 tuổi vào làm việc. Thực tế, có những công việc khác được coi là nhẹ nhàng, phù hợp với người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, chẳng hạn, việc dán nhãn, đóng gói rau, hoa quả...với thời gian làm việc không quá 2 tiếng/ngày (đã được quy định trong Luật quy định những nguyên tắc cơ bản của tuyển dụng

trẻ em và người trẻ tuổi năm 2004 của Thổ Nhĩ Kỳ [124]) nhưng không thấy có trong danh mục các công việc được nhận người dưới 15 tuổi. Điều này cũng nên được xem xét thêm.

Tương ứng với quyền có việc làm của người lao động là *trách nhiệm của nhà nước, doanh nghiệp và toàn xã hội trong việc giải quyết việc làm* (Điều 13 Bộ Luật lao động). Để giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động, Nhà nước và xã hội thực hiện đồng bộ nhiều biện pháp quan trọng như tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để các thành phần kinh tế đầu tư phát triển rộng rãi các cơ sở sản xuất, kinh doanh, tạo nhiều việc làm và phát triển thị trường lao động, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động xã hội phù hợp với cơ cấu kinh tế... Bên cạnh đó, việc sử dụng công cụ pháp luật để tạo hành lang pháp lý cho các biện pháp kinh tế, xã hội được thực hiện và tạo công ăn việc làm cho người lao động là điều quan trọng. Cụ thể, *vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động được thực hiện thông qua một số biện pháp như:*

- Lập Chương trình việc làm (khoản 1 Điều 15 Bộ Luật lao động; Điều 2, Điều 4 Nghị định 39/2003/NĐ-CP), trong đó bảo đảm việc làm cho dân là mục tiêu xã hội hàng đầu, giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động, có nhu cầu có việc làm đều có cơ hội có việc làm, đặc biệt là thanh niên, là trách nhiệm của mọi người, mọi ngành, mọi cấp, của Nhà nước và toàn xã hội. Chương trình được thực hiện qua một số dự án, hoạt động chính như dự án vay vốn tạo việc làm, dự án hỗ trợ phát triển thị trường lao động, hoạt động giám sát, đánh giá...

- Hình thành và sử dụng các loại Quỹ giải quyết việc làm như Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, Quỹ giải quyết việc làm ở địa phương, Quỹ giải quyết việc làm cho người tàn tật và Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước (khoản 1 Điều 15 Bộ Luật lao động; Điều 5 Nghị định 39/2003/NĐ-CP). Các Quỹ này cung cấp vốn vay giải quyết việc làm và đóng vai trò hỗ trợ đắc lực trong việc tạo và tự tạo việc làm cho người lao động. Hàng năm thông qua quỹ này đã tạo việc làm trong nước cho 250 ngàn đến 300 ngàn lao động [27].

- Phát triển hệ thống Tổ chức giới thiệu việc làm (Điều 15 Bộ Luật lao động). Đây là tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, là địa chỉ tin cậy cho người lao động về việc làm, dạy nghề gắn với việc làm, tự tạo việc làm; cung ứng, giúp tuyển lao động cho người sử dụng lao động, thu thập và cung ứng thông tin về thị trường lao động. Thông qua các Tổ chức giới thiệu việc làm đã giúp cho người lao động có việc làm, tháo gỡ khó khăn trong định hướng tìm việc làm và ổn định thu nhập, giúp cho người sử dụng lao động tìm được lao động phù hợp với yêu cầu đặt ra, thông qua đó tăng hiệu quả sản xuất-kinh doanh, góp phần tăng năng suất lao động xã hội, nâng cao mức sống dân cư và đặc biệt là giảm sức ép về việc làm và thất nghiệp.

Người lao động chưa thành niên là chủ thể được pháp luật thừa nhận có các quyền về việc làm nên các quy định về biện pháp giải quyết việc làm nêu trên cũng được áp dụng với họ. Tuy nhiên, trên thực tế, người lao động chưa thành niên chưa nhận được sự quan tâm trong các biện pháp giải quyết việc làm do các chương trình, chính sách ít tập trung vào việc giải quyết việc làm cho họ. Theo báo cáo khảo sát tình hình trẻ em và lao động chưa thành niên phải làm việc nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm (2005) của Vụ Lao động-Việc làm, trong số hơn 1200 em (những em từ 6 tuổi đến dưới 18 tuổi) được phỏng vấn thì kết quả cho biết các em đều mong muốn có việc làm phù hợp để có thu nhập giúp đỡ gia đình và chi tiêu cho bản thân. Ngoài ra, kết quả điều tra lao động, việc làm (2009) cho thấy số người từ 15 tuổi đến 19 tuổi thất nghiệp chiếm tỷ trọng 17,4% trong tổng số 1,3 triệu lao động thất nghiệp [80]. Điều này đặt ra nhu cầu cần coi trọng chính sách việc làm riêng dành cho người lao động chưa thành niên, đặc biệt là việc làm cho nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi và nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi.

Bên cạnh đó, pháp luật mới chỉ đề cập chủ yếu đến mục tiêu số lượng việc làm được tạo ra, chưa chú ý đúng mức tới mặt chất lượng việc làm. Số lao động được giải quyết việc làm hàng năm khá lớn, song đa số làm việc trong khu vực nông nghiệp với trình độ tay nghề thấp, năng suất lao động và

thu nhập thấp. Đây cũng là điều tất yếu xuất phát từ thực trạng Việt Nam là một nước có số dân đông, đi lên từ nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, hầu hết là lao động phổ thông, chưa qua đào tạo. Chính sách, cơ chế tuy tạo ra nhiều việc làm mới và có xu hướng tăng, nhưng thiếu vững chắc, chất lượng việc làm chưa cao và đặc biệt giá trị lao động của việc làm còn thấp. Cũng như nhiều quốc gia khác, Việt Nam đang đi đúng hướng mà ILO khuyến cáo là giải quyết việc làm trước hết phải đảm bảo tạo việc làm đầy đủ cho người lao động, tiến tới tạo việc làm hiệu quả và việc làm có lựa chọn. Tuy nhiên, xét về tiêu chuẩn ILO đưa ra, Việt Nam đang ở trong giai đoạn phát triển việc làm đầy đủ và bước đầu tiếp cận mức độ việc làm hiệu quả và bền vững. Từ góc độ này, có thể nói các quy định hiện hành về việc làm còn thấp hơn so với tiêu chuẩn của quốc tế. Chính vì vậy, nhu cầu đặt ra trong thời gian tới là cần hoàn thiện hơn nữa các quy định về việc làm nói chung, quy định về việc làm đối với người lao động chưa thành niên nói riêng.

Ngoài ra, trong Chương trình việc làm, quy định về các Quỹ giải quyết việc làm chưa có những quy định riêng áp dụng đối với người lao động chưa thành niên, chưa có quy định ưu tiên, hỗ trợ tạo việc làm ở các địa phương có các ngành nghề truyền thống, nơi có thể tạo ra việc làm phù hợp và thu hút người lao động chưa thành niên vào làm việc hoặc vừa tập nghề vừa làm việc. Đặc biệt, tổ chức giới thiệu việc làm chưa thực sự là địa chỉ tin cậy đối với người lao động chưa thành niên. Điều này có thể thấy qua báo cáo kết quả khảo sát đánh giá tình hình trẻ em và lao động chưa thành niên phải làm việc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm (2005) tại 6 tỉnh, thành phố của Vụ Lao động-Việc làm. Hơn 1200 em được phỏng vấn cho biết cách thức các em tìm việc làm thông qua cha mẹ, người thân, bạn bè chiếm hơn 97%, qua môi giới chỉ chiếm 2,7%. Số liệu này cho thấy vai trò của Trung tâm giới thiệu việc làm là cầu nối giữa người sử dụng lao động và người lao động không hiệu quả. Hiện tượng “đầu nậu” trong môi giới việc làm cũng đã xuất hiện. Trong một đợt khảo sát của tác giả (2007) tại thành phố Hồ Chí Minh cho thấy trên

địa bàn thành phố xuất hiện hình thức cá nhân môi giới việc làm cho người lao động chưa thành niên. Hình thức này thể hiện ở việc các “đầu nậu” (tên gọi chỉ cá nhân môi giới việc làm trái phép) về các vùng quê ở các tỉnh khác thoả thuận với cha mẹ ở các gia đình có con chưa thành niên về việc sẽ trả lương cho gia đình theo năm, theo quý hay tháng và gia đình sẽ giao con cho họ để họ mang đến các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ (như cơ sở may mặc, bán hàng ăn...) làm việc. Gần đây, tháng 9/2011 là việc phát hiện và giải cứu 23 trẻ em từ 12 tuổi đến 16 tuổi phải làm việc 12 tiếng đến 14 tiếng mỗi ngày tại cơ sở may ở phường Tây Thạch, quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh. Các em này được một “đầu nậu” là bà Lê Thị Dục ở phường Tây Thạch, quận Tân Phú đưa từ các tỉnh miền núi phía Bắc vào thành phố Hồ Chí Minh làm việc cho các cơ sở may [132]. Hiện tượng môi giới việc làm không hợp pháp này đã dẫn đến nhiều hậu quả xấu, các em phải làm những công việc mà pháp luật không cho phép, điều kiện làm việc không đảm bảo. Ngoài ra, theo báo cáo tình hình lao động trẻ em ở 8 tỉnh, thành phố Việt Nam năm 2009 của Viện Khoa học lao động và xã hội với việc hỏi 384 em vì sao các em không làm công việc phù hợp mà phải làm công việc nặng nhọc, độc hại thì các em cho biết do không tìm được công việc phù hợp, không có thông tin về công việc phù hợp hoặc không biết tìm việc phù hợp ở đâu. Điều này càng khẳng định chức năng tư vấn, hướng nghiệp, giới thiệu việc làm của các Trung tâm giới thiệu việc làm còn chưa đến được với người lao động chưa thành niên.

Xét ở tầm vĩ mô, có thể thấy còn thiếu sự đồng bộ trong việc đổi mới các chính sách. Các quy định có liên quan đến tạo việc làm cho người lao động có lúc còn chồng chéo hoặc hạn chế hiệu quả của nhau, chưa tạo ra sự thông thoáng về cơ chế, chính sách, gây khó khăn cho địa phương và cơ sở trong quá trình triển khai thực hiện. Chẳng hạn, chưa có một chính sách phát triển kinh tế, xã hội mang tính đột phá để tạo ra nhiều việc làm cho người lao động nói chung và người lao động có đặc điểm riêng, trong đó có người lao động

chưa thành niên, cũng như chưa coi trọng, tập trung được nguồn lực lớn cho việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trẻ để trở thành nguồn nhân lực có chất lượng cao trong tương lai. Một số chính sách hiện nay chủ yếu là thu hút đầu tư nước ngoài ở các ngành dệt may, da giày, chế biến hải thủy sản...đây là ngành cũng thu hút lực lượng lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi nhưng hiệu quả kinh tế ngành này mang lại thấp, lương của người lao động trong ngành này thấp nên không thu hút được lao động. Bên cạnh đó, các dự án cho vay giải quyết việc làm chưa hiệu quả, chủ yếu thuộc lĩnh vực nông nghiệp chỉ tăng thời giờ làm việc, chưa tạo thêm nhiều việc làm mới và chưa chú trọng thu hút hay giải quyết việc làm cho người lao động chưa thành niên. Chưa có quy định về cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa ngân hàng chính sách với ngành lao động, thương binh, xã hội trong việc sử dụng hiệu quả nguồn tài chính giải quyết việc làm.

Vấn đề học nghề cho người lao động chưa thành niên được quy định tại Chương III trong Bộ Luật lao động, Luật dạy nghề và Nghị định số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006 của Chính phủ về hướng dẫn thi hành một số điều của Luật giáo dục và Bộ Luật lao động về dạy nghề. Theo đó, người lao động có quyền lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình (Điều 20 Bộ Luật lao động). Quy định về học nghề có những nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, về độ tuổi học nghề.

Điều 22 của Bộ Luật lao động quy định độ tuổi tối thiểu để học nghề là 13 tuổi, trừ một số nghề do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học. Quy định độ tuổi tối thiểu của người học nghề nhằm giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh do tỷ lệ thất học tăng (tính riêng trung bình số học sinh bỏ học trong 10 năm gần đây của học sinh tiểu học là khoảng 5%, trung học cơ sở là 8,5%, trung học phổ thông gần 4% và số học sinh bỏ học hàng năm trên dưới 1 triệu em [121]). Hiện nay số học sinh thất học thường tham gia lao động từ rất sớm,

thông thường bản thân các em và gia đình cũng muốn các em vừa có điều kiện học nghề, vừa làm việc để có thu nhập.

Tuy nhiên, quy định trên chưa thật sự tương thích với quy định hiện hành (Điều 6 Bộ Luật lao động) về độ tuổi người lao động (phải từ đủ 15 tuổi). Trong trường hợp người 13 tuổi tham gia đào tạo nghề với thời hạn dưới 2 năm thì phải chờ cho đến khi đủ 15 tuổi mới được tham gia quan hệ lao động. Thời gian chờ đợi này có thể làm người học nghề quên đi kiến thức được đào tạo và không đáp ứng được yêu cầu làm việc của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, quy định về điều kiện đối với người học nghề dưới 13 tuổi còn chưa có hướng dẫn cụ thể. Điều này dẫn tới khó khăn cho các cơ sở dạy nghề khi tiếp nhận những người dưới 13 tuổi có nhu cầu học nghề vào dạy nghề. Tham khảo pháp luật một số nước như Nga, Croatia, Philipin... thì quy định về điều kiện học nghề của Việt Nam còn đơn giản, chưa thể hiện đầy đủ sự bảo vệ của nhà nước, gia đình, xã hội đối với người dưới 18 tuổi tham gia học nghề. Chẳng hạn, pháp luật không quy định điều kiện về người giám hộ, người đại diện cho người chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ học nghề, điều này dễ dẫn tới việc cơ sở dạy nghề sẽ lạm dụng sức lao động của người học nghề khi nhận các em vào dạy nghề. Ngoài ra, pháp luật cũng chưa có quy định ưu đãi, hỗ trợ như miễn phí, cấp học bổng cho người học nghề dưới 18 tuổi nói chung (hiện nay theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 thì việc hỗ trợ đào tạo nghề chỉ là hỗ trợ học phí và áp dụng với lao động nông thôn trong độ tuổi lao động, thuộc diện hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng, hộ nghèo, hộ có thu nhập tối đa bằng 150% thu nhập của hộ nghèo, người dân tộc thiểu số, người tàn tật, người bị thu hồi đất canh tác. Quyết định không quy định về cấp học bổng nên không khuyến khích, tạo điều kiện cho các em học nghề). Trong giai đoạn 2005-2010, Vụ Lao động-Việc làm thực hiện Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg ngày 12/2/2004 của Thủ tướng Chính phủ về ngăn chặn và

giải quyết tình trạng trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm, trong đó đã triển khai hoạt động hỗ trợ kinh phí về học nghề cho các em. Với những em đang làm công việc nặng nhọc, độc hại được đưa ra khỏi công việc đang làm sẽ được hỗ trợ phí dạy nghề 300.000đ/tháng và hỗ trợ tiền ăn ở, đi lại 240.000đ/tháng. Tuy nhiên, nhiều em lại không muốn nhận hỗ trợ vì lý do khoản kinh phí hỗ trợ thấp và khi đi học nghề, các em không có thời gian đi lao động nên không có nguồn thu nhập giúp đỡ gia đình. Điều này cho thấy, chính sách về dạy nghề, trong đó có quy định về điều kiện học nghề, chưa đủ mạnh để có thể thu hút các em học nghề.

Thứ hai, về hình thức, nội dung hợp đồng học nghề và chấm dứt hợp đồng học nghề.

Theo Điều 35 Luật dạy nghề, hình thức hợp đồng học nghề được thể hiện bằng văn bản hoặc lời nói. Hợp đồng học nghề bằng văn bản có thể được sử dụng trong mọi trường hợp, không phân biệt thời gian học nghề và bắt buộc áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp và trường hợp học nghề tại cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài. Hợp đồng học nghề bằng lời nói chỉ được sử dụng trong trường hợp truyền nghề và kèm cặp nghề tại doanh nghiệp. Quy định trên được áp dụng cho mọi người học nghề đáp ứng điều kiện học nghề do luật định. Tuy nhiên, với những người dưới 18 tuổi, đặc biệt những người dưới 15 tuổi, khi giao kết hợp đồng học nghề, do chưa phát triển đầy đủ về mặt thể chất, tinh thần và chưa có quy định buộc phải có người giám hộ khi tham gia quan hệ học nghề nên nếu không quy định bắt buộc áp dụng hình thức hợp đồng học nghề bằng văn bản với những điều khoản chi tiết, cụ thể sẽ dẫn đến tình trạng cơ sở dạy nghề sẽ lợi dụng danh nghĩa dạy nghề để lạm dụng sức lao động của người học nghề. Chẳng hạn, do không có thoả thuận bằng văn bản về thời gian học nghề, mức lương được hưởng nếu làm ra sản phẩm... cơ sở dạy nghề sẽ kéo dài thời gian học nghề, không trả lương cho người học nghề khi họ làm ra sản phẩm.

Hợp đồng học nghề bằng văn bản hoặc bằng lời nói phải có những nội dung chủ yếu về tên nghề học, kỹ năng nghề đạt được, nơi học và nơi thực tập, thời gian hoàn thành khoá học, mức học phí và phương thức thanh toán học phí và trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng (Điều 24 Bộ Luật lao động, Điều 36 Luật dạy nghề). Trường hợp học nghề theo hình thức kèm cặp tại doanh nghiệp, ngoài những nội dung chủ yếu như trên, trong hợp đồng học nghề phải có thêm nội dung về thời gian bắt đầu được trả công và mức tiền công trả cho người học nghề. Quy định này để tránh trường hợp doanh nghiệp, cơ sở dạy nghề lợi dụng danh nghĩa dạy nghề để bóc lột sức lao động của người học nghề hoặc sử dụng người học nghề dưới những danh nghĩa khác nhau để bóc lột. Đối với trường hợp hợp đồng học nghề được giao kết giữa người học nghề và doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để sử dụng thì nội dung hợp đồng học nghề cần có thêm cam kết của người học nghề về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp sau khi học xong, cam kết của doanh nghiệp về việc giao kết hợp đồng lao động với người học nghề khi kết thúc khoá học và tiền lương trả cho người học nghề khi họ trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp trong thời gian học nghề. Thỏa thuận về mức lương trả cho người học nghề khi họ trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia làm ra sản phẩm trong thời gian học nghề không được thấp hơn 70% đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của người lao động cùng làm công việc đó (Điều 17 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP). Tuy nhiên, trong quy định về nội dung hợp đồng học nghề cũng chưa có quy định về việc đảm bảo cơ sở vật chất và điều kiện học tập cho người học nghề. Thực tế, có nhiều cơ sở đào tạo không đầu tư vào trang thiết bị máy móc, dẫn đến việc thực hành gặp nhiều khó khăn. Theo quy định của pháp luật, thời gian thực hành phải gấp đôi thời gian học lý thuyết, nhưng nhiều cơ sở dạy nghề không đảm bảo đủ thời gian thực hành. Điều này cho thấy cần phải quy định rõ nội dung này trong hợp đồng học nghề để đảm bảo quyền lợi của người học nghề.

Hợp đồng học nghề sau khi giao kết sẽ có hiệu lực ràng buộc các bên, tuy nhiên, hợp đồng học nghề cũng có thể chấm dứt do ý chí của một trong hai bên hoặc khi có sự kiện pháp lý xảy ra. Hiện tại, pháp luật chưa có quy định cụ thể về các điều kiện chấm dứt hợp đồng học nghề hợp pháp và cách giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng học nghề trái pháp luật. Pháp luật chỉ quy định trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề của người học nghề và của cơ sở dạy nghề. Theo Điều 37 Luật dạy nghề, trường hợp người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề thì không được trả lại học phí, trừ khi người học nghề đi làm nghĩa vụ quân sự, ốm đau, tai nạn không đủ sức khoẻ hoặc gia đình có khó khăn không thể tiếp tục học nghề thì được trả lại một phần học phí. Quy định này nhằm đảm bảo quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp và nơi học của người học nghề. Nhưng trên thực tế có trường hợp người học nghề chấm dứt hợp đồng học nghề do cơ sở đào tạo nghề vi phạm nghiêm trọng nội dung thoả thuận (ví dụ cơ sở dạy nghề vi phạm thoả thuận về nghĩa vụ trả lương cho người học nghề khi họ làm ra sản phẩm để bán trên thị trường hoặc bắt người học nghề lao động nhưng không dạy nghề) thì người học nghề có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề. Tuy nhiên, trường hợp này pháp luật chưa có quy định về việc họ sẽ được hoàn lại học phí đào tạo.

Ngoài một số hạn chế về nội dung quy định pháp luật về dạy nghề như trên thì việc thực thi nội dung các quy định này trên thực tế cũng chưa cao, vẫn còn xảy ra nhiều vi phạm. Điển hình là vi phạm của các cơ sở dạy nghề như:

Không lập hợp đồng học nghề giữa người học nghề chưa thành niên và cơ sở dạy nghề hoặc cá nhân dạy nghề. Theo khảo sát của tác giả năm 2007 một số cơ sở thuê rèn hoặc chế tác đá mỹ thuật ở Ninh Bình tuyển các em chưa thành niên vào học nghề để sử dụng sau khi học xong nhưng họ thường không cam kết về thời hạn làm việc cho cơ sở và vẫn tiến hành thu học phí.

Các cơ sở đào tạo nghề, nhất là của tư nhân, thường không có chương trình đào tạo nghề thống nhất về chuẩn mực đề trên cơ sở đó công nhận việc đạt trình độ về tay nghề. Hơn nữa, lại thiếu những cam kết cụ thể ràng buộc giữa người dạy nghề và người học nghề bằng hợp đồng viết (mà thường được thực hiện theo thoả thuận miệng), nên trên thực tế, chất lượng đào tạo nghề chưa cao, thời gian học nghề thường kéo dài, nên dễ dẫn tới tình trạng lạm dụng sức lao động của các em.

Do các gia đình thiếu điều kiện cho con ăn học nên thường gửi các em vào các cơ sở để học nghề. Người học nghề cũng được coi như người lao động, nhưng không có lương, hoặc được trả công ít mặc dù có tham gia làm sản phẩm. Tại khá nhiều cơ sở sản xuất tư nhân nhỏ hiện nay người chưa thành niên không phải qua giai đoạn học nghề, thay vào đó họ sẽ học làm các công đoạn đơn giản và được trả công ít, khi học được cách làm và làm tốt hơn sẽ được trả công cao hơn. Theo khảo sát của tác giả (2007) ở thành phố Hồ Chí Minh, tại một số cơ sở sản xuất hàng may mặc, thêu ren xuất khẩu, may thú nhồi lông, các em dưới 18 tuổi được nhận vào dưới danh nghĩa học nghề, nhưng thực ra chỉ được học làm một số công đoạn đơn giản để tạo ra sản phẩm và chỉ được nuôi ăn, không được hoặc được trả công thấp.

Như vậy, có thể thấy rằng hiện nay tình trạng vi phạm những quy định của pháp luật về dạy nghề cho người lao động chưa thành niên vẫn còn diễn ra phổ biến. Nguyên nhân dẫn đến vi phạm thì có nhiều, về phía các em là do hoàn cảnh khó khăn, việc học nghề của các em chưa thành niên rất phổ biến, nhất là ở các thị xã, thị trấn, làng nghề. Cũng do không hiểu biết pháp luật, các em thường phải chấp nhận các điều kiện do người dạy nghề, và phần lớn cũng là người chủ sử dụng lao động đặt ra, trên tất cả các mặt, từ thời gian, yêu cầu về học nghề, học phí, điều kiện làm việc... Còn về phía người dạy nghề là do sự nhận thức còn hạn chế về các quy định của pháp luật lao động. Bên cạnh đó cũng không ít cơ sở dạy nghề, người dạy nghề, người sử dụng lao động cố tình lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên.

Mặt khác, ranh giới giữa học nghề, tập nghề với lao động rất khó có thể phân biệt trong việc sử dụng đối tượng là người lao động chưa thành niên, đặc biệt ở các nghề thủ công truyền thống, khi tham gia vào quan hệ dạy và học nghề các bên thường không ký kết hợp đồng. Những vi phạm này đã ít nhiều ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của người lao động chưa thành niên cả về thể chất, trí tuệ và tinh thần.

2.1.2. Quy định về giao kết hợp đồng lao động

Người lao động chưa thành niên được pháp luật thừa nhận là một bên trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, quan hệ lao động này chỉ phát sinh khi hai bên thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động. Pháp luật về giao kết hợp đồng quy định về những nội dung sau:

2.1.2.1. Điều kiện của người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 6, Điều 119, Điều 120, Điều 121 Bộ Luật lao động, Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH, điều kiện để giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động chưa thành niên tập trung chủ yếu vào quy định về độ tuổi, sức khỏe và vấn đề giám hộ.

Độ tuổi được giao kết hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên có thể chia thành hai nhóm:

Nhóm 1, người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động với các công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách. Nhóm này được giao kết hợp đồng lao động để thực hiện hầu hết các công việc, trừ những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ (Điều 121 Bộ Luật lao động).

Nhóm 2, dưới 15 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động với một số nghề và công việc như diễn viên, các nghề truyền thống, các nghề thủ công

mỹ nghệ và vận động viên năng khiếu (mục I Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH).

Ở nhóm 1, người lao động chưa thành niên được tự do thương lượng với người sử dụng lao động trên nguyên tắc bình đẳng, thoả thuận khi giao kết hợp đồng lao động như quy định tại Điều 9 Bộ Luật lao động. Họ có quyền tự mình thương lượng, thoả thuận với người sử dụng lao động về tất cả các vấn đề liên quan và không trái luật để thiết lập quan hệ lao động mà không cần có người đại diện, dù họ chưa đủ 18 tuổi. Điều này có nghĩa pháp luật cho phép họ có thể tự tham gia quan hệ lao động, tự thực hiện quyền và gánh vác đầy đủ các nghĩa vụ phát sinh từ quan hệ lao động.

Quyền tự giao kết hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên trong nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi sẽ được thực hiện bình thường trong trường hợp giao kết hợp đồng để thực hiện những công việc đơn giản, công việc không có nhu cầu lớn về sử dụng người lao động chưa thành niên, thời gian hợp đồng không dài. Khi đó, việc họ tự đàm phán, giao kết hợp đồng lao động sẽ không ảnh hưởng nhiều đến việc thực hiện quyền, nghĩa vụ sau này và pháp luật không cần quy định thêm để điều chỉnh những tình huống mới phát sinh. Nhưng với những công việc, ngành nghề có nhu cầu lớn về sử dụng người lao động chưa thành niên như ngành nghề lắp ráp linh kiện điện tử, lĩnh vực nghệ thuật hoặc hợp đồng lao động giao kết trong thời gian dài (có thể là trên 1 năm) thì pháp luật chưa có những quy định điều chỉnh đối với những tình huống khác phát sinh. Chẳng hạn, thời điểm giao kết hợp đồng người lao động là 16 tuổi và thời hạn của hợp đồng lao động là 3 năm. Khi thực hiện hợp đồng lao động được 2 năm, họ đã bước sang tuổi 18, trở thành người lao động thành niên. Lúc này, pháp luật chưa có quy định về việc hai bên tiếp tục thực hiện thoả thuận (ví dụ thoả thuận về thời giờ làm việc trong hợp đồng là 7 giờ/ngày...) hay sẽ áp dụng các quy định pháp luật hiện hành như với người lao động thành niên

Với người lao động chưa thành niên ở nhóm 2, pháp luật hiện hành yêu cầu khi giao kết hợp đồng lao động phải có sự đồng ý và theo dõi của cha mẹ hoặc người đỡ đầu. Điều này có nghĩa, cần có sự đồng ý của cha mẹ, người đỡ đầu thì họ mới được giao kết hợp đồng lao động để làm những công việc pháp luật cho phép. Quy định trên cũng tương tự như quy định của nhiều nước, song cũng có một số nước quy định theo hướng chặt chẽ hơn để bảo vệ người lao động chưa thành niên. Chẳng hạn Điều 41 Bộ Luật lao động Slovakia [124], Điều 58 Luật tiêu chuẩn lao động của Nhật [124] quy định cha mẹ hoặc người đại diện hợp pháp phải đứng ra giao kết hợp đồng lao động cho người lao động chưa thành niên.

Ngoài các điều kiện trên, điểm 1 mục II Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH còn quy định người lao động chưa thành niên phải “đủ sức khoẻ” để giao kết hợp đồng. Tuy nhiên, quy định này đến nay chưa được cụ thể hoá thành các tiêu chuẩn để xác định người lao động chưa thành niên là đủ sức khoẻ để làm việc.

Bên cạnh đó, Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH còn có quy định chưa phù hợp với nội dung Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được phép làm việc. Khoản 1 Điều 7 Công ước quy định trẻ em từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi chỉ được phép làm các công việc nhẹ nhàng (tức tuổi tối thiểu làm công việc nhẹ nhàng là 13 tuổi), Điều 8 cho phép những em dưới 13 tuổi chỉ được làm những công việc trong lĩnh vực nghệ thuật. Thông tư trên quy định về việc nhận trẻ em từ đủ 12 tuổi đến dưới 15 tuổi vào làm việc với các công việc, ngành nghề như diễn viên, chèo men gốm, cưa vỏ trai, vẽ tranh sơn mài, thêu ren, mộc mỹ nghệ, vận động viên năng khiếu. Điều này có nghĩa những em từ 12 tuổi (điểm 1 mục II Thông tư) đến dưới 13 tuổi được phép làm cả những công việc ngoài lĩnh vực nghệ thuật. Đây là quy định chưa phù hợp với nội dung Công ước số 138. Trong trường hợp người sử dụng lao động áp dụng quy định này để sử dụng những em từ 12 tuổi đến dưới 13 tuổi trong việc sản xuất những mặt hàng thêu ren, gốm, mộc mỹ nghệ...để xuất khẩu sang Mỹ

hoặc Châu Âu, các nước này sẽ coi đây là việc sử dụng lao động trẻ em trái phép, không phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, để tạo ra hàng hoá xuất khẩu giá rẻ, bán phá giá và áp dụng các biện pháp chống bán phá giá.

Về thực tế thực hiện các quy định pháp luật nêu trên, báo cáo của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh, đến tháng 12/2008 có hơn 440 em dưới 15 tuổi đang tham gia lao động trong các ngành nghề như giúp việc nhà, phụ hồ...là những ngành nghề không thuộc danh mục ngành nghề được phép sử dụng người lao động dưới 15 tuổi. Còn theo báo cáo của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội, trong năm 2009 có 345 em dưới 15 tuổi tham gia lao động trong các lĩnh vực như giúp đỡ gia đình, nhà hàng..., chưa tính đến các trường hợp người chưa đủ điều kiện về độ tuổi mượn giấy tờ tùy thân của người thân để làm căn cứ chứng minh đủ độ tuổi nhằm mục đích giao kết hợp đồng lao động. Việc vi phạm quy định về điều kiện của chủ thể giao kết hợp đồng như trên ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển thể lực, trí tuệ của các em, ảnh hưởng lớn đến chất lượng nguồn lao động trong tương lai.

Theo báo cáo khảo sát tình hình trẻ em và lao động chưa thành niên phải làm việc nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm năm 2005 của Vụ Lao động-Việc làm, trong số hơn 1200 em được phỏng vấn thì kết quả cho biết *độ tuổi làm việc bình quân lần đầu của các em là 13,2 tuổi* và công việc các em làm là phục vụ trong các quán ăn, nhà hàng, làm bánh kẹo, lột tép, đan cói, làm mây tre, làm hương...Đây là những công việc nằm ngoài danh mục công việc được phép nhận trẻ em dưới 15 tuổi vào làm việc được quy định trong Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH. Điều này cho thấy nhu cầu làm việc của người lao động chưa thành niên và nhu cầu sử dụng người lao động chưa thành niên của các ngành nghề nằm ngoài quy định hiện hành về các công việc được nhận trẻ em dưới 15 tuổi vào làm việc là khá lớn, đòi hỏi việc sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật hiện hành cho phù hợp với thực tiễn.

2.1.2.2. Về hình thức hợp đồng lao động

Quy định hiện hành về hình thức hợp đồng lao động không có sự phân biệt giữa người lao động chưa thành niên và người lao động thành niên. Theo Điều 28 Bộ Luật lao động thì hợp đồng lao động có thể được giao kết bằng văn bản hoặc bằng miệng. Hình thức giao kết bằng miệng áp dụng với những công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc với lao động giúp việc gia đình. Quy định về hình thức hợp đồng lao động bằng miệng nhằm tạo thuận lợi cho việc thiết lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động đối với những công việc giản đơn hoặc thời gian lao động ngắn, còn đa phần các quan hệ lao động khác đều phải sử dụng hình thức hợp đồng lao động bằng văn bản. Điều này nhằm tạo sự an toàn pháp lý cho các bên. Hợp đồng lao động bằng văn bản đảm bảo cơ sở rõ ràng cho quá trình thực hiện, mặt khác là bằng chứng xác thực khi có các sự cố xảy ra trong quá trình lao động (như tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp dẫn đến thương tích hoặc chết...) hoặc khi có tranh chấp cần giải quyết. Về vấn đề này, trong Nghị định số 165/HĐBT ngày 12/5/1992 của Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết Pháp lệnh hợp đồng lao động, khoản 1 Điều 3 quy định hình thức văn bản được áp dụng trong giao kết hợp đồng lao động với người dưới 15 tuổi. So với trước đây, ta thấy quy định hiện hành đã không kế thừa quy định mang tính tích cực trong việc bảo vệ người lao động chưa thành niên về áp dụng hình thức hợp đồng lao động với người dưới 15 tuổi. Khi tham khảo pháp luật nước ngoài ta thấy, pháp luật nhiều nước đều thống nhất ở việc quy định hình thức hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên trong mọi trường hợp phải bằng văn bản mới có giá trị pháp lý, cụ thể như quy định trong Điều 67 Bộ Luật lao động của Liên bang Nga, Điều 12 Luật Hợp đồng lao động của Trung Quốc, Điều 40 Luật lao động của Croatia, Điều 67 Luật Tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc [124]... Ngoài ra, pháp luật hiện hành còn thừa nhận một hình thức giao kết hợp đồng bằng hành vi. Đó là trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc dưới 12

tháng, khi hết hạn hợp đồng, trong thời hạn 30 ngày mà hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Điều 27 Bộ Luật lao động). Ở trường hợp này, giữa hai bên không tồn tại hình thức hợp đồng bằng lời nói hoặc văn bản (hợp đồng bằng văn bản đã hết hiệu lực do hết hạn hợp đồng) nhưng người lao động tiếp tục làm việc cho người sử dụng lao động và người sử dụng lao động không phản đối, quan hệ lao động giữa hai bên được duy trì thông qua hành vi của mỗi bên. Đây có thể coi là trường hợp ngoại lệ về việc giao kết hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi người lao động, hạn chế trường hợp người sử dụng lao động lợi dụng việc hết hạn hợp đồng để tránh trách nhiệm với người lao động khi họ vẫn tiếp tục làm việc. Tuy nhiên, quy định ngoại lệ này chưa được mở rộng áp dụng với trường hợp người lao động chưa thành niên làm việc cho người sử dụng lao động và người sử dụng lao động không phản đối nhưng giữa hai bên chưa giao kết hợp đồng bằng văn bản hoặc lời nói. Điều này dẫn tới quyền, lợi ích của người lao động chưa thành niên không được bảo vệ. Cụ thể, vụ việc Ngô Thái Hoàng Em 15 tuổi, ở tỉnh Vĩnh Long vào làm việc tại cơ sở sản xuất gạch. Khi Hoàng Em vào làm việc, người sử dụng lao động biết và không phản đối. Trong quá trình lao động, Hoàng Em bị tai nạn và mất hai cánh tay nhưng vì giữa hai bên không tồn tại hợp đồng lao động bằng văn bản nên nếu phía người lao động muốn khởi kiện ra toà án thì không đủ cơ sở để khởi kiện [116].

Thực tế thực hiện quy định về hình thức hợp đồng lao động cũng bộc lộ nhiều sai phạm. Trường hợp người sử dụng lao động thường dùng hình thức giao kết bằng lời nói thay cho hình thức văn bản đối với những công việc có thời hạn trên ba tháng, điều này sẽ gây bất lợi cho người lao động, nhất là khi có tranh chấp xảy ra, thường thiếu căn cứ để xác định quan hệ lao động. Trường hợp giao kết hợp đồng lao động 3 đến 6 tháng, dưới 1 năm đối với các công việc có tính chất thường xuyên, ổn định từ 1 năm trở lên mà không

xác định thời gian kết thúc, khi hết hạn hợp đồng lại ký hợp đồng mới với thời hạn như vậy theo kiểu ký kết “chuỗi”. Bên cạnh đó còn là sai phạm về việc không ký kết hợp đồng bằng văn bản. Theo Báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về kết quả thanh tra: năm 2007 tại 39 doanh nghiệp, cơ sở với tổng số lao động 12.313 người, trong đó có 1.012 lao động dưới 18 tuổi thì có 491 lao động (49%) chưa được ký hợp đồng lao động; năm 2008 thanh tra tại 69 doanh nghiệp, cơ sở với tổng số lao động 34.225 người, trong đó có 11 doanh nghiệp, cơ sở sử dụng 501 lao động chưa thành niên thì có 5 doanh nghiệp, cơ sở không ký hợp đồng lao động, cá biệt tại một Công ty ở tỉnh Đồng Nai sử dụng 184 lao động chưa thành niên nhưng không ký hợp đồng lao động (chỉ có giao kết học việc với toàn bộ lao động); năm 2009 thanh tra tại 35 doanh nghiệp, cơ sở thì có 19 doanh nghiệp không ký hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên [18], [22], [20].

Sai phạm điển hình khác là người sử dụng lao động thường không ký kết hợp đồng với người lao động đối với những công việc theo quy định phải ký kết hợp đồng. Báo cáo tình hình lao động trẻ em ở 8 tỉnh, thành phố Việt Nam của ILO và Viện Khoa học lao động và xã hội tháng 9/2009 [51] cho thấy trong số 150 lao động chưa thành niên được phỏng vấn chỉ có 16 em được ký kết hợp đồng lao động. Việc không ký hợp đồng có nhiều khả năng dẫn tới việc không đủ cơ sở pháp lý để khẳng định giữa hai bên tồn tại quan hệ lao động. Người lao động chưa thành niên không được hưởng các quyền, lợi ích phát sinh từ việc ký kết hợp đồng lao động (như không được tham gia và hưởng bảo hiểm xã hội, không đủ cơ sở pháp lý để được pháp luật bảo vệ khi có tranh chấp). Người sử dụng lao động sẽ lợi dụng việc không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản để trốn tránh trách nhiệm hoặc tự ý đặt ra những yêu cầu bất hợp lý với người lao động chưa thành niên (như không đóng bảo hiểm xã hội, không bồi thường khi người lao động chưa thành niên bị tai nạn lao động, tự ý tăng hay giảm lương, thời giờ làm việc, tự ý đuổi việc...). Một trong những nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên là do Nghị định số

47/2010/NĐ-CP quy định về xử phạt với vi phạm này còn nhẹ nên thực tế sai phạm này có xu hướng ngày càng phổ biến và ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi của người lao động chưa thành niên.

2.1.2.3. Thời hạn và hiệu lực của hợp đồng lao động.

Thời hạn của hợp đồng lao động được quy định tại Điều 27 của Bộ Luật lao động và được áp dụng chung cho mọi người lao động, không phân biệt giữa người lao động thành niên và người lao động chưa thành niên. Theo đó, thời hạn hợp đồng có ba loại: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Xét về khía cạnh xã hội thì quy định trên về thời hạn hợp đồng lao động nhằm bảo vệ người lao động trước sức ép của thị trường lao động về việc làm. Tuy nhiên, trong điều kiện như hiện nay, khi chính sách bảo hiểm thất nghiệp đã được thực hiện, tính chất công việc của nhiều ngành nghề không yêu cầu hợp đồng phải giao kết với thời hạn không xác định thì quy định về thời hạn hợp đồng nêu trên cũng bộc lộ những bất cập. Ví dụ trong thực tế, có những công việc xác định trước thời hạn là trên 36 tháng, thậm chí hơn 72 tháng nhưng theo quy định của pháp luật chỉ được ký hợp đồng lao động xác định thời hạn tối đa là 36 tháng, nhiều nhất là được gia hạn thêm một lần (72 tháng). Điều này gây khó khăn cho các bên trong việc lựa chọn loại hợp đồng lao động phù hợp. Ngoài ra, hợp đồng lao động theo mùa vụ hay theo một công việc nhất định thực chất là loại hợp đồng lao động xác định thời hạn. Mặt khác, quy định về phân loại thời hạn hợp đồng lao động cũng ảnh hưởng đến nguyên tắc tự do giao kết, thỏa thuận của các bên về thời hạn của hợp đồng. Khi quy định về thời hạn hợp đồng lao động, pháp luật chưa tính đến những đặc điểm của người lao động chưa thành niên chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực để có những quy định nhằm bảo vệ quyền lợi của họ. Ví dụ, người sử dụng lao động lợi dụng đặc điểm của người lao động chưa thành niên để khi giao kết hợp đồng sẽ không đề cập đến thời hạn hoặc sử dụng hình thức giao kết hợp đồng

bằng lời nói để thiết lập quan hệ lao động. Trong trường hợp này, nếu có những tình huống mới phát sinh như người lao động chưa thành niên bị tai nạn, người sử dụng lao động sẽ từ chối trách nhiệm bằng cách đưa ra lý do hợp đồng lao động đã hết hạn vào thời điểm người lao động chưa thành niên bị tai nạn. Lúc này quyền, lợi ích của người lao động chưa thành niên không được pháp luật bảo vệ.

Trong vấn đề hiệu lực của hợp đồng, một khía cạnh quan trọng được pháp luật đề cập tới đó là: hợp đồng lao động vô hiệu. Bộ Luật lao động dù qua nhiều lần sửa đổi (vào năm 2002, 2006, 2007) nhưng trong chế định hợp đồng lao động các quy định về hợp đồng lao động vô hiệu còn quá sơ sài, chưa tạo ra cơ sở pháp lý đầy đủ cho việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu, khiến các cơ quan hữu quan gặp nhiều khó khăn khi giải quyết các vụ việc liên quan. Nếu so sánh với Pháp lệnh hợp đồng lao động (1992) thì pháp luật hiện hành đã không có sự kế thừa quy định về hợp đồng lao động vô hiệu. Theo đó, khoản 1 Điều 4 Pháp lệnh hợp đồng lao động đã đề cập tới trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu khi hợp đồng đó được giao kết với người dưới 15 tuổi mà không có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đại diện hợp pháp. Thực tế hiện nay đã xảy ra những tình huống mới mà pháp luật hiện hành chưa có quy định cụ thể. Chẳng hạn, hợp đồng lao động giao kết giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên mà một trong hai bên không đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi như người sử dụng lao động chưa đủ 18 tuổi, người lao động chưa thành niên có độ tuổi từ 13 đến 15 tuổi giao kết hợp đồng lao động về thực hiện các công việc không được pháp luật cho phép. Trường hợp người lao động chưa thành niên không đủ sức khỏe để lao động hoặc việc giao kết hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên mà không có sự đồng ý của cha mẹ... thì chưa có quy định để xác định đây có phải là trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu không? nếu vô hiệu thì thuộc trường hợp vô hiệu từng phần hay toàn bộ? hay nếu vô hiệu thì cách

thức xử lý như thế nào? và chủ thể nào có quyền yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu?...

2.1.2.4. Nội dung hợp đồng lao động.

Về nội dung hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên phải thương lượng những vấn đề cụ thể theo quy định tại Điều 29 (a) Bộ Luật lao động để thiết lập hợp đồng lao động. Đó là các vấn đề: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Tuy nhiên, khi thương lượng, thoả thuận các bên phải lưu ý những giới hạn pháp lý đã được quy định cụ thể nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên. Đặc biệt về công việc phải làm, các bên chỉ có thể thoả thuận những công việc phù hợp với điều kiện sức khoẻ người lao động chưa thành niên để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách (Điều 121 Bộ Luật lao động). Những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc độc hại, ảnh hưởng đến nhân cách, sự phát triển là công việc bị cấm, người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động chưa thành niên. Trường hợp các bên vẫn thoả thuận công việc đó trong hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có thể bị phạt theo quy định tại khoản 2 Điều 13 Nghị định 47/2010/NĐ-CP.

Tuy nhiên, giá trị pháp lý của hợp đồng lao động có nội dung nêu trên như thế nào thì pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể. Đây có thể còn là một “lỗ hổng” của pháp luật.

Thực tế, việc vi phạm quy định về nội dung hợp đồng lao động xảy ra với nhiều hình thức đa dạng. Chẳng hạn, các nội dung trong bản hợp đồng lao động chỉ được ghi chép chung chung, hình thức, không thể hiện cụ thể quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động. Kết quả thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động tại các doanh nghiệp của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Thanh tra các địa phương mấy năm gần đây cho thấy, có rất ít doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động

với người lao động, đặc biệt người lao động chưa thành niên với các nội dung phản ánh rõ quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động. Thường là các doanh nghiệp chỉ ghi chức danh công việc, không quy định rõ công việc phải làm của người lao động. Về nội dung tiền lương có trường hợp trong hợp đồng thoả thuận mức lương thấp hơn mức lương thực tế để giảm mức đóng bảo hiểm hoặc người lao động làm việc theo giờ thì không thoả thuận về cách tính lương theo giờ. Các nội dung bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, ngày nghỉ hàng năm, phúc lợi được hưởng chỉ ghi chung chung: theo quy định hiện hành hoặc theo thoả ước lao động tập thể. Thậm chí, có trường hợp hợp đồng có những điều khoản mang tính chất “trói buộc” người lao động với doanh nghiệp như phải đặt cọc khi vào làm việc hay giữ giấy tờ gốc có giá trị của người lao động và khi chấm dứt hợp đồng, phía người sử dụng lao động cố tình tìm cách tận thu tiền thế chấp và chiếm giữ giấy tờ gốc của người lao động.

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn dùng hình thức đào tạo người lao động chưa thành niên để buộc họ phải làm việc lâu dài. Theo đó, khi ký hợp đồng, người sử dụng lao động đưa người lao động đi đào tạo dưới ba tháng, sau thời gian đào tạo, người lao động phải cam kết với người sử dụng lao động làm việc lâu dài đến 5 năm. Trong thời gian đó, người lao động chưa thành niên sẽ gặp khó khăn trong việc thay đổi công việc, mặc dù người sử dụng lao động không có chế độ ưu đãi gì về tiền lương, phúc lợi. Điều này dẫn đến việc tiền lương của người lao động chưa thành niên không tăng thêm, phải phụ thuộc vào người sử dụng lao động trong thời gian dài, không có khả năng tìm kiếm công việc tốt hơn với thu nhập cao hơn.

Theo báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, năm 2008, trong số 39 doanh nghiệp được thanh tra ở các tỉnh, thành phố khác nhau thì có 30 doanh nghiệp có nội dung hợp đồng lao động ghi các điều khoản chung chung, không ghi rõ về công việc phải làm, chức danh chuyên môn, mức lương, bảo hộ lao động, ngày nghỉ, bảo hiểm, hợp đồng dưới 3

tháng không ghi rõ, tách biệt số tiền trả cho cá nhân tự tham gia bảo hiểm, tiền nghỉ lễ, tết... Kết quả thanh tra của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2009) tại 12 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội và 11 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cũng cho kết quả tương tự. Điều này cho thấy các quy định về nội dung hợp đồng lao động ít được thực thi.

2.2. Nhóm quy định pháp luật trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động.

2.2.1. Quy định về tiền lương

Về cơ bản, các quy định về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên cũng tương tự như với người lao động thành niên. Theo quy định tại Điều 121 Bộ Luật lao động, Điều 19 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP, người lao động chưa thành niên *được trả lương ngang bằng* với người lao động thành niên khi họ cùng làm công việc như nhau. Đây là quy định mang tính kế thừa quy định tại Điều 57, Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Quy định này thể hiện sự bình đẳng trong việc trả lương, không phân biệt đối xử với các chủ thể có đặc điểm riêng khi họ cùng tham gia quan hệ lao động. Mặc dù, do đặc thù riêng, người lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động được giảm giờ làm việc nhưng không vì thế mà lương của họ lại thấp hơn người lao động trưởng thành khi họ cùng làm công việc như nhau. Đây là cơ sở cho người lao động chưa thành niên tự bảo vệ quyền lợi của mình, tránh sự lạm dụng, bóc lột lao động của người sử dụng lao động, đồng thời cũng tránh việc người sử dụng lao động lợi dụng trả lương cho người lao động chưa thành niên thấp hơn người lao động trưởng thành để hạ giá thành sản phẩm, bán phá giá.

Theo Điều 55 Bộ Luật lao động, mức lương của người lao động chưa thành niên do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và *mức lương họ được hưởng không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định*. Quy định này nhằm mục đích bảo đảm giá trị tiền lương thực tế để giúp cho người

lao động chưa thành niên ổn định cuộc sống trước những tác động của các quy luật khách quan trong nền kinh tế thị trường. Ngoài ra, quy định này có ý nghĩa quan trọng đặc biệt với người lao động chưa thành niên, khi họ chưa phát triển đầy đủ về mặt trí tuệ để có thể thoả thuận với người sử dụng lao động mức lương tương xứng với công sức lao động.

Tuy nhiên, hiện nay quy định về tiền lương tối thiểu chưa thể hiện vai trò bảo vệ lợi ích chính đáng cho người lao động chưa thành niên, chưa đảm bảo thoả mãn nhu cầu thiết yếu nhất của họ ở mức thấp nhất. Thời gian điều chỉnh mức lương tối thiểu không theo kịp sự biến động về giá cả trên thị trường, thậm chí sau mỗi lần điều chỉnh lương tối thiểu khiến giá cả tăng cao nên khả năng của lương tối thiểu giúp người lao động tái sản xuất sức lao động bị giảm đi. Bên cạnh đó, quy định về cơ sở cho việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu còn chưa cụ thể như chưa quy định về cơ sở điều chỉnh tiền lương tối thiểu khi giá cả tăng, chưa có quy định về thời hạn tăng lương tối thiểu. Ngoài ra, khi quy định hay điều chỉnh lương tối thiểu lại gắn với việc cân đối ngân sách gây sự bất hợp lý trong hệ thống tiền lương. Nếu dựa trên cơ sở cân đối ngân sách để quy định về lương tối thiểu thì chỉ nên áp dụng lương tối thiểu này trong phạm vi khu vực nhà nước, không nên áp dụng chung cho khu vực sản xuất, kinh doanh nơi mà lương được quyết định bởi quan hệ cung cầu lao động trên thị trường, bởi năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và sự thoả thuận của người lao động và người sử dụng lao động. Mặc dù có sự tách biệt rõ về tiền lương tối thiểu ở khu vực doanh nghiệp nhưng khi thiết kế lại gắn với mức lương tối thiểu thấp nhất trong khu vực nhà nước dẫn đến việc điều chỉnh lương tối thiểu gặp khó khăn.

Những quy định về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên có tính thực thi cũng chưa cao. Trên thực tế do họ thường có hoàn cảnh kinh tế khó khăn nên mới đi làm và vì là người chưa trưởng thành nên họ cũng rơi vào tình trạng yếu thế trong quan hệ lao động, cộng với việc tồn tại quan niệm

họ thường làm việc yếu hơn người lớn, nên người sử dụng lao động thường vi phạm trong việc trả lương cho đối tượng này như không trả lương, chậm trả lương, trả lương thấp hơn người lao động thành niên, cúp lương...Điều này có thể thấy rõ qua vụ việc em Nguyễn Văn Đen, 16 tuổi, quê ở Huế làm việc cho một cơ sở may ở 621/14 Luỹ Bán Bích, phường Phú Thạch, quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh do làm việc 14 đến 16 giờ mỗi ngày, dẫn đến kiệt sức phải đi cấp cứu ở bệnh viện và thôi việc nhưng chủ cơ sở may cũng không trả chín tháng lương cho em [109]. Báo cáo của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội (2006) về kết quả điều tra, khảo sát về danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên. Kết quả cho thấy gần 20% các em cho biết đã từng bị cúp lương, trừ lương, 60% các em thường bị chậm trả lương hoặc bị giữ ít nhất một tháng lương mà theo các em thì nguyên nhân chủ yếu là do người chủ sử dụng lao động muốn giữ lương để buộc các em không thể bỏ việc [15].

Trong năm 2009, theo Báo cáo tình hình lao động trẻ em ở 8 tỉnh, thành phố Việt Nam của ILO và Viện Khoa học lao động và xã hội, khi tiến hành điều tra 150 người lao động chưa thành niên thì mức thu nhập bình quân của họ là 762.000 đồng/tháng [51]. Đây có thể coi là tiền lương cao hơn mức lương tối thiểu chung của Nhà nước quy định, tuy nhiên, so với thời gian họ phải làm việc quá giờ, làm các công việc không phù hợp thì mức thu nhập của họ như vậy không phải là cao.

Kết quả điều tra, khảo sát (2006) của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội về danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của lao động chưa thành niên cho thấy 10,9% các em không được cơ sở trả lương mà chỉ nuôi ăn, ở tại chỗ. Trong số các em được điều tra chỉ có 1,4% số em có thu nhập tương đối cao (trên 2 triệu đồng/tháng), thậm chí trên 4 triệu đồng/tháng (1,1%), số này tập trung chủ yếu vào những em làm việc tại quán bar, karaoke và cắt tóc, gội đầu thư giãn. Khi được hỏi cụ thể về nguồn thu nhập, các em không ngần ngại cho biết “ông bà chủ không trả lương mà chủ

yếu là tiền do khách bo, càng làm tốt thì càng bo nhiều”. Điều này cho thấy mức độ nguy hại từ tính chất công việc các em làm [14].

Như vậy, trong lĩnh vực tiền lương thì những cơ sở sản xuất có sử dụng người lao động chưa thành niên cũng thường không tuân thủ các quy định của pháp luật. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên không được thể hiện qua việc giao kết hợp đồng lao động nên dễ dẫn đến sự vi phạm về quyền và lợi ích của người lao động chưa thành niên. Mặt khác, điều này cũng phản ánh thực trạng các quy định của pháp luật hiện hành chưa hiệu quả trong việc đảm bảo quyền lợi về tiền lương cho người lao động chưa thành niên. Pháp luật hiện hành đã có những quy định về mức lương tối thiểu và thực tế người sử dụng lao động thường dựa vào quy định về mức lương tối thiểu để trả cho người lao động, kể cả đối với người lao động trên 18 tuổi (ví dụ mức lương tối thiểu quy định là 730.000 đồng/tháng thì người sử dụng lao động thường trả cao hơn không đáng kể đến 780.000 đồng/tháng). Mức trả lương như vậy thì không vi phạm quy định của pháp luật, nhưng lại gây khó khăn cho người lao động chưa thành niên, với mức lương đó họ hầu như không đủ chi tiêu cho bản thân, nhất là đối với những người đi làm việc xa gia đình, phải thuê nhà ở trọ, chi phí điện nước, ăn uống... Thực trạng này phản ánh quy định về tiền lương tối thiểu chưa được cụ thể, chưa bao quát, hạn chế được những vấn đề đang nảy sinh, làm giảm hiệu quả điều chỉnh của quy định về tiền lương tối thiểu.

2.2.2. Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động nói chung có ý nghĩa rất quan trọng vì giúp họ có điều kiện thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động, làm cơ sở để họ được hưởng quyền lợi cũng như đảm bảo việc duy trì thể lực, trí lực, tái tạo sức lao động. Riêng đối với người lao động chưa thành niên, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi còn có ý nghĩa lớn hơn bởi không những thời giờ này giúp họ tránh được việc lạm dụng thời gian từ phía

người sử dụng lao động mà còn giúp họ có điều kiện hoàn thiện việc phát triển về thể chất, trí lực và có đủ thời gian dành cho việc học hành. Chính vì vậy, đối với người lao động chưa thành niên thời giờ làm việc thường được rút ngắn hơn và thời giờ nghỉ ngơi thường được tăng thêm so với người lao động thành niên.

Điều 68 Bộ Luật lao động quy định thời giờ làm việc không quá 8 giờ một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần đối với người lao động nói chung. Riêng đối với người lao động chưa thành niên, thời gian làm việc được rút ngắn từ một đến bốn giờ mỗi ngày tùy từng độ tuổi. Với nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thời giờ làm việc không quá 7 giờ trong một ngày hoặc 42 giờ trong một tuần và họ chỉ được làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề và công việc do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định (Điều 122 Bộ Luật lao động). Với nhóm dưới 15 tuổi, thời giờ làm việc không quá 4 giờ trong một ngày hoặc 24 giờ trong một tuần và họ không được làm đêm, làm thêm giờ (điểm 6 mục II Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH). Đây là quy định cần thiết nhằm giúp họ có thời gian nghỉ ngơi, khôi phục sức lao động và tạo sự phát triển bình thường về thể lực và trí lực.

Quy định về thời giờ làm việc trên đối với người lao động chưa thành niên còn chưa tính đến một số đặc điểm riêng của nhóm đối tượng này và còn chưa chặt chẽ. Chẳng hạn, chưa tính đến trường hợp người lao động chưa thành niên đang đi học cần có quy định thời giờ làm việc khác so với trường hợp họ không đi học, không áp dụng thời gian làm việc trong mọi trường hợp hoặc không áp dụng thời gian là 4 giờ một ngày cho tất cả những người dưới 15 tuổi như quy định hiện nay tại Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH.

Mặt khác, quy định về việc cho phép người lao động nói chung có thể giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động (Điều 30 Bộ Luật lao động) mà không có sự phân biệt với người lao động chưa thành niên cũng chưa phù hợp với đặc điểm phát triển thể chất, tinh thần của đối tượng này. Ví dụ, người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi

giao kết hai hợp đồng, thời gian làm việc của mỗi hợp đồng là 7 giờ một ngày, điều này dẫn tới việc họ phải làm nhiều giờ trong ngày, không đảm bảo thời gian nghỉ ngơi, ảnh hưởng đến sự phát triển về thể chất. Với quy định này, cũng không thể căn cứ vào Điều 122 Bộ Luật lao động để xác định trường hợp họ giao kết hai hợp đồng như ví dụ trên có vi phạm về thời gian làm việc quá 7 giờ/ngày hay không.

Ngoài ra, quy định giảm giờ làm của người lao động chưa thành niên đôi khi cũng chưa sát với thực tế, dẫn tới giảm cơ hội về việc làm đối với họ. Ví dụ với những ngành sản xuất theo dây chuyền và chia ra mỗi ca 8 giờ. Khi trong ca có sử dụng người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, nhưng với quy định thời giờ làm việc của họ tối đa không quá 7 giờ một ngày sẽ dẫn đến trong mỗi ca sẽ hụt mất một giờ ở vị trí người lao động chưa thành niên đảm trách. Điều này sẽ hạn chế nhu cầu sử dụng người lao động chưa thành niên từ phía người sử dụng lao động.

Quy định tại Điều 122 Bộ Luật lao động về một số nghề và công việc được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm đã được ban hành một thời gian dài, tuy nhiên, cho đến nay, vẫn chưa có văn bản hướng dẫn quy định về một số nghề và công việc được sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm. Quyết định số 188/1999/QĐ-TTg ngày 17/9/1999 về thực hiện chế độ tuần làm việc 40 giờ cũng có quy định khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế rút ngắn hơn nữa thời giờ làm việc của người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng.

Thời giờ nghỉ ngơi của người lao động chưa thành niên được áp dụng theo quy định chung cho người lao động tại Mục 2 Chương VII của Bộ Luật lao động từ Điều 71 đến Điều 77 và hướng dẫn tại Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1995 và Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 của Chính phủ. Theo đó, trong quá trình lao động, người lao động chưa thành niên được nghỉ giữa ca, được nghỉ ít nhất một ngày trong tuần, được nghỉ các ngày lễ

trong năm là 9 ngày, được nghỉ hàng năm 14 ngày nếu đã làm việc 12 tháng tại doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động (so với người lao động thành niên, thời gian nghỉ ngơi của người lao động chưa thành niên đã tăng thêm hai ngày khi cùng làm công việc trong điều kiện bình thường)...

Quy định này của pháp luật Việt Nam cũng phù hợp với các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức lao động quốc tế. Theo Khuyến nghị số 146 về Độ tuổi tối thiểu được làm việc đề cập đến những việc làm cụ thể mà các quốc gia thành viên cần chú ý nhằm thực hiện đối với lao động dưới 18 tuổi thì tại điểm 13.1 có nêu:

Hạn chế nghiêm ngặt giờ làm việc trong ngày và trong tuần và cấm làm thêm giờ để cho phép có đủ thời gian dành cho các hoạt động giáo dục, đào tạo và thời gian cần cho nghỉ ngơi và hoạt động giải trí trong ngày, cho phép không có sự miễn trừ trong trường hợp khẩn cấp, một khoảng thời gian nghỉ đêm ít nhất là 12 tiếng và các ngày nghỉ trong tuần đối với các em, cấp phép nghỉ phép năm có hưởng lương với thời gian ít nhất là 4 tuần và trong bất kỳ trường hợp nào không được ngắn hơn thời gian cấp phép của người lớn.

Đối với khuyến nghị về cấp phép năm nghỉ ít nhất là 4 tuần, tức thời gian nghỉ hàng năm ít nhất là 4 tuần thì pháp luật Việt Nam chưa áp dụng đối với lao động chưa thành niên do hoàn cảnh kinh tế-xã hội và còn do tình hình kinh doanh của chính các doanh nghiệp.

Trên thực tế người sử dụng lao động thường vi phạm quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Chẳng hạn, vụ việc công an quận Tân Phú phát hiện cơ sở may số 578/43 đường Lê Trọng Tấn, phường Tây Thạch, quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh sử dụng 5 lao động từ 12 tuổi đến 17 tuổi để làm việc 15 đến 19 giờ mỗi ngày. [114]. Báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và xã hội (2007) về tình hình sử dụng người lao động chưa thành niên ở 39 doanh nghiệp thì có 26 doanh nghiệp vi

phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động chưa thành niên. Người lao động chưa thành niên vẫn phải làm 8 giờ mỗi ngày như các lao động khác. Ngoài ra, khi phải làm thêm giờ, họ cũng phải làm kéo dài thời giờ làm việc như lao động thành niên của doanh nghiệp. Cả 26 doanh nghiệp này đều không thực hiện quy định về nghỉ hàng năm cho người lao động chưa thành niên theo quy định tại Điều 74 của Bộ Luật lao động. Theo kết quả thanh tra (2008) của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và xã hội tại 11 doanh nghiệp thì có 7 doanh nghiệp sử dụng người lao động chưa thành niên nhưng không thực hiện đúng quy định về thời giờ làm việc (họ phải làm việc quá 7 giờ một ngày), việc nghỉ hàng năm không đúng quy định (14 ngày một năm). Đặc biệt trong số 7 doanh nghiệp đó thì có Công ty TNHH Phồn Vinh ở huyện Tân Yên tỉnh Long An sử dụng 10 lao động chưa thành niên làm công việc nặng nhọc, độc hại nhưng không thực hiện chế độ nghỉ hàng năm, không áp dụng thời giờ làm việc 7 giờ/ngày, huy động làm thêm giờ quá 200 giờ/năm. Báo cáo kết quả thanh tra (2009) của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và xã hội tại 35 doanh nghiệp, cơ sở sản xuất thì có 7 doanh nghiệp, cơ sở sản xuất vi phạm về thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động chưa thành niên [18], [22], [20]. Ngoài việc phát hiện của các cơ quan chức năng đối với vi phạm về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi với người lao động chưa thành niên, hiện nay trên các phương tiện thông tin truyền thông đã đăng tải nhiều vụ vi phạm tương tự. Điển hình là việc vi phạm của các cơ sở may, sản xuất da giày... trong thành phố Hồ Chí Minh như việc ông Hoàng Văn Hạnh, chủ cơ sở may gia công ở phường 13, quận Tân Bình, ông bà Á, chủ cơ sở vắt sỏ ở phường Phú Nhuận, quận Tân Phú...sử dụng lao động dưới 18 tuổi làm việc 14 tiếng/ngày hoặc làm đến 12h giờ đêm, thậm chí đến 2 giờ sáng trong không gian khép kín của hộ gia đình [113]. Điều này phản ánh mức độ vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi với người lao động chưa thành niên tại các hộ gia đình, cơ sở sản xuất, kinh doanh mang tính nghiêm trọng hơn so với các doanh nghiệp.

Như vậy, qua thực tiễn thực hiện các quy định đối với người lao động chưa thành niên cho thấy việc vi phạm các quy định về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi đối với họ là rất phổ biến, đa số người lao động chưa thành niên đều phải làm trên 8 tiếng một ngày. Cường độ lao động như vậy sẽ gây ra nhiều ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của họ, thời gian nghỉ ngơi không đảm bảo cho sự phát triển toàn diện về mọi mặt của đối tượng này, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn lao động trong tương lai. Mặt khác, việc người sử dụng lao động vi phạm quy định về thời giờ làm việc còn ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp thực hiện hoạt động xuất khẩu hàng hoá trong việc minh chứng với đối tác nhập khẩu về không vi phạm pháp luật lao động để làm cơ sở giao kết hợp đồng xuất khẩu hoặc minh chứng không vi phạm pháp luật lao động trong việc lạm dụng sức lao động của người lao động chưa thành niên để tạo ra sản phẩm giá rẻ xuất khẩu, bán phá giá. Nguyên nhân của tình trạng này là do người lao động chưa thành niên rơi vào hoàn cảnh khó khăn, ít có cơ hội để lựa chọn về điều kiện lao động và chưa tự chủ trong việc đấu tranh đòi quyền lợi cho bản thân. Về phía các chủ thể khác như cha mẹ, người giám hộ của người lao động chưa thành niên...là những người có khả năng bảo vệ cho đối tượng này thì chưa có quy định về cơ chế đại diện và cũng chưa có quy định về quy trình người đại diện đứng ra yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo quyền lợi cho người lao động chưa thành niên.

2.2.3. Quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Cũng như người lao động thành niên bình thường khác, người lao động chưa thành niên trong quá trình tham gia quan hệ lao động phải tuân theo kỷ luật lao động trong doanh nghiệp. Nếu có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, tùy theo mức độ phạm lỗi, họ có thể bị người sử dụng lao động xử lý theo một trong các hình thức kỷ luật được quy định tại Điều 84 Bộ Luật lao động. Cụ thể như hình thức khiển trách; hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá sáu tháng, hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời

hạn tối đa là sáu tháng, hoặc cách chức, hoặc sa thải. Tuy nhiên, có hành vi vi phạm kỷ luật lao động mới chỉ là căn cứ đầu tiên để người lao động chưa thành niên có thể bị xử lý kỷ luật. Để xử lý kỷ luật, người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động chưa thành niên bằng các chứng cứ hoặc có người làm chứng. Trong quá trình xử lý kỷ luật, phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, người lao động chưa thành niên. Người lao động chưa thành niên có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư ...bào chữa. Đặc biệt, với trường hợp người lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi thì phải có sự tham gia của cha mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp trong quá trình xử lý kỷ luật (Điều 11 Nghị định số 41-CP ngày 6/7/1995).

Những quy định này đã hình thành cơ sở pháp lý để xem xét, xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, khi quy định về các hình thức kỷ luật, pháp luật nên chăng cần tính đến đặc điểm riêng của người lao động chưa thành niên, là những người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, nhận thức để bổ sung những hình thức kỷ luật khác cho phù hợp. Chẳng hạn, với vi phạm kỷ luật ở mức độ nhẹ thì họ có thể bị áp dụng hình thức nhẹ nhất là khiển trách (Điều 84 Bộ Luật lao động). Hình thức này mới chỉ đạt được mục đích nhằm cảnh cáo, răn đe nhưng chưa đạt được mục đích khác như mục đích giáo dục để phù hợp với đặc điểm chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực của đối tượng này.

Ngoài việc phải chịu kỷ luật lao động nếu có hành vi vi phạm, người lao động chưa thành niên cũng có thể phải chịu trách nhiệm vật chất trong trường hợp họ gây thiệt hại phát sinh từ hành vi vi phạm kỷ luật lao động.

Căn cứ để áp dụng trách nhiệm vật chất: có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, có thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động, có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm kỷ luật lao động và thiệt hại xảy ra, có lỗi của người vi phạm. Khi áp dụng trách nhiệm vật chất đối với người vi phạm, người sử dụng lao động phải tuân theo nguyên tắc mức bồi thường không vượt quá mức thiệt hại thực tế mà người lao động gây ra. Đối với trường hợp người lao

động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật về thiệt hại đã gây ra, nếu gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất thì phải bồi thường nhiều nhất ba tháng lương. Trường hợp làm mất dụng cụ thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá mức cho phép thì tùy trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo giá thị trường, nếu có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm, trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường (Điều 89, Điều 90 Bộ Luật lao động). Trường hợp bồi thường thiệt hại một phần hay toàn bộ theo giá thị trường nếu không có hợp đồng trách nhiệm thì hiện nay pháp luật lao động chưa có quy định cụ thể về năng lực chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động chưa thành niên. Chẳng hạn, trường hợp một người 14 tuổi được tuyển dụng để làm công việc chằm men gốm, được người sử dụng lao động giao cho sử dụng men gốm đắt tiền mà làm đổ nhưng không có đủ tài sản để bồi thường thì việc bồi thường sẽ được giải quyết ra sao?

Mặc dù pháp luật quy định tương đối chặt chẽ như trên, nhưng thực tế việc người sử dụng lao động vi phạm những quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với người lao động, nhất là với người lao động chưa thành niên không phải là ít. Các vi phạm thường gặp là: doanh nghiệp sử dụng trên 10 lao động không xây dựng nội quy lao động, nếu xây dựng nội quy thì lại không đăng ký, do đó có những nội quy có nhiều quy định trái luật như quy định về hình thức xử phạt tiền, trừ lương, cúp lương, bắt người lao động phải làm thêm giờ hoặc phía người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật tùy tiện, thậm chí quá mức luật định đối với người lao động chưa thành niên ... Kết quả điều tra, khảo sát về danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của lao động chưa thành niên của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội (2006) chỉ rõ trong số 285 người lao động chưa thành niên được phỏng vấn có hơn 40% đã bị người sử dụng lao động áp dụng hình

thức xử phạt giữ hơn một tháng tiền lương, cúp lương, trừ lương, giảm lương khi họ mắc lỗi trong công việc (những lỗi này chủ yếu do các em không hoàn thành nhiệm vụ được giao, trong đó có cả yếu tố không làm vừa lòng khách). Còn theo báo cáo kết quả điều tra, khảo sát đánh giá danh mục nghề, công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên năm 2006 của Cục An toàn lao động thì trong số 148 chủ cơ sở, doanh nghiệp được phỏng vấn có hơn 60% các cơ sở, doanh nghiệp này không có nội quy lao động. Trong số cơ sở, doanh nghiệp có nội quy lao động thì có đến hơn 80% nội quy này có nội dung vi phạm quy định của pháp luật về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Ngoài những vi phạm thông thường trên, hiện nay đã xuất hiện những vi phạm nghiêm trọng về xử lý kỷ luật lao động gây tổn hại đến sức khỏe, tính mạng của người lao động chưa thành niên. Điển hình là vụ Nguyễn Thị Bình được chủ quán phở Chu Văn Đức và Trịnh Thị Hạnh Phương ở quận Thanh Xuân, thành phố Hà Nội nhận vào làm việc từ năm em gần 10 tuổi. Trong hơn 10 làm việc, em thường xuyên bị đánh đập, hành hạ với những lỗi do sơ suất như làm vỡ bát, đổ nước ra nhà... khiến em bị thương tật 37% [131]. Tòa án đã xử Chu Văn Đức 36 tháng tù treo và Trịnh Thị Hạnh Phương 45 tháng tù. Hoặc vụ Nguyễn Thị Nga quê ở Gia Bình, Bắc Ninh vào thuê nhà tại 31/41A Đồng Xoài, phường Tân Bình, quận Tân Bình, thành phố Hồ Chí Minh. Nguyễn Thị Nga thuê bốn lao động chưa thành niên làm may gia công. Khi các em ngủ gật trong giờ làm việc hoặc làm hư sản phẩm liền bị Nguyễn Thị Nga hành hạ, áp dụng các hình thức kỷ luật xâm phạm đến sức khỏe, nhân phẩm của các em. Vụ việc bị phát hiện và đưa ra xét xử, Nguyễn Thị Nga bị tuyên phạt 30 tháng tù giam [115]. Những vụ việc trên cho thấy khi người lao động chưa thành niên mắc lỗi, phía người sử dụng lao động áp dụng hình thức kỷ luật theo xu hướng tùy tiện, quá mức luật định. Nguyên nhân của thực trạng vi phạm trên một phần là do người sử dụng lao động chưa am hiểu pháp luật nên đã tự đặt ra và áp dụng những hình thức kỷ luật trái luật, mặt khác có nhiều người sử dụng lao

động hiểu luật nhưng vẫn cố tình vi phạm để áp dụng hình thức kỷ luật trái luật vì họ cho rằng người lao động chưa thành niên còn non nớt, không hiểu biết về luật nên họ tự áp đặt hình thức xử phạt tùy tiện. Nguyên nhân này một phần cũng do chưa có chủ thể đại diện chính thức cho người lao động chưa thành niên để thực hiện việc giám sát và bảo vệ quyền lợi cho họ trong quá trình lao động nên khi họ mắc lỗi, việc xử lý thường chủ yếu do người sử dụng lao động tự quyết định.

2.2.4. Quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Pháp luật hiện hành về an toàn lao động, vệ sinh lao động áp dụng với người lao động chưa thành niên cũng như đối với người lao động thành niên gồm các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; quyền của người lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; biện pháp bảo vệ sức khỏe người lao động; những ngành nghề, công việc không sử dụng lao động chưa thành niên.

Đối với *trách nhiệm của người sử dụng lao động* về an toàn lao động, vệ sinh lao động, pháp luật yêu cầu họ căn cứ vào các tiêu chuẩn, quy phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động do cơ quan nhà nước ban hành để xây dựng quy trình đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho từng loại máy, thiết bị, vật tư và nội quy an toàn, vệ sinh nơi làm việc [33, Điều 3]. Người sử dụng lao động phải tổ chức hướng dẫn, huấn luyện các tiêu chuẩn, quy định, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động trước khi nhận người lao động vào làm việc. Khi người lao động vào làm việc, phải trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động phải đảm bảo nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung. Người sử dụng lao động phải định kỳ kiểm tra, tu sửa máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng và loại bỏ, hạn chế các yếu tố có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tại nơi người lao động làm việc. Đây là những quy định thể hiện

sự cụ thể hoá nội dung Điều 11, Điều 12, Điều 16 Công ước số 155 về an toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc (1981) mà Việt Nam đã phê chuẩn năm 1994.

Các quy định trên được áp dụng chung với tất cả người lao động, tuy nhiên, với người lao động chưa thành niên pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động chưa có những quy định riêng để áp dụng cho đối tượng đặc thù này. Chẳng hạn, chưa có quy định cụ thể về trang bị phương tiện bảo hộ lao động phù hợp với cơ thể của người lao động chưa thành niên, chưa có quy định về việc bố trí người lao động trưởng thành kèm, giám sát người lao động chưa thành niên trong quá trình làm việc ở những nơi có yếu tố kỹ thuật phức tạp hoặc vận hành máy móc, để đề phòng nguy cơ tai nạn lao động cho họ...

Thực tế người sử dụng lao động chưa chấp hành đầy đủ những quy định trên. Báo cáo khảo sát đánh giá khả năng tiếp cận đào tạo nghề và việc làm của trẻ từ 15 tuổi đến 17 tuổi của Viện nghiên cứu thanh niên (2006) khi tiến hành phỏng vấn 242 em cho thấy một tỷ lệ khá cao các em phải làm việc trong môi trường có yếu tố bất lợi như về nhiệt độ, ánh sáng, dễ bị va đập, mùi, khí độc hại và làm việc ở những nơi cần có bảo hộ lao động và chỉ dẫn cũng như huấn luyện về công tác bảo hộ lao động. Tuy nhiên, số người lao động chưa thành niên được trang bị về trang thiết bị bảo hộ lao động, được hướng dẫn vận hành máy móc không nhiều. Chỉ có 45% đối tượng này được hướng dẫn về an toàn lao động. Báo cáo tình hình lao động trẻ em ở 8 tỉnh, thành phố Việt Nam tháng (2009) của ILO và Viện Khoa học lao động và xã hội qua việc khảo sát, phỏng vấn 150 em từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi cho thấy hầu hết các em làm việc cho chủ sử dụng lao động đều không được tập huấn về an toàn lao động, vệ sinh lao động và không được trang bị bảo hộ lao động [51].

Bên cạnh trách nhiệm của người sử dụng lao động là *quyền của người lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động*. Người lao động có quyền yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh, cải

thiện điều kiện lao động, trang cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân, huấn luyện, thực hiện biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động (Điều 16 Nghị định số 06/CP ngày 20/1/1995). Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục. Những quy định trên được áp dụng với người lao động nói chung, chưa có quy định riêng áp dụng với người lao động chưa thành niên. Ví dụ, quyền yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh nếu chỉ trao cho người lao động chưa thành niên mà không kèm theo cách thức, biện pháp bảo đảm thì khó thực hiện trên thực tế, do tâm lý của người lao động chưa thành niên thường “e ngại” trong việc yêu cầu người sử dụng lao động đảm bảo quyền lợi cho mình.

Đối với *biện pháp bảo vệ sức khỏe người lao động* được thể hiện cụ thể thông qua quy định về chế độ khám sức khỏe, quy định về thời giờ làm việc hợp lý, quy định về điều kiện sử dụng người lao động chưa thành niên.

Quy định chế độ khám sức khỏe cho người lao động chưa thành niên nhìn chung cũng tương tự như người lao động thành niên. Theo đó người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám sức khỏe định kỳ cho người lao động và chi phí khám sức khỏe do người sử dụng lao động trả. Những lần khám sức khỏe định kỳ được ghi vào sổ theo dõi riêng của người lao động chưa thành niên [61, Điều 102, Điều 119]. Quy định này nhằm xác định khả năng lao động của người lao động chưa thành niên, kịp thời phát hiện và xử lý các trường hợp mắc bệnh, giúp cho người sử dụng lao động sắp xếp, bố trí công việc phù hợp đảm bảo sức khỏe cho người lao động chưa thành niên. Quy định trên là cần thiết, tuy nhiên, thực tế cho thấy ít người sử dụng lao động thực hiện đúng quy định về khám sức khỏe định kỳ cho người lao động chưa thành niên và việc khám sức khỏe cũng mang tính

hình thức. Điều này có thể thấy qua kết quả thanh tra của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội tại 8 doanh nghiệp đóng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh (2000), tại 12 doanh nghiệp đóng trên địa bàn các tỉnh Bình Dương và Lạng Sơn vào năm 2003 cho thấy 20/20 doanh nghiệp không thực hiện việc khám sức khoẻ định kỳ cho người lao động chưa thành niên.

Ngoài quy định về chế độ khám sức khoẻ, nhà nước cũng ban hành những quy định nghiêm ngặt về điều kiện sử dụng lao động là người lao động chưa thành niên. Đó là quy định về sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe, *cấm sử dụng làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ việc làm, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách* [61, Điều 119]. Đây là quy định mang tính kế thừa các quy định tiền bộ trước khi ban hành Bộ Luật lao động. Cụ thể là điểm 3 mục I Thông tư số 01/LĐTBXH-TT ngày 9/1/1988 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện Quyết định số 217/HĐBT về lao động, tiền lương và Điều 19 Pháp lệnh bảo hộ lao động năm 1991. Nếu so với thời điểm thông qua Công ước số 182 (1998) thì pháp luật Việt Nam quy định về điều kiện sử dụng người lao động chưa thành niên đã được ban hành và áp dụng trước khi có quy định pháp luật quốc tế về vấn đề này.

Các điều kiện lao động có hại và một danh mục những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại cấm sử dụng người lao động chưa thành niên đã được quy định trong Thông tư liên bộ số 09/TT-LB ngày 13/4/1995 do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành. Trong đó quy định Danh mục 81 công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên và 13 Điều kiện lao động có hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên, chẳng hạn lao động thể lực quá sức, tư thế làm việc gò bó, thiếu dưỡng khí, tiếp xúc với hoá chất độc hại, chất phóng xạ, yếu tố gây truyền nhiễm, làm việc trong lòng đất, nơi cheo leo nguy hiểm, nơi gây ảnh hưởng xấu tới việc hình thành nhân cách...

Tuy nhiên, trong Thông tư số 09/TT-LB mới chỉ tập trung chủ yếu vào những ngành công nghiệp nặng, công nghiệp hoá chất và khu vực chính thức mà chưa bao trùm những ngành như nông nghiệp, ngư nghiệp và khu vực phi chính thức, nơi tình trạng sử dụng lao động chưa thành niên diễn ra phổ biến và hệ thống pháp lý về an toàn, vệ sinh lao động cũng như các dịch vụ thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động không với tới được. Nông nghiệp và ngư nghiệp được cho là những ngành nguy hiểm do việc sử dụng máy móc thiếu những quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động, chẳng hạn sử dụng điện để đánh bắt cá, nhiễm độc thuốc trừ sâu, các chất hóa học khác. Lao động trong khu vực phi chính thức phải đối mặt với những vấn đề nghiêm trọng về an toàn và vệ sinh lao động. Ở khu vực này, người lao động chưa thành niên phải làm những công việc tạm thời và khó có một mối quan hệ chính thức với người sử dụng lao động để có được những đảm bảo về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Mặt khác, trong Thông tư này còn có một số quy định chưa phù hợp, chẳng hạn quy định về: i) công việc số 51 (quy định về khối lượng mang vác không được vượt quá số kg nhất định), công việc số 58 (công việc ở nơi có bụi hoặc bột đá, bụi xi măng, bụi than, lông súc vật và các thứ bụi khác vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép) nên đưa vào phân quy định về điều kiện lao động sẽ hợp lý hơn; ii) hoặc một số điều kiện lao động chưa có cơ sở khoa học nhưng Thông tư này lại căn cứ vào cách phân loại với người lao động thành niên để suy ra, như quy định trong phần B- Các điều kiện lao động có hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên, tại điểm 1 quy định: lao động thể lực quá sức, mức tiêu hao năng lượng lớn hơn 4kcal/phút. Quy định mức tiêu hao năng lượng 4kcal/phút được coi là mức lao động thể lực nặng, tính cho người Việt Nam trung bình 50kg, nhưng với người lao động chưa thành niên khoảng 40kg thì việc đánh giá trên không phù hợp [15].

Ngày 9/12/2004 Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế đã ban hành Thông tư số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH-BYT quy định danh mục chỗ làm việc, công việc không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi trong các

cơ sở kinh doanh, dịch vụ dễ bị lợi dụng để hoạt động mại dâm. Mục đích của Thông tư này chủ yếu nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên là nữ, trong đó quy định 18 nơi làm việc và 21 công việc bị cấm. Người lao động làm việc tại các cơ sở kinh doanh dịch vụ này không những bị ảnh hưởng tới sức khỏe, tinh thần, mà có nguy cơ dễ bị lạm dụng, lôi kéo vào tệ nạn xã hội, đặc biệt là tệ nạn mại dâm. Những nghề, công việc được đánh giá có mức độ đặc biệt nguy hại đối với người dưới 18 tuổi là các loại hình vũ trường, massage, cắt tóc, gội đầu thư giãn, karaoke. Đây là nhóm nghề, công việc rất dễ dẫn đến tệ nạn mại dâm với các trò chơi thác loạn như “dịch lắc”, “múa lửa”,... điều này đã được khẳng định trong thực tiễn mấy năm gần đây.

Những nghề, công việc trên đều có tác động đến người lao động, nhất là lao động chưa thành niên. Trong giai đoạn đầu khi mới được ban hành, quy định về danh mục trên đã trở thành cơ sở pháp lý cho việc xác định loại công việc nào được sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Tuy nhiên, trong những năm gần đây khi nền kinh tế phát triển mạnh, những loại hình công việc mới ra đời (như phục vụ khách ăn uống tại các phòng ăn, phòng hát karaoke,...) lại chưa được bổ sung vào danh mục công việc cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Những hạn chế này nhiều khi gây lúng túng cho các cơ quan chức năng trong việc phát hiện, ngăn ngừa và xử lý các trường hợp sử dụng lao động dưới 18 tuổi vào những công việc ảnh hưởng đến sự phát triển về thể chất và tinh thần của người lao động chưa thành niên [14].

Các quy định trên về các điều kiện lao động có hại và một danh mục những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại cấm sử dụng người lao động chưa thành niên là sự thể hiện nội dung điểm (d) Điều 3 của Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (Sử dụng trẻ em trong những công việc mà tính chất và hoàn cảnh làm việc có thể xâm hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của trẻ). Ngoài ra, hiện nay trong hệ thống pháp luật Việt Nam cũng có những quy định khác thể hiện nội dung điểm (b) Điều 3 Công ước số

182 như Điều 253 Bộ Luật Hình sự quy định về tội làm, sao chép, lưu hành, vận chuyển, mua bán, tàng trữ nhằm phổ biến sách, báo, tranh, ảnh, phim, ca nhạc hoặc những vật phẩm khác có tính chất đồi trụy, truyền bá văn hoá phẩm đồi trụy đối với người chưa thành niên; khoản 7 Điều 7 Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em quy định hành vi làm ra, sao chép, lưu hành, vận chuyển, tàng trữ văn hoá phẩm khiêu dâm trẻ em. Quy định này so với điểm (b) Điều 3 Công ước số 182: “sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em làm mại dâm, tham gia sản xuất văn hoá phẩm khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm” thì còn chưa điều chỉnh hành vi “*sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em biểu diễn khiêu dâm*”. Mặc dù hành vi này có thể chưa phổ biến ở Việt Nam, nhưng để đáp ứng tính chất “dự phòng” trong tương lai thì pháp luật nên điều chỉnh về hành vi này.

Thực tế thực hiện các quy định hiện hành cũng còn rất nhiều sai phạm, điển hình là những vi phạm khi thực hiện quy định về điều kiện lao động có hại và các công việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên. Điều này có thể thấy qua kết quả điều tra mới nhất (2006) của Cục An toàn Lao động về danh mục nghề, công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên. Điều tra tại 7 tỉnh, trong vòng 10 năm từ 1995-2005 (kể từ khi Bộ Luật lao động có hiệu lực) chỉ có 29/81 nhóm nghề, công việc thuộc Danh mục cấm sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động đã tuyển người chưa đủ 18 tuổi để làm (trong đó có năm nhiều nhất tại các cơ sở được điều tra đã sử dụng đến hơn 1.200 lao động chưa thành niên).

Những vi phạm trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân nổi bật do một số qui định về chức danh nghề trong Thông tư số 09/TT-LB chưa cụ thể, đặc biệt đối với qui định về tiếp xúc bụi, bột đất đá, hóa chất vượt tiêu chuẩn cho phép. Các cơ sở sản xuất đều khẳng định họ không vi phạm gì vì trong danh mục nghề kèm theo Thông tư không có chức danh mà họ có, bản thân người lao động cũng không thể biết về hóa chất mà họ đang tiếp xúc.

Ngoài ra, thực tế cho thấy còn những vi phạm quy định về danh mục chỗ làm việc, công việc không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Điều này có thể thấy qua số liệu từ kết quả điều tra, khảo sát về danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội mới nhất (2006). Trong số 89 em được điều tra, khảo sát thì có 77 em phải làm những nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách. Khi làm việc các em đã từng bị chửi mắng, bị vu oan, đe dọa, bị trấn lột tiền, không được ra khỏi nhà.... Thực tế vi phạm trên cho thấy, trong môi trường làm việc, người lao động chưa thành niên không những bị xâm hại về sức khỏe, thân thể mà còn bị xâm phạm danh dự, nhân phẩm, đời sống tinh thần không được bảo đảm tại nơi làm việc.

Kết quả điều tra, khảo sát về danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên trên cũng cho biết tại môi trường họ làm việc có 59,8% đã từng tiếp xúc với các đối tượng tệ nạn xã hội, trong đó 24,6% từng tiếp xúc với người nghiện ma túy, 11,7% đã từng tiếp xúc với những người môi giới mại dâm, 11% tiếp xúc với chủ chứa mại dâm, người bán dâm. Điều này cho thấy một bộ phận người lao động chưa thành niên đang từng ngày, từng giờ phải đối mặt với những đối tượng có hành vi vi phạm pháp luật. Môi trường làm việc đã có nhiều tác động tiêu cực đến nhận thức và sự phát triển nhân cách của họ, dễ có nguy cơ dẫn đến việc họ có những hành vi sai lệch chuẩn mực xã hội [14].

Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do gia đình họ quá nghèo, họ phải bươn trải để kiếm tiền giúp đỡ gia đình (40%). Nhiều người có hoàn cảnh éo le, bố mẹ mất (8,5%), bố mẹ đi tù (7,4%), trong gia đình có người ốm đau, tàn tật (5,5%), gia đình có người sử dụng ma túy (5,7%), gia đình có người hoạt động mại dâm (4,7%) và lý do bố mẹ thất nghiệp. Chính những hoàn cảnh này đã ảnh hưởng rất lớn đến tâm lý của họ và là nguyên nhân dẫn đến việc họ phải lao động, mặc dù đối tượng này chưa đủ vững vàng để đối phó với những khó khăn trong cuộc sống. Bên cạnh những nguyên nhân kể

trên về phía người lao động chưa thành niên, còn phải kể đến nguyên nhân từ phía người sử dụng lao động muốn sử dụng người lao động chưa thành niên vì để trả mức lương thấp (40,9%), dễ sai bảo (43%) và với mục đích chiêu theo thị hiếu của khách hàng (14,9%).

Tình hình vi phạm sử dụng người lao động chưa thành niên có thể thấy trong kết quả thanh tra của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2007), qua việc thanh tra ở 9 tỉnh thành phố tại 39 doanh nghiệp, cơ sở được thanh tra với tổng số lao động là 12.313 người, trong đó có 26 doanh nghiệp, cơ sở sử dụng 1.012 lao động dưới 18 tuổi chiếm 8,22%. Trong số 26 doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động dưới 18 tuổi thì có 20 doanh nghiệp (chiếm 77%) không báo cáo cơ quan chức năng việc tuyển dụng, sử dụng lao động chưa thành niên theo quy định. Những doanh nghiệp có báo cáo thì việc báo cáo cũng không đầy đủ các nội dung theo quy định, có 18 doanh nghiệp không tổ chức khám, 8 doanh nghiệp có tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho lao động chưa thành niên, tuy nhiên tại tất cả doanh nghiệp đã không thực hiện việc ghi lại tất cả các lần kiểm tra sức khỏe định kỳ cho lao động để xuất trình khi thanh tra viên lao động đến kiểm tra, tất cả 26 doanh nghiệp có sử dụng lao động chưa thành niên đều không lập sổ theo dõi riêng. Nhiều chủ sử dụng lao động không nắm được doanh nghiệp mình có bao nhiêu lao động dưới 18 tuổi.

Trên đây là thực tế về tình hình sử dụng lao động, điều kiện an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với người lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động. Nhìn chung, nhiều người sử dụng lao động đã buộc người lao động chưa thành niên phải lao động trong điều kiện lao động không đảm bảo an toàn, trang thiết bị bảo hộ lao động thiếu thốn, điều kiện vệ sinh yếu kém, thậm chí họ phải làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm gây ảnh hưởng xấu tới sự phát triển nhiều mặt của họ. Tuy nhiên, với các vi phạm của người sử dụng lao động, pháp luật hiện hành chỉ áp dụng chủ yếu biện pháp xử lý hành chính, ít áp dụng biện pháp xử lý hình sự, nhất là với

hành vi sử dụng trẻ em làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này là do pháp luật hiện hành chưa có quy định thống nhất về khái niệm “lao động trẻ em” và “lao động chưa thành niên” để làm cơ sở cho việc áp dụng Điều 228 Bộ Luật hình sự. Đây có thể coi là sự thiếu sót của pháp luật khi quy định về người lao động dưới 18 tuổi. Điều 228 đề cập tới tội vi phạm quy định về sử dụng lao động trẻ em, trong đó có nêu hành vi sử dụng trẻ em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục mà Nhà nước quy định đã bị xử phạt hành chính về hành vi này mà còn vi phạm sẽ chịu trách nhiệm hình sự. Trong Bộ Luật hình sự không có quy định cụ thể về lao động trẻ em như quy định trẻ em là những người trong độ tuổi nào nên khi vận dụng Điều 228 sẽ phải dẫn chiếu tới các quy định của luật chuyên ngành có quy định về vấn đề này. Khi đó sẽ áp dụng Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em hoặc Bộ Luật lao động. Nếu áp dụng Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em sẽ không có quy định về xử phạt hành chính đối với tổ chức, cá nhân sản xuất, kinh doanh sử dụng trẻ em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại trong hệ thống văn bản hướng dẫn thi hành Luật này. Nếu áp dụng Bộ Luật lao động thì hiện nay không có quy định về “lao động trẻ em” nên không xác định được giới hạn độ tuổi của “lao động trẻ em”. Khi đó, nếu dẫn chiếu tới văn bản dưới luật là Nghị định số 47/2010/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động thì cũng không có quy định về xử phạt hành chính với hành vi sử dụng trẻ em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại. Nghị định số 47/2010/NĐ-CP chỉ quy định xử phạt hành chính với hành vi sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại (khoản 2b, Điều 13). Do đó, nếu muốn áp dụng Điều 228 Bộ Luật hình sự thì khó có cơ sở để áp dụng.

Việc người sử dụng lao động vi phạm pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động với đối tượng này sẽ ảnh hưởng đến khả năng xuất khẩu hàng

hoá của các doanh nghiệp xuất khẩu. Trong điều kiện hội nhập quốc tế, thị hiếu người tiêu dùng ngày nay thiên về các sản phẩm “sạch”, đó là các sản phẩm được sản xuất không sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật, được sản xuất trong môi trường, điều kiện đảm bảo an toàn, vệ sinh cho người lao động. Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp nhập khẩu trước khi có đề nghị đặt hàng chính thức họ sẽ cử những nhóm công tác đến khảo sát môi trường làm việc của doanh nghiệp xuất khẩu. Nếu môi trường làm việc không đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động, sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên trái phép thì họ sẽ không ký kết hợp đồng nhập khẩu để tránh trường hợp hàng hoá nhập khẩu bị người tiêu dùng tẩy chay vì lý do sản phẩm không “sạch”. Hoặc tránh trường hợp hàng hoá sẽ bị cấm nhập khẩu hay bị áp dụng các biện pháp chống bán phá giá khi bị điều tra hàng hoá do lao động chưa thành niên, lao động trẻ em sản xuất và người sử dụng lao động không đầu tư trang thiết bị đảm bảo điều kiện môi trường làm việc an toàn, vệ sinh nhằm giảm chi phí sản xuất, hạ giá thành xuất khẩu, bán phá giá.

2.2.5. Bảo hiểm xã hội đối với người lao động chưa thành niên.

Pháp luật về bảo hiểm xã hội hiện nay được quy định chủ yếu trong Luật Bảo hiểm xã hội, Bộ Luật lao động, Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ, Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/1/2007. Quy định trong các văn bản trên không có sự phân biệt giữa người lao động thành niên và người lao động chưa thành niên nên khi tham gia quan hệ lao động, người lao động chưa thành niên cũng phải thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cũng như được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội như với người lao động thành niên. Nếu so sánh các quy định của Việt Nam về bảo hiểm xã hội đối với người lao động chưa thành niên với quy định của một số quốc gia như Azerbaijan, Mông Cổ...ta thấy có điểm khác biệt cơ bản như quy định về đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc của Việt Nam có phạm vi hẹp hơn. Điều 46 Bộ Luật lao động Mông Cổ, Điều 45, Điều 225 Bộ Luật lao động Azerbaijan [124] quy định: đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội

bắt buộc là người lao động chưa thành niên có giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, bất kể đó là hợp đồng có xác định hay không xác định thời hạn. Tuy nhiên, theo Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội Việt Nam, đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc là người lao động chưa thành niên có giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ ba tháng trở lên (với người lao động chưa thành niên có giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng không phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc). Điều này cho thấy, việc mở rộng hay thu hẹp phạm vi đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội tùy thuộc vào quan điểm cũng như điều kiện kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, nếu so sánh với quy định về phạm vi đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội là toàn bộ người lao động chưa thành niên, ta thấy đây là quy định tiến bộ, hạn chế việc người sử dụng lao động lạm dụng việc giao kết hợp đồng lao động dưới ba tháng để trốn tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động chưa thành niên. Mặt khác, theo Điều 4 Luật bảo hiểm xã hội Việt Nam, với người lao động chưa thành niên có giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới ba tháng có thể tham gia loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện, nhưng họ chỉ được tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội hưu trí và tử tuất, họ không được tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội ốm đau, bảo hiểm tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp. Đây là quy định hạn chế một số quyền lợi của người lao động chưa thành niên khi họ tham gia quan hệ lao động.

Trên đây là một số hạn chế trong quy định về bảo hiểm xã hội với người lao động chưa thành niên. Bên cạnh đó, hiệu quả thực thi các quy định này cũng chưa cao. Xuất phát từ việc người sử dụng lao động không tuân theo quy định về việc phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên, do đó, người sử dụng lao động không thực hiện các quy định về bảo hiểm xã hội với họ. Điều này có thể thấy rõ qua vụ việc bà Võ Thị Huệ ở đường số 12, khu phố 6, phường Bình Hưng Hoà A, phường Bình Hưng Hoà, quận Tân Bình, thành phố Hồ Chí Minh đã sử dụng 6 lao động chưa thành

niên nhưng không ký hợp đồng lao động và cũng không trả thêm cho các em một khoản tiền để các em tự tham gia bảo hiểm xã hội [112] . Báo cáo khảo sát 285 người lao động chưa thành niên làm những công việc nằm trong danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người chưa thành niên (2006) của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội. Kết quả, điều tra cho thấy số người lao động chưa thành niên được ký hợp đồng lao động chiếm 3,1%, đóng bảo hiểm y tế chiếm 1,7%, hỗ trợ khám chữa bệnh chiếm 18,9%, không có chế độ hỗ trợ chiếm 53,2%.

Số liệu trên cho thấy tỷ lệ người sử dụng lao động không ký hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên rất cao, trên 96%, nên không có chế độ bảo hiểm xã hội đi kèm. Việc thực hiện một số chế độ hỗ trợ của người sử dụng lao động với các em tùy thuộc vào lòng hảo tâm của họ, không có ràng buộc về mặt pháp lý. Trên 50% trong số các em trong suốt thời gian làm việc tại cơ sở không được hưởng bất kỳ sự hỗ trợ nào ngoài đồng lương, nhiều em cho biết nhiều lúc bị bệnh, hay bị ốm đau vẫn phải làm việc, thậm trí còn không có thuốc để uống.

Kết quả thanh tra của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội năm 2008 tại 9 doanh nghiệp, năm 2009 tại 35 doanh nghiệp, cơ sở sản xuất có sử dụng lao động chưa thành niên thì hầu hết các doanh nghiệp, cơ sở này chưa thực hiện các quy định về khám sức khỏe, lập hồ sơ theo dõi sức khỏe, chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động, chưa trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế vào lương cho người lao động chưa thành niên làm các công việc mang tính chất thời vụ dưới 3 tháng....

Còn theo Báo cáo khảo sát đánh giá khả năng tiếp cận đào tạo nghề và việc làm của trẻ từ 15 tuổi đến 17 tuổi của Viện nghiên cứu thanh niên năm 2006 cho biết trong tổng số 242 em được phỏng vấn thì chỉ có 6% có bảo hiểm và con số này cũng là số có hợp đồng lao động với người sử dụng lao động. Như vậy có thể thấy việc vi phạm về không ký hợp đồng lao động là nguyên nhân tất yếu của việc người lao động chưa thành niên không được bảo

hiểm xã hội. Ngoài ra, việc pháp luật quy định bảo hiểm xã hội bắt buộc được áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn cũng là một nguyên nhân dẫn tới người sử dụng lao động né tránh việc đóng bảo hiểm xã hội bằng cách giao kết hợp đồng lao động dưới ba tháng hoặc dựa vào lý do hợp đồng giao kết với người lao động chưa thành niên dưới ba tháng để không đóng bảo hiểm xã hội.

Thực trạng thực hiện các quy định của pháp luật lao động đối với người lao động chưa thành niên như trên cho thấy người lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động, ngoài tiền lương, gần như không được hưởng bất kỳ quyền lợi nào khác, cho dù phải thực hiện những công việc quá sức, công việc nặng nhọc, nguy hiểm, ảnh hưởng xấu tới sự hình thành nhân cách, làm việc quá giờ, làm việc trong điều kiện không đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động và không được hưởng bảo hiểm đối với những rủi ro, tai nạn nếu xảy ra. Khi tham gia quan hệ lao động, họ luôn ở trong tình trạng yếu thế, chịu thiệt thòi, còn tình trạng vi phạm các quy định pháp luật của người sử dụng lao động thường xuyên xảy ra. Mặc dù có quy định về xử phạt người lao động không đóng bảo hiểm cho người lao động, nhưng người sử dụng lao động thường chịu phạt vì vi phạm hơn là đóng bảo hiểm cho người lao động. Thực tế có những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nợ đóng bảo hiểm cho người lao động lên đến hàng tỷ đồng nhưng mức phạt đối với vi phạm này chỉ là phần nhỏ, không đáng kể so với tổng số tiền phải đóng bảo hiểm cho người lao động (Điều 14 Pháp lệnh sửa đổi, bổ sung một số điều của của Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính năm 2008 quy định xử phạt vi phạm về bảo hiểm xã hội với mức cao nhất chỉ là 30 triệu đồng). Điều này cho thấy quy định pháp luật về xử phạt vi phạm không đóng bảo hiểm cho người lao động còn chưa mạnh, chưa có tính răn đe để đảm bảo tính khả thi cho quy định về bảo hiểm cho người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng

2.2.6. Quy định về thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động

Việc thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động được quy định trong Bộ Luật lao động, từ Điều 34 đến Điều 43 và trong Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 của Chính phủ, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. Nhìn chung, các quy định này không có sự phân biệt khi áp dụng giữa người lao động chưa thành niên và người lao động thành niên trong trường hợp thay đổi hợp đồng lao động hoặc trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

Thay đổi hợp đồng lao động.

Nội dung vấn đề thay đổi hợp đồng lao động được pháp luật quy định chủ yếu về: chủ thể có quyền yêu cầu thay đổi; thời hạn thông báo việc thay đổi; và điều kiện thay đổi.

Khi đã giao kết hợp đồng lao động, để thực hiện các điều khoản đã cam kết, người lao động phải đích thân làm đúng công việc đã thoả thuận, tuân thủ các thoả thuận về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, quy trình lao động, kỷ luật lao động. Đặc biệt người lao động phải chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Trong một số trường hợp nhất định, người lao động cũng phải tuân thủ các quyết định của người sử dụng lao động về việc điều chuyển người lao động làm việc khác, thậm chí với mức lương thấp hơn (Điều 34 Bộ Luật lao động). Về phía người sử dụng lao động cũng phải đảm bảo các điều kiện làm việc đã cam kết, trả đủ lương và trả đúng hạn như đã thoả thuận.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, các bên cũng có thể thay đổi nội dung hợp đồng lao động. Sự thay đổi này có thể xuất phát từ ý chí hai bên, người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận sự thay đổi. Pháp luật đã ghi nhận quyền và khả năng thay đổi nội dung hợp đồng lao động của các bên trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động được hình thành bởi những thoả thuận dựa trên nguyên tắc bình đẳng, tự

nguyên nên trong quá trình thực hiện hợp đồng các nguyên tắc này cũng cần được bảo đảm. Trong đó, khi thực hiện hợp đồng lao động, nhiều sự kiện xảy ra mang tính khách quan khiến một bên khó có thể thực hiện đúng và đầy đủ các cam kết trong hợp đồng. Do vậy, một bên đề nghị bên kia thay đổi hợp đồng cũng là một cơ sở tạo điều kiện để quan hệ hợp đồng lao động diễn ra hài hoà, ổn định.

Điều 33 Bộ Luật lao động quy định việc thay đổi hợp đồng lao động có thể xảy ra trong hai trường hợp: (1) thay đổi một hoặc vài nội dung trong hợp đồng lao động đang còn hiệu lực; (2) giao kết một hợp đồng lao động mới thay thế hợp đồng lao động cũ đang còn hiệu lực. Nhìn chung thay đổi hợp đồng lao động có thể đa dạng, nhưng dù là thay đổi về nội dung gì thì cũng cần đảm bảo các điều kiện sau: *Một là*, sự thay đổi của hợp đồng lao động phải được diễn ra trong quá trình thực hiện hợp đồng, nghĩa là khi hợp đồng lao động đã phát sinh và chưa hết hiệu lực. Một hợp đồng chưa phát sinh hiệu lực dù đã có những thoả thuận ban đầu, thì khi các bên thay đổi những thoả thuận này sẽ không được xem là thay đổi hợp đồng lao động. Hoặc như trong trường hợp, mặc dù thời hạn thực hiện hợp đồng chưa hết, nhưng công việc theo hợp đồng đã được hoàn thành, các bên đã thực hiện đầy đủ nghĩa vụ cho nhau thì theo khoản 2 Điều 36 Bộ Luật lao động hợp đồng lao động đương nhiên chấm dứt. Trong trường hợp này, nếu các bên có thoả thuận nào khác cũng không phải là thay đổi hợp đồng mà là giao kết một hợp đồng lao động mới (không phải để thay thế hợp đồng lao động cũ). *Hai là*, việc thay đổi hợp đồng lao động phải được tiến hành theo các nguyên tắc và thủ tục luật định: Bên có yêu cầu thay đổi hợp đồng phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày; khi các bên thương lượng thoả thuận thay đổi hợp đồng theo yêu cầu của một bên phải tuân thủ các nguyên tắc như giao kết hợp đồng lao động đối với nội dung cần thay đổi. Bên nhận được yêu cầu thay đổi hợp đồng hoàn toàn có quyền đồng ý hoặc không đồng ý. Nếu các bên không đạt được thoả thuận thay đổi hợp đồng, thì các bên tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động

“cũ” như bình thường hoặc có thể chấm dứt hợp đồng lao động theo sự thoả thuận hoặc theo quy định tại các Điều 37, 38 của Bộ Luật lao động (trường hợp người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng).

Quy định trên về thay đổi hợp đồng lao động là phù hợp khi áp dụng với người lao động nói chung. Tuy nhiên, với người lao động chưa thành niên thì cần xem lại quy định về chủ thể có quyền yêu cầu đưa ra đề nghị thay đổi nội dung hợp đồng lao động. Trường hợp người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, pháp luật quy định họ được tự giao kết hợp đồng lao động, nhưng tại thời điểm giao kết họ chưa phát triển đầy đủ về trí lực dẫn đến quyền lợi của họ có thể không được đảm bảo. Ví dụ, tiền lương được thoả thuận chỉ ở mức lương tối thiểu, nhất là khi giao kết hợp đồng lao động với thời hạn trên một năm. Khi hợp đồng lao động được thực hiện một thời gian, người lao động chưa thành niên hoặc một chủ thể khác phát hiện ra, như cha mẹ, người giám hộ, công đoàn và họ muốn thay đổi thoả thuận về tiền lương. Tuy nhiên, trường hợp này, pháp luật chưa có quy định về những chủ thể trên có quyền yêu cầu thay đổi. Đối với người lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi, pháp luật quy định khi giao kết hợp đồng lao động phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ, người giám hộ. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, chẳng hạn, các quyền lợi của người lao động chưa thành niên nhận được không đáp ứng yêu cầu của họ thì pháp luật cũng chưa có quy định về việc cha mẹ, người giám hộ...có quyền yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động.

Chấm dứt hợp đồng lao động.

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý quan trọng dẫn đến sự kết thúc quan hệ lao động. Chấm dứt hợp đồng lao động có thể xảy ra do những lý do chủ quan hoặc khách quan khác nhau nhưng hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Chính vì vậy để bảo vệ quyền và lợi ích của các bên,

pháp luật quy định cụ thể, chặt chẽ về căn cứ và hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động.

i) Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động.

Theo quy định hiện hành, căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động có hai trường hợp: dựa trên ý chí hai bên và ý chí người thứ ba; và dựa trên ý chí của một bên.

Chấm dứt hợp đồng lao động *dựa trên ý chí hai bên và ý chí người thứ ba* khi có các căn cứ như: hết hạn hợp đồng; đã hoàn thành công việc theo hợp đồng; hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động; người lao động bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo Quyết định của toà án; người lao động mất tích theo tuyên bố của toà án (Điều 36 Bộ Luật lao động). Trong các căn cứ trên, căn cứ “hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động” chưa được giải thích cụ thể khi áp dụng với người lao động chưa thành niên có giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động. Chẳng hạn, trường hợp khi cha mẹ, người giám hộ...của người lao động chưa thành niên phát hiện những thoả thuận trong hợp đồng gây bất lợi cho người lao động chưa thành niên thì pháp luật chưa quy định về việc những chủ thể này có quyền thoả thuận với người sử dụng lao động về chấm dứt hợp đồng hay không.

Chấm dứt hợp đồng lao động *dựa trên ý chí một bên* là trường hợp chấm dứt chỉ phụ thuộc vào ý chí của một bên chủ thể là người lao động hoặc người sử dụng lao động.

Theo Điều 37 Bộ Luật lao động, với hợp đồng không xác định thời hạn thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần có lý do cụ thể, nhưng phải tuân thủ một số thủ tục pháp lý nhất định. Đó là phải báo trước cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, nếu người lao động bị ốm đau, tai nạn lao động đã điều trị 6 tháng liền thì phải báo trước ít nhất 3 ngày.

Với hợp đồng lao động xác định thời hạn, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn nếu do lỗi của người sử dụng lao động như không đảm bảo đúng cam kết đã thoả thuận về công việc, thời gian, địa điểm làm việc, tiền lương hay ngược đãi, cưỡng bức lao động hoặc bản thân người lao động và gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng hay người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 3 tháng liền với hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được phục hồi (khoản 1 Điều 37 Bộ Luật lao động). Đây là những căn cứ áp dụng chung cho người lao động, tuy nhiên, có một số trường hợp pháp luật chưa dự liệu nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên. Như với trường hợp người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động đã thoả thuận những nội dung gây bất lợi cho bản thân như mức lương chỉ bằng mức lương tối thiểu do nhà nước quy định trong từng thời kỳ và áp dụng mức lương này trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng hoặc thoả thuận về việc người lao động chưa thành niên không được hưởng bất kỳ khoản thưởng nào trong khi những người lao động trưởng thành khác trong doanh nghiệp đều được thưởng.

Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 38 Bộ Luật lao động. Theo đó, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc, vi phạm kỷ luật lao động bị xử lý kỷ luật sa thải hoặc ốm đau kéo dài hoặc trong trường hợp bất khả kháng như thiên tai, hoả hoạn hay do “thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ” (Điều 17 Bộ Luật lao động và Điều 11 Nghị định số 39/2003/NĐ-CP) hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp mà theo phương án sử dụng lao động, người lao động không thể được sử dụng tiếp (Điều 31 Bộ Luật lao

động, Điều 6 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP). Việc quy định căn cứ trên theo phương pháp liệt kê cụ thể giúp cho việc áp dụng được thuận tiện, đồng thời cũng hạn chế việc người sử dụng lao động sử dụng những căn cứ khác để chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên. Bên cạnh đó, những căn cứ cụ thể này còn là cơ sở để các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp đồng lao động khi có tranh chấp xảy ra.

Về cơ bản Bộ Luật lao động đã quy định khá chi tiết các trường hợp làm căn cứ để hợp đồng lao động có thể chấm dứt. Nghĩa là, pháp luật đã dùng phương pháp liệt kê để dự liệu các trường hợp cụ thể. Tuy nhiên, trong điều kiện hội nhập quốc tế và thực tiễn trong nền kinh tế thị trường diễn biến khá phức tạp, đặc biệt trong bối cảnh suy thoái kinh tế, khủng hoảng tài chính mang tính toàn cầu hiện nay khiến nhiều doanh nghiệp thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc phải cho người lao động nghỉ việc hàng loạt. Nhưng pháp luật chưa có quy định về việc “khi doanh nghiệp thực sự gặp khó khăn về tài chính dẫn đến phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc” là căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động.

ii) Về hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động.

Pháp luật về giải quyết hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động thường tập trung quy định về chế độ trợ cấp và chế độ bồi thường.

Nhìn chung, khi hợp đồng lao động chấm dứt do các căn cứ khác nhau đã nêu trên, người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo mức mỗi năm đã làm việc tại doanh nghiệp được tính bằng nửa tháng lương và phụ cấp lương nếu họ đã có thời gian làm việc từ đủ 12 tháng trở lên tại doanh nghiệp, trừ một số trường hợp như người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; người lao động nghỉ việc do doanh nghiệp áp dụng biện pháp thay đổi cơ cấu công nghệ vì đã được hưởng trợ cấp mất việc làm; người lao động bị kỷ luật sa thải không phải do trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh của doanh

ngiệp. Riêng trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt do người sử dụng lao động áp dụng các biện pháp thay đổi cơ cấu, công nghệ và trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm theo mức mỗi năm đã làm việc được tính bằng 1 tháng lương, thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương (Điều 17 và Điều 31 Bộ Luật lao động) (theo Điều 41 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm thất nghiệp thì quy định về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm sẽ không áp dụng với các hợp đồng lao động có tham gia bảo hiểm thất nghiệp mà giao kết sau ngày 1/1/2009).

Người sử dụng lao động nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng đã ký kết và bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày người lao động không được làm việc với ít nhất hai tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) (Điều 42 Bộ Luật lao động).

Trong trường hợp người lao động không muốn trở lại làm việc thì ngoài khoản tiền được bồi thường theo quy định trên, người lao động còn được hưởng trợ cấp thôi việc. Nếu người sử dụng lao động không muốn nhận người lao động trở lại làm việc và người lao động đồng ý thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định như trên và trợ cấp, hai bên thoả thuận về khoản bồi thường thêm cho người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động. Trường hợp vi phạm thời hạn báo trước thì người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

Trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải bồi thường chi phí đào tạo (nếu có) theo khoản 3 Điều 41 Bộ Luật lao động. Nếu vi phạm thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

Quy định như trên đã có sự phân biệt giữa người lao động và người sử dụng lao động trong việc xử lý hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật phải bồi thường 2 tháng tiền lương và phụ cấp lương, trong khi mức này ở trường hợp tương ứng đối với người lao động chỉ là nửa tháng lương và phụ cấp lương. Sự phân biệt này xem ra thiếu cơ sở khoa học và pháp lý. Đã có hành vi vi phạm pháp luật như nhau (chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật) thì cần phải chịu hậu quả pháp lý giống nhau. Cũng không cần phải “bảo vệ” người lao động vi phạm hơn so với người sử dụng lao động vi phạm.

Mặc dù pháp luật đã quy định tương đối đầy đủ về căn cứ, thủ tục, hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động, song, hiệu quả thực thi lại không cao. Ở các doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp, doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân, đặc biệt tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, hộ gia đình, nơi thu hút người lao động chưa thành niên, các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật lao động không nhiều. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động một cách tùy tiện, không theo các căn cứ, điều kiện theo luật định và ngược lại cũng nhiều trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà không có lý do chính đáng hoặc không báo trước cho người sử dụng lao động. Ngoài ra, phía người sử dụng lao động cũng không thực hiện nghĩa vụ thanh toán khi chấm dứt hợp đồng lao động. Hầu hết các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh thường không tính thời gian học nghề, tập nghề, không tính thời

gian làm việc có tháng lễ, không thực hiện việc trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm hoặc tính trả không đủ cho người lao động. Nguyên nhân của vi phạm này có nhiều, nhưng một trong những nguyên nhân quan trọng đó là sự chưa hoàn thiện của các quy định pháp luật về giao kết, hình thức, nội dung hợp đồng lao động, việc giao kết hợp đồng lao động đơn giản nên việc chấm dứt hợp đồng lao động cũng đơn giản không theo quy định, chế tài xử lý vi phạm còn nhẹ, cơ chế đảm bảo cho việc xử lý vi phạm còn quá rườm rà, phức tạp gây khó khăn cho cả người đi kiện lẫn người bị kiện.

2.3. Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động

2.3.1. Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm

Vấn đề thanh tra, xử lý vi phạm hiện nay được quy định tại Chương XVI Bộ Luật lao động. Quy định này được áp dụng cho người lao động cũng tương tự như người lao động chưa thành niên. Theo đó, Thanh tra Nhà nước về lao động gồm thanh tra chính sách, an toàn lao động, vệ sinh lao động. Về thẩm quyền, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và các cơ quan lao động địa phương thực hiện thanh tra lao động và thanh tra an toàn lao động. Bộ Y tế và các cơ quan y tế địa phương thực hiện thanh tra vệ sinh lao động.

Khi tiến hành thanh tra, thanh tra có quyền xử lý các vi phạm theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật lao động. Cơ sở pháp lý để xử lý các vi phạm là quy định về các hành vi vi phạm pháp luật lao động và mức xử phạt. Các hành vi vi phạm chủ yếu xâm hại đến quyền, lợi ích, danh dự, nhân phẩm hoặc an toàn sức khỏe của người lao động. Cụ thể đó là các hành vi vi phạm về việc làm, hợp đồng lao động, điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động chưa thành niên. Các hành vi vi phạm được xác định chủ yếu là của người sử dụng lao động. Quy định trên nhằm ngăn ngừa và xử lý các hành vi vi phạm của người sử dụng lao động và để bảo vệ người lao động chưa thành niên khi họ tham gia vào quan hệ lao động. Điều này thể hiện sự nội luật hoá Điều 3 Công

ước số 81 về thanh tra lao động trong công nghiệp và thương mại (1947) mà Việt Nam đã phê chuẩn năm 1994. Tương ứng với mỗi hành vi vi phạm là các mức xử phạt khác nhau, từ cảnh cáo, phạt tiền đến áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung như tước quyền sử dụng giấy phép hành nghề, tịch thu tang vật, phương tiện và buộc phải khắc phục hậu quả, điều này được quy định cụ thể tại Điều 4 Nghị định số 47/2010/NĐ-CP. Nghị định này mới được ban hành trên cơ sở kế thừa và bổ sung những quy định trong Nghị định số 113/2004/NĐ-CP. Tuy nhiên, trong Nghị định này vẫn còn thiếu nhiều nội dung cần thiết chưa được quy định hoặc đã quy định nhưng chưa hợp lý. Chẳng hạn như hành vi không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản, hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, chửi mắng, xâm hại đến sức khỏe người lao động, chưa có quy định về việc xử phạt phải tính đến mức lợi do hành vi vi phạm mang lại hay số tiền bị chiếm giữ trái phép hoặc chưa có quy định hợp lý về sự chênh lệch giữa vi phạm lần đầu và tái phạm hoặc mức xử phạt đối với một số hành vi vi phạm còn thấp (hành vi sử dụng người lao động chưa thành niên vào công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại với mức phạt tối đa chỉ đến 3 triệu đồng)...

Ngoài một số hành vi vi phạm chưa được quy định mức xử phạt như trên, nhìn chung các quy định pháp luật về xử lý vi phạm đối với người lao động chưa thành niên hiện nay có thể nói là tương đối đầy đủ và phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội ở nước ta. Theo báo cáo của Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, công tác thanh tra trong vài năm gần đây đã hướng tập trung vào đối tượng là người lao động chưa thành niên. Hàng năm, thanh tra đã có những cuộc thanh tra riêng về người lao động chưa thành niên trên nhiều tỉnh, thành phố trên phạm vi cả nước. Kết quả các cuộc thanh tra cho thấy, lao động chưa thành niên thường được sử dụng nhiều trong các làng nghề, các cơ sở hoặc các điểm khai thác khoáng sản dưới hình thức doanh nghiệp tư nhân. Tại các điểm khai thác khoáng sản tự phát, lao động chưa thành niên phải làm việc trong điều kiện hết sức nặng nhọc, nguy hiểm

và rất độc hại (tại các vùng khai thác vàng ở Na Rì, Bắc Cạn hoặc ở Đông Giang, Đà Nẵng). Tuy nhiên tại những nơi đó tồn tại một thứ gọi là “Luật rừng”, các đoàn thanh tra nếu không có lực lượng công an hỗ trợ thì không thể vươn tới được. Để phát hiện và tiến hành thanh tra tại những địa điểm như thế, cần có thêm nguồn tin của phía cơ quan công an địa phương và đoàn thanh tra cần có thêm thành phần là cơ quan công an.

Số liệu về các vi phạm đối với người lao động chưa thành niên như trên (ở các mục trong Chương 2) chỉ là kết quả của những đợt thanh tra, kiểm tra không thường xuyên nên cũng chưa phản ánh hết mức độ và quy mô của những vi phạm này. Những vi phạm này thực tế còn rất nhiều vì chỉ theo số liệu một cuộc khảo sát nhỏ của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội năm 2006 trong phạm vi giới hạn ở những nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người lao động chưa thành niên qua khảo sát 133 cán bộ ngành công an, lao động-thương binh-xã hội và cán bộ hội phụ nữ, thanh niên, cán bộ hành chính, cán sự xã hội của 4 tỉnh thành phố Hà Nội, Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Thanh Hoá cho thấy tình hình vi phạm pháp luật đối với lao động chưa thành niên được phát hiện và xử lý chỉ chiếm 18,8% trong tổng số các vi phạm, trong đó hình thức xử lý hành chính đối với chủ sử dụng lao động chiếm 80,1%, còn hình thức truy tố trước pháp luật chủ sử dụng lao động chiếm 6,3%, còn lại là các hình thức xử lý khác.

Nguyên nhân của tình trạng trên là do:

Thứ nhất, hiện nay chưa có một quy chế pháp lý riêng về công tác thanh tra, kiểm tra đối với lao động chưa thành niên, mặc dù năm 2007 và năm 2009 Thanh tra Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đã xây dựng xong Bộ tài liệu về quy trình thanh tra, kiểm tra về tình hình trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm, nhưng đây mới chỉ là sự tập hợp các quy định chung về quy trình thanh tra, kiểm tra hiện hành để áp dụng cho đối tượng trẻ em lao động, chưa phải quy định pháp luật riêng về thanh

tra, kiểm tra đối với đối tượng lao động chưa thành niên. Hiện nay nhiều nước trên thế giới đã thành lập tổ chức thanh tra vì trẻ em (như Costa Rica, Peru, Newzealand, Colombia...) và có cơ chế pháp lý rõ ràng đối với hệ thống tổ chức này.

Thứ hai, hệ thống thanh tra ngành Lao động-Thương binh và Xã hội ít về số lượng và chưa đáp ứng được yêu cầu về chất lượng [27]: Toàn ngành có 471 thanh tra viên đảm nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật ở tất cả các lĩnh vực quản lý của ngành, trong đó chỉ tính riêng công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động cũng là một công việc vô cùng nặng nề: Theo số liệu đến 31/12/2008 cả nước có 346.783 doanh nghiệp với tổng số 10.727.564 lao động và khoảng một nửa trong số 471 thanh tra viên đảm nhiệm công tác thanh tra lao động, tính trung bình mỗi thành viên phải quản lý khoảng gần 1.500 doanh nghiệp. Trong khi đó công tác thanh tra vệ sinh lao động là một mảng công việc mới đối với thanh tra viên này do mới chuyển từ ngành y tế sang [19]. Vì những “sức ép” lớn như vậy nên công tác thanh tra việc sử dụng lao động chưa thành niên chưa được quan tâm đúng mức như việc mở rộng các đợt thanh tra mang tính chất chuyên đề về việc sử dụng lao động chưa thành niên.

Thứ ba, khi tiến hành thanh tra tại các doanh nghiệp, các thanh tra viên chưa chú ý đúng mức đến kiểm tra sử dụng lao động chưa thành niên do phải chú trọng nhiều đến các nội dung như tiền lương, bảo hiểm xã hội, công tác an toàn, vệ sinh lao động, các khu vực, các ngành có nhiều nguy cơ gây tai nạn lao động... Vì thế, việc dành thời gian để kiểm tra hồ sơ lao động tại doanh nghiệp, kiểm tra thực tế khu vực người lao động đang làm việc để phát hiện doanh nghiệp có sử dụng lao động chưa thành niên hay không và việc chấp hành các quy định của pháp luật đối với lao động này chưa được đầu tư thời gian và công sức một cách thích hợp.

Thứ tư, việc phát hiện đối tượng lao động chưa thành niên, nhất là tại những nơi cố tình vi phạm pháp luật lao động đối với lao động chưa thành niên là rất khó khăn. Mặt khác chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa thanh tra và các cơ quan, tổ chức có liên quan, nhất là chính quyền cơ sở trong việc phát hiện các cơ sở, doanh nghiệp có sử dụng trái phép lao động chưa thành niên.

Thứ năm, sức ép cung-cầu lao động trên phạm vi toàn quốc vẫn chưa được cải thiện. Cung lao động vẫn tăng hàng năm và cao hơn cầu lao động. Vì vậy, người sử dụng lao động cho rằng họ sử dụng lao động chưa thành niên là “tốt lắm rồi”. Dù sao việc các em được lao động cũng giúp cho gia đình và xã hội một khoản thu nhập đáng kể và xét trên khía cạnh nào đó, lao động giúp cho trẻ em rèn luyện thể chất, tư cách, không còn thời gian chơi có thể dẫn đến các tệ nạn xã hội do đua đòi. Hơn nữa, số lao động chưa thành niên đang làm việc tại các doanh nghiệp không phải là nhiều. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động thì vì lý do lợi nhuận và nhiều lý do khác nên không thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ khi sử dụng lao động chưa thành niên.

Thứ sáu, mức xử phạt hành chính tuy đã được nâng lên nhưng vẫn còn rất thấp để có thể mang tính răn đe và việc quy định các hành vi vi phạm, mức xử phạt nằm ở nhiều văn bản khác nhau cũng gây khó khăn cho việc áp dụng.

Thứ bảy, nhận thức về pháp luật lao động nói chung và lao động chưa thành niên nói riêng của cả người sử dụng lao động và người lao động còn nhiều hạn chế, dẫn đến việc thực hiện chưa nghiêm.

2.3.2. Nhóm quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên.

Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, do lợi ích của hai bên không giống nhau nên việc xảy ra tranh chấp, bất đồng giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động là khó tránh khỏi. Tranh chấp xảy ra có thể là tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động chưa thành niên với người sử dụng lao động hoặc sẽ diễn ra tranh chấp lao động tập thể liên

quan đến người lao động chưa thành niên khi họ cũng tham gia vào loại tranh chấp này. Pháp luật hiện hành đã quy định cụ thể cơ chế giải quyết các tranh chấp lao động nêu trên và thường qua ba phương thức chủ yếu là *hoà giải, trọng tài, toà án*. Tuy nhiên, quy định về ba phương thức trên, đặc biệt hoà giải, trọng tài, không có sự khác biệt trong việc giải quyết các tranh chấp lao động có hay không có người lao động chưa thành niên tham gia.

Toà án là phương thức giải quyết tranh chấp lao động cuối cùng giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động. Phương thức này được áp dụng trong trường hợp tranh chấp không giải quyết được qua hoà giải hay Hội đồng trọng tài hoặc các tranh chấp được khởi kiện thẳng ra toà án. Khi đó người lao động chưa thành niên có quyền làm đơn khởi kiện ra toà theo quy định tại Điều 57 và Điều 161 Bộ Luật tố tụng dân sự. Với người chưa đủ 15 tuổi thì việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ tại toà án do người đại diện thực hiện. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có quyền làm đơn khởi kiện ra toà án và toà án có quyền triệu tập người đại diện hợp pháp của họ tham gia tố tụng. Pháp luật không quy định về người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi được hưởng quyền có người đại diện theo pháp luật để tham gia tố tụng như người dưới 15 tuổi. Trong trường hợp họ muốn có người đại diện tham gia tố tụng, họ sẽ thực hiện thủ tục uỷ quyền cho người đại diện. Như vậy, có thể thấy mặc dù pháp luật không cấm việc đại diện cho người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi tham gia tố tụng, nhưng với quy định trên đã không tạo thuận lợi cho họ, chủ thể được coi là người chưa phát triển đầy đủ về trí lực để có thể tự mình tham gia tố tụng tại toà án.

Khi người lao động chưa thành niên đã đủ điều kiện để khởi kiện, họ sẽ tiến hành nộp đơn khởi kiện tại toà án. Theo quy định của Điều 79 và Điều 165 Bộ Luật tố tụng dân sự và hướng dẫn của Toà án nhân dân tối cao [117], một trong các điều kiện để toà án thụ lý vụ án lao động là người lao động chưa thành niên phải gửi kèm theo đơn khởi kiện tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu khởi kiện là có căn cứ và hợp pháp. Quy định trên là cần

thiết, nhưng đã không tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động chưa thành niên trong trường hợp họ không thể có đủ tài liệu, chứng cứ để nộp đơn khởi kiện tại toà án, đặc biệt với tài liệu, chứng cứ là hợp đồng lao động, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoặc quyết định sa thải, thông báo nghỉ việc. Mặc dù pháp luật quy định quan hệ lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động phải được thể hiện bằng hình thức văn bản (hoặc lời nói) nhưng thực tế quy định này thường không được bên người sử dụng lao động thực hiện. Điều này khiến người lao động chưa thành niên không thể có bản hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc quyết định sa thải, thông báo nghỉ việc để nộp cho toà án làm căn cứ khởi kiện.

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động của người lao động chưa thành niên, Điều 213 Bộ Luật tố tụng dân sự quy định toà án phải giải thích quyền, nghĩa vụ tố tụng lao động cho đương sự tại phiên toà nhưng không quy định việc giải thích quyền, nghĩa vụ tố tụng lao động trước phiên toà. Thực tế, người lao động chưa thành niên nếu tham gia tố tụng đã thiếu kinh nghiệm tham gia tố tụng và kiến thức pháp luật cần thiết, khi đến phiên toà sau khi được toà án giải thích, họ mới biết các quyền, nghĩa vụ tố tụng của mình thì lại không có điều kiện thực hiện.

Ngoài một số hạn chế trên về quy định giải quyết tranh chấp lao động của người lao động chưa thành niên tại toà án, các quy định khác về giải quyết tranh chấp lao động tại toà án cấp sơ thẩm, phúc thẩm, tái thẩm của người lao động chưa thành niên nhìn chung cũng tương tự như với người lao động thành niên. Các quy định này tương đối nhiều, tuy nhiên trên thực tế lại rất ít vụ tranh chấp giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động được đưa ra Toà án nhân dân giải quyết, mặc dù những sai phạm của người sử dụng lao động đối với người lao động chưa thành niên nhiều (như đã nêu trong các phần trên), xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa thành niên. Tình trạng trên không phản ánh việc hoà giải tại cơ sở tốt, ngược lại, quy định về giải quyết tranh chấp phải

qua thủ tục hoà giải tại Hội đồng hoà giải cơ sở hay hoà giải viên lao động trước khi được giải quyết tại Toà án đã hạn chế quyền khởi kiện vụ án của các bên tranh chấp tại toà án. Bên cạnh đó, sự hiểu biết pháp luật về quyền, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của người lao động chưa thành niên còn hạn chế. Họ không hiểu những quyền của bản thân khi tham gia quan hệ lao động và không nắm vững cách thức để bảo vệ những quyền đó. Mặt khác, hiện nay cũng chưa có quy định về trợ giúp pháp lý cho người lao động chưa thành niên (theo Điều 2 Nghị định số 07/2007/NĐ-CP ngày 12/1/2007 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật trợ giúp pháp lý thì người lao động chưa thành niên không phải đối tượng được trợ giúp pháp lý) hay quy định về sự hỗ trợ miễn phí của luật sư trong việc bảo vệ quyền lợi cho người lao động chưa thành niên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Kết luận Chương 2

Như vậy, cũng như luật lao động của nhiều nước, pháp luật lao động nước ta về người lao động chưa thành niên cũng có những quy định riêng, ngoại lệ áp dụng với đối tượng này ngoài những quy định chung áp dụng cho tất cả người lao động. Những quy định riêng, ngoại lệ không phải biểu hiện của việc phân biệt đối xử giữa những người lao động mà đó là sự thể hiện của tính phù hợp giữa quy định pháp luật với những đặc điểm riêng của đối tượng điều chỉnh.

Trên cơ sở quán triệt những nguyên tắc cơ bản, nội dung các quy định về người lao động chưa thành niên tập trung vào những nhóm quy định liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động; nhóm quy định điều chỉnh người lao động chưa thành niên trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động và nhóm quy định về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động chưa thành niên. Cụ thể của các nhóm quy định trên là các quy định về: quyền việc làm phù hợp với từng

nhóm tuổi; quyền về học nghề phù hợp nhu cầu; được giao kết hợp đồng lao động và thực hiện việc thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động khi đáp ứng những điều kiện luật định; giảm thời giờ làm việc nhưng vẫn được trả lương ngang bằng với người lao động thành niên khi cùng làm công việc như nhau; được đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động, được bảo vệ khỏi những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội; được bảo vệ khỏi sự vi phạm thông qua hoạt động thanh tra, xử lý vi phạm của cơ quan nhà nước; thực hiện các quyền yêu cầu giải quyết mâu thuẫn, bất đồng phát sinh từ quan hệ lao động và các quan hệ khác có liên quan tới các tổ chức, cá nhân, cơ quan nhà nước...Các quy định cụ thể trên được kết hợp với nhau tạo thành một tổng thể các quy định nhằm điều chỉnh quan hệ lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên.

Tuy nhiên, trong các quy định về người lao động chưa thành niên còn một số quy định chưa phù hợp như quy định về độ tuổi tham gia học nghề; quy định về việc phân chia thành các nhóm tuổi khác nhau được làm những công việc phù hợp; quy định hình thức hợp đồng lao động; quy định mức xử lý vi phạm... Một số quy định có tính khả thi hoặc mức độ tuân thủ không cao như quy định về cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; việc tuân theo quy định phải giao kết hợp đồng lao động; quy định về cấm trừ lương, cấm làm quá giờ... Ngoài ra, còn thiếu một số quy định cần thiết như quy định cụ thể về tiêu chuẩn sức khỏe; thiếu quy định cụ thể về công việc, ngành nghề được sử dụng người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm thêm giờ, làm ban đêm; thiếu quy định về những nghề, công việc nhẹ nhàng được sử dụng người lao động chưa thành niên từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi; thiếu quy định về cấm sử dụng người lao động chưa thành niên trong lĩnh vực biểu diễn khiêu dâm...Đặc biệt, quy định về các biện pháp bảo vệ người lao động chưa thành niên còn chưa đủ mạnh để đảm bảo tính thực thi cao như quy định thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, đóng bảo hiểm xã hội, xử phạt vi phạm...Điều này đặt

ra nhu cầu cấp thiết cần phải hoàn thiện quy định pháp luật về người lao động chưa thành niên nhằm hạn chế, khắc phục những tồn tại, hạn chế của các quy định hiện hành, đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về người lao động chưa thành niên.

CHƯƠNG 3

HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP QUỐC TẾ

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên

3.1.1. Khắc phục những nhược điểm còn tồn tại trong hệ thống pháp luật lao động.

Pháp luật lao động hiện hành ngoài các quy định áp dụng cho tất cả người lao động nói chung, đã chú trọng tới những quy định riêng áp dụng với người lao động chưa thành niên. Các quy định riêng này đã hình thành một hành lang pháp lý để điều chỉnh vấn đề người lao động chưa thành niên như quy định về việc làm, học nghề, tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động,...cũng như các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động, quy định về việc thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên. Các quy định trên đã được xây dựng và ban hành trên cơ sở tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản. Tuy nhiên, qua phân tích đã được đề cập ở Chương 2, pháp luật vẫn còn một số quy định chưa hợp lý, chưa đủ hoặc chưa được thực thi trên thực tế. Vấn đề bảo vệ người lao động chưa thành niên chưa thực sự nhận được sự quan tâm của xã hội. Quá trình ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật về người lao động chưa thành niên hầu như chưa có sự khảo sát, đánh giá thực tế, nhiều quy định chỉ mang tính phù hợp với các nguyên tắc của pháp luật lao động quốc tế về mặt hình thức, chưa được cụ thể hay chưa thường xuyên cập nhật, bổ sung mới. Điều này khiến thực trạng sử dụng người lao động chưa thành niên ở Việt Nam đang trở thành vấn đề nổi cộm. Người lao động chưa thành niên đang phải làm những công việc nặng nhọc, thậm chí độc hại, nguy hiểm

không phù hợp với sức khỏe, ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình phát triển, phải làm việc trong môi trường có ảnh hưởng xấu tới việc hình thành nhân cách, các quyền và lợi ích bị xâm phạm nghiêm trọng...Do vậy, để bảo vệ người lao động chưa thành niên được hiệu quả và bền vững, cần nhanh chóng khắc phục những tồn tại trên.

3.1.2. Bảo đảm phù hợp với các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về người lao động chưa thành niên

Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng được hiểu là tư tưởng chỉ đạo cơ bản được định ra để thống nhất trong quá trình soạn thảo, ban hành, áp dụng pháp luật lao động nhằm bảo vệ họ. Những nguyên tắc này cần được đảm bảo thực hiện trong giai đoạn mới xây dựng quy định đến cả giai đoạn cần sửa đổi, bổ sung quy định áp dụng với người lao động. Người lao động chưa thành niên do có đặc điểm chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực nên ngoài những nguyên tắc áp dụng cho người lao động nói chung, pháp luật khi điều chỉnh đối tượng này còn cần phải đảm bảo phù hợp với các nguyên tắc riêng. Những nguyên tắc riêng này không nhằm tạo ra sự phân biệt trong việc điều chỉnh pháp luật về người lao động chưa thành niên mà nhằm đảm bảo sự phù hợp với đặc điểm riêng của đối tượng này cũng như đảm bảo tính thực thi, hiệu quả điều chỉnh của pháp luật.

Xuất phát từ đặc điểm chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực, từ hoàn cảnh của người chưa thành niên và từ điều kiện kinh tế, xã hội nên các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật đối với đối tượng này hướng vào việc đảm bảo quyền được tham gia lao động và bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu, tối đa phù hợp với từng độ tuổi, đồng thời khuyến khích các thoả thuận có lợi hơn cho họ so với quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, nguyên tắc riêng điều chỉnh đối tượng này cũng hướng tới việc bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên và người

sử dụng lao động nhằm bảo đảm hài hoà quyền lợi của hai bên cũng như nhằm duy trì quan hệ lao động giữa hai bên được ổn định.

3.1.3. Bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội ở Việt Nam

Người chưa thành niên là thế hệ tương lai của đất nước, họ cần đi học để được trang bị kiến thức nhằm góp phần xây dựng đất nước trong tương lai nên việc đối tượng này tham gia lao động không được nhà nước, xã hội khuyến khích. Tuy nhiên, nếu pháp luật quy định theo hướng cấm hoàn toàn họ tham gia lao động sẽ không phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội ở Việt Nam.

Việt Nam có đặc điểm là nước có nền nông nghiệp lâu đời, sản xuất mang tính tự cung, tự cấp là chủ yếu, giao lưu thương mại giữa các vùng miền và với nước ngoài không được phát triển mạnh. Quy mô sản xuất kinh doanh của người Việt nhỏ, chủ yếu mang tính chất gia đình. Vì vậy, các gia đình sản xuất nhỏ hoặc làm các nghề truyền thống thường coi người chưa thành niên trong gia đình là người lao động. Thực tế, việc người chưa thành niên tham gia lao động trong gia đình vừa để học tập, tiếp thu nghề nghiệp truyền thống gia đình, vừa để góp phần trực tiếp tăng thu nhập cho gia đình. Mặt khác, xuất phát từ nhận thức của người lớn, ngoài giờ học, người chưa thành niên tham gia làm việc cùng cha mẹ trong gia đình là cần thiết, giúp các em trưởng thành, có thêm kỹ năng, phát triển thể lực, trí tuệ và nhân cách. Ngoài ra, quá trình đổi mới cũng thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh, tăng nhu cầu sử dụng người lao động, trong đó có người lao động chưa thành niên. Với một số đặc điểm về kinh tế, xã hội trên ở Việt Nam, pháp luật cũng nên thừa nhận việc tham gia lao động của người chưa thành niên.

Hiện nay, Việt Nam mới bước qua chuẩn nghèo, hệ thống an sinh xã hội chưa đủ khả năng để hỗ trợ cho các nhóm đối tượng yếu thế trong xã hội, trong đó có người chưa thành niên thuộc gia đình có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, nguồn thu nhập không ổn định, họ không có điều kiện đi học nên phải

tham gia lao động để mang lại nguồn thu nhập giúp đỡ gia đình. Nếu người chưa thành niên có nhu cầu lao động nhưng không được thừa nhận khiến việc họ tham gia lao động sẽ không được pháp luật bảo vệ, dễ dẫn đến hiện tượng lạm dụng, bóc lột sức lao động từ phía người sử dụng lao động. Điều này sẽ đi ngược lại nguyên tắc bảo vệ người lao động chưa thành niên. Do vậy, hiện tại cũng như trong thời gian tới, để phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội, nhất là trong giai đoạn hội nhập quốc tế, pháp luật nên tiếp tục tạo điều kiện cho người chưa thành niên có nhu cầu lao động được chính thức tham gia quan hệ lao động, tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của họ thông qua việc quy định về mở rộng các ngành nghề, công việc nhẹ nhàng, phù hợp với người lao động chưa thành niên, quy định chặt chẽ các điều kiện lao động, đảm bảo an toàn lao động, tôn trọng các quyền lao động như quyền được lựa chọn việc làm, nơi làm việc phù hợp, quyền được trả công đầy đủ, quyền được làm việc trong môi trường phù hợp, quyền được hưởng sự bảo vệ từ phía nhà nước, người sử dụng lao động...

Mặt khác, thực tế ở Việt Nam, (qua kết quả khảo sát đánh giá danh mục nghề, công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với hoá chất độc hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên của Cục An toàn lao động năm 2006 và báo cáo số liệu khảo sát tình hình trẻ em và lao động chưa thành niên phải làm việc nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm năm 2005 của Vụ Lao động-Việc làm) khu vực kinh tế tư nhân, kinh tế hộ gia đình, các làng nghề là những nơi thu hút lao động chưa thành niên và đây cũng là nơi chủ yếu diễn ra các vi phạm với người lao động chưa thành niên. Điều này cho thấy cần tập trung hướng các quy định tới khu vực kinh tế tư nhân, kinh tế hộ gia đình, làng nghề. Đặc biệt, cần chú trọng tới các quy định về hỗ trợ phát triển, tạo thêm việc làm cho người lao động chưa thành niên ở khu vực này, cụ thể hoá các quy định về điều kiện sử dụng lao động, về đảm bảo an toàn lao động căn cứ vào đặc thù của khu vực này, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra khu vực kinh tế tư nhân, kinh tế hộ gia đình...

3.1.4. Bảo đảm phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế

Hội nhập quốc tế không trực tiếp tạo ra những tiêu chuẩn lao động mới ràng buộc trách nhiệm pháp lý giữa các quốc gia trong quan hệ song phương, đa phương hoặc khu vực, tuy nhiên, hội nhập quốc tế lại gián tiếp đặt ra yêu cầu đối với pháp luật quốc gia cần đảm bảo phù hợp tiêu chuẩn quốc tế và hài hoà với pháp luật các nước khác nhằm thúc đẩy quan hệ thương mại. Tiêu chuẩn lao động quốc tế được hiểu là các nguyên tắc, định hướng của Tổ chức lao động quốc tế về điều kiện lao động, sử dụng lao động,...đối với các nước thành viên, thể hiện trong các Công ước quốc tế và Khuyến nghị. Trong số các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế, có nhiều Công ước liên quan đến lao động chưa thành niên (lao động trẻ em). Các Công ước này thể hiện quan điểm, sự nỗ lực của cộng đồng quốc tế trong việc bảo vệ trẻ em khỏi các hình thức bóc lột và lạm dụng sức lao động. Các Công ước được quy định theo năm hướng chính: *quy định tuổi tối thiểu lao động* (như Công ước số 5 về tuổi tối thiểu (công nghiệp) (1919), Công ước số 7 về tuổi thiểu (trên biển) (1920), Công ước số 10 về tuổi tối thiểu (nông nghiệp) (1921), Công ước số 123 về tuổi tối thiểu (dưới lòng đất) (1965), Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu (1973)...); *cấm sử dụng trẻ em làm việc ban đêm* (Công ước số 6 về làm đêm của người trẻ tuổi (công nghiệp) (1919), Công ước số 79 về làm đêm của người trẻ tuổi (các nghề phi công nghiệp) (1946), Công ước số 90 về làm đêm của người trẻ tuổi sửa đổi (công nghiệp) (1948); *kiểm tra sức khoẻ phù hợp với công việc* (Công ước số 77 về khám sức khoẻ cho người trẻ tuổi (công nghiệp) (1946), Công ước số 78 về khám sức khoẻ cho người trẻ tuổi (các nghề phi công nghiệp) (1946), Công ước số 124 về khám sức khoẻ cho người trẻ tuổi (dưới lòng đất) (1965); *những điều kiện sử dụng trẻ em làm việc dưới lòng đất* (Khuyến nghị số 125 về làm dưới lòng đất (1965)); và *xoá bỏ ngay những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất* (Công ước số 182 về cấm và xoá bỏ ngay những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999)). Trong năm hướng trên, việc quy định *độ tuổi tối thiểu lao động* và *quy định cấm, xoá bỏ*

ngay những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất là hai hướng tiếp cận trực tiếp, cơ bản nhằm giải quyết vấn đề lao động trẻ em. Quy định *độ tuổi tối thiểu lao động* là hướng tiếp cận cơ bản nhất vì nó mang tính khoa học và phù hợp hơn so với việc sử dụng các yếu tố về chiều cao, cân nặng, thể lực.... Cách tiếp cận này có thể đưa ra những chuẩn mực áp dụng thống nhất và rộng rãi (áp dụng chung cho tất cả các ngành, nghề, khu vực kinh tế) nhằm bảo vệ trẻ em trên lĩnh vực lao động và tiến tới xoá bỏ tình trạng lao động trẻ em. Với các hướng tiếp cận khác trong việc bảo vệ trẻ em khỏi các hình thức bóc lột và lạm dụng sức lao động (từ việc cấm và xoá bỏ ngay những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất đến việc cấm sử dụng trẻ em làm việc ban đêm, quy định điều kiện và kiểm tra sức khỏe cho một số loại công việc và quy định điều kiện về việc sử dụng trẻ em làm các công việc dưới lòng đất...) đều phải lấy một độ tuổi tối thiểu làm tiêu chuẩn đánh giá. Bên cạnh đó, quy định về cấm, xoá bỏ ngay những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất là quy định bổ sung cho quy định về độ tuổi lao động tối thiểu thông qua quy định các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Quy định này cũng được coi là hướng tiếp cận mới, mang tính cơ bản nhằm giải quyết những diễn biến phức tạp của tình hình lao động trẻ em trên thế giới trong thời gian gần đây và nhằm mục đích tạo ra những chuyển biến từng bước nhưng vững chắc, hiệu quả trong việc bảo vệ trẻ em khỏi các hình thức bóc lột, lạm dụng sức lao động. Trong số các Công ước về năm hướng trên, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 5, Công ước số 6 (phê chuẩn vào năm 1994), Công ước số 123 (phê chuẩn vào năm 1995), Công ước số 124 (phê chuẩn vào năm 1994) và đặc biệt gần đây đã phê chuẩn Công ước số 138 (phê chuẩn vào năm 2003), Công ước số 182 (phê chuẩn vào năm 2000) là hai trong số tám Công ước cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế. Mặc dù, có nhiều Công ước khác liên quan đến độ tuổi lao động tối thiểu nhưng Việt Nam lựa chọn việc tham gia Công ước số 138 là do Công ước này đã củng cố nội dung của những Công ước trước đó về vấn đề độ tuổi tối thiểu được tuyển dụng bằng việc xác định các độ tuổi tối thiểu

được tuyển dụng hoặc được đi làm việc, áp dụng chung cho tất cả các ngành, nghề, khu vực kinh tế. Mặt khác, khi một quốc gia phê chuẩn Công ước 138 thì Điều 10 Công ước này quy định sẽ thay thế hoặc bãi ước một số công ước như Công ước số 5, Công ước số 7, Công ước số 123...Việc phê chuẩn các Công ước trên đã ràng buộc trách nhiệm của Việt Nam trong đảm bảo các tiêu chuẩn lao động quốc tế được áp dụng đối với người lao động chưa thành niên. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc tiếp tục thể hiện với cộng đồng quốc tế về quan điểm của Đảng, Nhà nước ta trong công tác bảo vệ trẻ em, bảo vệ người lao động chưa thành niên cũng như đảm bảo việc sử dụng đối tượng này vào những công việc phù hợp với sự phát triển thể chất, tinh thần của họ.

Bước vào thập niên 90 của thế kỷ trước, vấn đề lao động trẻ em, lao động chưa thành niên đã thu hút sự quan tâm đặc biệt của nhân loại thông qua những sự kiện được thế giới biết đến liên quan đến việc bóc lột, lạm dụng trẻ em, người chưa thành niên, trong đó có việc lạm dụng sức lao động của họ trong sản xuất hàng hoá thương mại xuất khẩu như việc sản xuất thảm ở Ấn Độ, việc khâu bóng ở Pakistan, việc sản xuất giày Nike ở các nước đang phát triển [98]...Thông qua hoạt động tích cực của các Tổ chức nhân quyền, Tổ chức phi chính phủ, tổ chức của người tiêu dùng...trong việc lên án hành vi lạm dụng, bóc lột sức lao động của trẻ em, người chưa thành niên đã đẩy lên làn sóng tẩy chay hàng hoá có sự lạm dụng sức lao động của đối tượng này ở Châu Âu, Bắc Mỹ, ở các nước phát triển. Dần dần dưới sức ép của công luận, của người tiêu dùng, thay vì khẩu hiệu “tẩy chay hàng hoá sử dụng lao động trẻ em”, việc bảo vệ các em đã được thể hiện thành những yêu cầu tuân theo tiêu chuẩn lao động quốc tế ở cấp độ quốc gia và cấp độ doanh nghiệp. Ở cấp độ quốc gia, một số nước phát triển như Mỹ, căn cứ vào Điều XX Hiệp định chung về thuế quan và thương mại (1994) (về cho phép áp dụng các biện pháp cần thiết để bảo vệ đạo đức công cộng, bảo vệ cuộc sống, sức khoẻ của con người) và căn cứ Luật loại bỏ lao động trẻ em gán nợ (1994), Mỹ đã ban hành

nhieuu Lệnh để chống lại các sản phẩm được sản xuất có sử dụng lao động trẻ em trái phép. Ngoài ra, Luật Thương mại và phát triển của Mỹ (2000) (The US Trade and Deverlopment Act) cũng hướng tới việc từ chối quan hệ thương mại với các quốc gia không có quy định cấm các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất theo Công ước số 182 của Tổ chức lao động quốc tế. Luật này cũng mở rộng đối với hệ thống ưu đãi phổ biến gồm các quy định bãi bỏ các điều khoản ưu đãi thương mại trong trường hợp các quốc gia có quy định thấp hơn tiêu chuẩn lao động quốc tế. Hoặc Châu Âu cũng đặt ra tiêu chuẩn về cấm nhập khẩu hàng hoá có sử dụng lao động trẻ em trái phép [104, tr 44). Ở cấp độ doanh nghiệp, yêu cầu tuân theo tiêu chuẩn quốc tế về lao động được thể hiện thành Bộ quy tắc ứng xử, liên quan đến người lao động chưa thành niên, lao động trẻ em chủ yếu là yêu cầu tuân theo Công ước số 138 và Công ước số 182, không sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên trái luật trong sản xuất kinh doanh hàng hoá thương mại. Việc tuân theo các yêu cầu trên là cơ sở để đánh giá “sản phẩm sạch”. Các nước xuất khẩu hàng hoá không minh chứng được hàng hoá xuất khẩu là “sản phẩm sạch” sẽ bị từ chối giao kết hợp đồng nhập khẩu hoặc bị xã hội, cộng đồng quốc tế lên tiếng phản đối và sản phẩm sẽ bị tẩy chay. Ngoài ra, để minh chứng cho điều trên và thúc đẩy giao lưu thương mại, một trong những cách thức quan trọng đó là việc ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung những quy định cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản mà Việt Nam đã phê chuẩn về bảo vệ trẻ em, người chưa thành niên. Bên cạnh đó, pháp luật cũng cần hướng tới việc tiếp cận các tiêu chuẩn khác được thể hiện trong các Công ước mà Việt Nam chưa phê chuẩn nhưng có liên quan đến người lao động chưa thành niên về lĩnh vực việc làm (Công ước số 122 về chính sách việc làm (1964), Công ước số 88 về dịch vụ việc làm công (1948)...), đào tạo nghề (Công ước số 142 về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực (1975)...), đảm bảo điều kiện lao động (Công ước số 95 về bảo vệ tiền lương (1949), Công ước số 131 về về ấn định lương tối thiểu (1970), đặc biệt với các nước đang

phát triển, Công ước số 184 về an toàn vệ sinh lao động trong nông nghiệp (2001)...). Đặc biệt, trong các Công ước trên cần tiếp cận các tiêu chuẩn, các quy định cụ thể phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội của Việt Nam. Ngoài ra, trong xu thế hội nhập quốc tế, nhằm mở rộng quan hệ với các nước, tạo thuận lợi trong giao lưu thương mại, thúc đẩy phát triển kinh tế, pháp luật cũng cần tiếp cận những quy định về lao động chưa thành niên, lao động trẻ em của các quốc gia khác, nhất là các quy định tiên bộ hoặc các quy định mà các Công ước quốc tế chưa đề cập tới và mang tính chất bảo vệ tốt hơn cho người lao động chưa thành niên, lao động trẻ em và đảm bảo cho họ được làm việc trong môi trường lao động phù hợp, tránh khỏi những công việc ảnh hưởng đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên

3.2.1. Nhóm quy định pháp luật liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động

3.2.1.1. Trong lĩnh vực việc làm, học nghề đối với người lao động chưa thành niên.

Để đảm bảo thực hiện nguyên tắc tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên, khi quy định về quyền việc làm của chủ thể này, pháp luật cần quy định bảo đảm cho họ được làm những công việc, ngành nghề phù hợp với từng nhóm tuổi. Theo đó, pháp luật nên quy định theo hướng sau:

Nhóm 1: từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, đây là nhóm tuổi đã hoàn tất chương trình giáo dục bắt buộc và đang trong giai đoạn cuối của quá trình phát triển hoàn thiện về thể chất, tinh thần nên quyền việc làm của họ nên quy định tương tự như người lao động thành niên, chỉ trừ những việc làm có tính chất nguy hiểm, độc hại, nặng nhọc hoặc có khả năng ảnh hưởng đến sự hình thành nhân cách.

Nhóm 2: từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, đây là nhóm tuổi tương ứng với giai đoạn các em đang học phổ thông cơ sở và đang trong giai đoạn phát triển

dạy thì nên quyền việc làm và nghề nghiệp của nhóm này nên quy định chỉ giới hạn trong những công việc nhẹ nhàng. Những công việc nhẹ nhàng được xác định dựa trên các tiêu chí như: đó là công việc có tính chất xác định và đơn giản; không đòi hỏi những nỗ lực về thể chất, trí tuệ đến mức có thể ảnh hưởng xấu đến sức khỏe và sự phát triển của các em; có thời giờ làm việc hàng ngày và hàng tuần hạn chế; có thời gian nghỉ hợp thức và được nghỉ hàng tuần ít nhất trong 48 giờ và công việc không được thực hiện vào thời gian ban đêm. Trên cơ sở những tiêu chí này cần mở rộng phạm vi danh mục công việc nhẹ nhàng cho nhóm này, ngoài 4 nghề và công việc được quy định trong Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH (ví dụ như việc dán nhãn, đóng gói rau, hoa quả, gói kẹo...). Quy định về nhóm công việc nhẹ nhàng giành cho nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi là phù hợp với Điều 7 Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được làm việc. Điều 7 cho phép các nước thành viên tham gia Công ước được sử dụng các em từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi vào những công việc không có khả năng gây tác hại đến sức khỏe, sự phát triển của các em và không gây phương hại đến việc học tập hoặc phương hại tới khả năng giáo dục mà các em đang nhận được.

Nhóm 3: dưới 13 tuổi, đây là nhóm tuổi còn quá nhỏ để tham gia lao động. Tuy nhiên, xuất phát từ nhu cầu của phía người sử dụng lao động và các em thì trong một số công việc hạn chế với những điều kiện chặt chẽ, các em vẫn có thể tham gia lao động, như công việc trong lĩnh vực nghệ thuật. Điều này phù hợp với tinh thần Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được làm việc, cụ thể là Điều 8 Công ước quy định cho phép các nước thành viên tham gia Công ước có thể sử dụng các em dưới 15 tuổi tham gia hoạt động biểu diễn nghệ thuật nhưng phải kèm theo điều kiện được cơ quan có thẩm quyền cấp phép.

Trong các quy định về giải quyết việc làm cho người lao động chưa thành niên, pháp luật cần chú trọng tới mặt chất lượng của việc làm để người lao động ngay từ thời gian đầu tham gia quan hệ lao động đã có thể tiếp xúc

với những việc làm có chất lượng nhằm tạo điều kiện cho sự phát triển kỹ năng, chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai. Cách quy định này thể hiện sự tiếp cận nội dung Điều 1 Công ước số 122 về chính sách việc làm và nhằm tránh tình trạng giải quyết việc làm hàng năm hiện nay khá lớn, song đa số là những việc làm trong khu vực nông nghiệp với trình độ tay nghề thấp, năng suất lao động và thu nhập thấp

Để thực hiện điều trên cần bổ sung quy định về sử dụng Quỹ giải quyết việc làm trong việc hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động chưa thành niên. Cụ thể, cần có quy định ưu tiên vay vốn cho các cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các ngành nghề truyền thống có khả năng tạo ra việc làm, đặc biệt với việc làm có tính chất nhẹ nhàng, phù hợp với người lao động chưa thành niên. Khuyến khích phát triển các dự án tạo việc làm ở ngay địa phương nơi các đối tượng này sinh sống để sử dụng chính nguồn nhân lực của địa phương, đồng thời hỗ trợ phát triển các việc làm bán thời gian nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho họ còn đi học có thời gian vừa đi học, vừa đi làm. Các quy định này góp phần đảm bảo nguyên tắc tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên đồng thời sẽ góp phần tạo được việc làm phù hợp và thu hút người lao động chưa thành niên. Ở lứa tuổi của đối tượng này đa phần chưa có tay nghề hoặc chưa được học nghề nên khó xin việc ở các nhà máy, xí nghiệp nhưng với các nghề truyền thống thường không có trường lớp đào tạo, các em trước khi vào làm sẽ được học nghề hoặc tập nghề ngay tại cơ sở sản xuất, kinh doanh. Ngoài ra, khi họ vào làm trong các cơ sở sản xuất kinh doanh ở địa phương, họ không phải đi xa nhà, không tốn kém cho các chi phí ăn ở trọ, vẫn có thể đi học và được sự giám sát của cha mẹ, gia đình khi làm việc. Mặt khác, các cơ sở sản xuất kinh doanh ở địa phương nhận đối tượng này vào làm việc luôn có sự giám sát của cộng đồng, của gia đình nên sẽ hạn chế sự vi phạm quyền, lợi ích của họ.

Bên cạnh đó, cần có quy định để hỗ trợ phát triển thị trường lao động trong nước thông qua việc hoàn thiện các quy định nhằm nâng cao năng lực

hoạt động của Trung tâm quốc gia về dự báo và thông tin thị trường lao động và các Trung tâm giới thiệu việc làm để phối hợp, thu thập, xử lý, phân tích, dự báo, quản lý và cung cấp thông tin thị trường lao động theo các cấp trình độ, các ngành nghề, lĩnh vực, lứa tuổi, giới tính. Trong đó cần có quy định về định hướng nghề nghiệp, đào tạo nghề miễn phí, tiếp cận thông tin về cầu lao động cho người lao động chưa thành niên. Cụ thể, cần bổ sung quy định riêng về chức năng tư vấn, hướng nghiệp, giới thiệu việc làm miễn phí cho người lao động chưa thành niên của các Trung tâm giới thiệu việc làm. Quy định trên cũng phù hợp với Điều 1, Điều 6 và Điều 8 Công ước số 88 (1948) về dịch vụ việc làm trong việc yêu cầu các nước thành viên cần có quy định riêng với dịch vụ việc làm công miễn phí cho người lao động chưa thành niên. Điều này giúp cho họ có được định hướng nghề nghiệp, qua việc được tư vấn, họ có điều kiện hiểu biết về công việc sẽ làm, hiểu được các quy định pháp luật lao động để có thể tự phòng ngừa sự vi phạm và điều quan trọng hơn là thông qua Trung tâm giới thiệu việc làm tin cậy các em có thể tìm được việc làm phù hợp.

Người lao động chưa thành niên thuộc nhóm đối tượng lao động đặc thù, chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần, khi tham gia quan hệ lao động ngay từ khâu tuyển dụng cũng chưa nắm vững những quy định về hình thức, điều kiện tuyển dụng nên thường dễ bị lạm dụng. Để khắc phục điều này, pháp luật nên có quy định riêng, cụ thể về việc tuyển dụng người lao động chưa thành niên cần phải thông qua hình thức giới thiệu việc làm. Cụ thể, khi các em đến tuổi lao động sẽ được cấp một mã số thẻ lao động (giống một số nước như Nhật Bản, Hàn Quốc..., để quản lý lực lượng lao động, nắm rõ nguồn cung lao động làm cơ sở cho việc xây dựng, hoạch định các chính sách về lao động, việc làm... Nhà nước sẽ đầu tư kinh phí xây dựng một kho dữ liệu về lực lượng lao động, gồm những người trong độ tuổi lao động, trong đó kho dữ liệu sẽ lưu giữ thông tin cá nhân, thông tin về quá trình lao động của người lao động và mỗi cá nhân sẽ được cấp một mã số thẻ lao động) và sẽ

đăng ký tại trung tâm giới thiệu việc làm. Sau khi đăng ký xong, các em sẽ được trung tâm này tập huấn miễn phí và cấp chứng nhận về việc đã được tập huấn những kiến thức cơ bản về lao động, việc làm, về quyền lợi, nghĩa vụ của các em khi tham gia quan hệ lao động, về những công việc được làm, không được làm... Bên cạnh đó, căn cứ vào những thông tin chứa trong mỗi mã số thẻ lao động và căn cứ nhu cầu làm việc của các em, các trung tâm giới thiệu việc làm có thể sắp xếp, giới thiệu việc làm hoặc cung cấp đúng đối tượng lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

Ngoài ra, ở tầm vĩ mô, cần có một chính sách phát triển kinh tế, xã hội mang tính đột phá để tạo ra nhiều việc làm cho người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng và cần coi trọng, tập trung được nguồn lực lớn cho việc đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực trẻ, nhất là nguồn nhân lực có chất lượng, có chuyên môn kỹ thuật cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế. Để đạt được mục tiêu đó, cần hoàn thiện thêm các quy định về đào tạo nghề, trong đó tập trung vào những nội dung sau:

Thứ nhất, về điều kiện học nghề, cần quy định phân chia thành các nhóm như sau:

Nhóm 1, điều kiện học nghề cho những người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì tuân theo quy định tại Điều 22 Bộ Luật lao động, tức phải có đủ sức khoẻ phù hợp với yêu cầu của nghề theo học.

Nhóm 2, điều kiện học nghề cho những người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì ngoài điều kiện phải có đủ sức khoẻ phù hợp với yêu cầu của nghề theo học, cần bổ sung thêm điều kiện phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ hoặc người giám hộ. Điều kiện này cũng tương tự như quy định tại Điều 120 Bộ Luật lao động về điều kiện đối với người dưới 15 tuổi khi tham gia giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của cha mẹ, người giám hộ. Ngoài ra, để tránh trường hợp người học nghề (ví dụ người này học nghề nấu ăn là nghề hiện nay theo quy định tại Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH

người dưới 15 tuổi không được phép làm) có độ tuổi là 13, thời gian học nghề là một năm, tức sau khi học xong sẽ có tuổi là 14 phải chờ thêm một năm cho đủ 15 tuổi mới được tham gia quan hệ lao động thì pháp luật cần sửa đổi theo hướng mở rộng quy định về một số việc làm (như mở rộng thêm nghề nấu ăn...) mà người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi được phép làm. Tương ứng với việc mở rộng những ngành nghề mà người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi được phép làm thì việc dạy nghề ngắn hạn (dưới 2 năm) cho người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi chỉ giới hạn trong những ngành nghề mà người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi được phép làm. Ví dụ, pháp luật quy định người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi được làm nghề nấu ăn, uốn tóc,...thì việc dạy nghề ngắn hạn dưới hai năm cho nhóm này chỉ tập trung vào các nghề nấu ăn, uốn tóc,... để sau khi học xong, các em có thể giao kết hợp đồng lao động để làm nghề này ngay. Tránh trường hợp các em từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi được đào tạo nghề ngắn hạn dưới hai năm như nghề hàn (đây là nghề cấm người 13 tuổi đến dưới 15 tuổi) nhưng khi được đào tạo xong thì các em không được làm nghề này ngay mà phải chờ đến 18 tuổi mới được giao kết hợp đồng lao động để làm nghề hàn.

Nhóm 3, điều kiện học nghề cho những người dưới 13 tuổi cũng áp dụng như với nhóm 2 trên, tức phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học và phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ hoặc người giám hộ. Điều này góp phần đảm bảo quyền được đào tạo nghề của mỗi cá nhân cũng như bảo vệ được người học nghề khi họ chưa trưởng thành. Tham khảo pháp luật quốc tế về quy định này ta thấy nó không trái với Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được phép làm việc, tại Điều 6 thừa nhận việc học nghề của các em dưới 14 tuổi và cụ thể hoá điều này, nhiều quốc gia như Nga, Croatia, Philipin...cũng quy định về người giám hộ khi các em học nghề. Ngoài điều kiện trên, pháp luật cũng cần bổ sung quy định về danh mục những ngành nghề truyền thống yêu cầu phải học nghề từ nhỏ và danh mục công việc được dạy cho các em. Danh mục ngành nghề, công việc này cũng

cần có sự tương thích với danh mục ngành nghề, công việc được phép nhận người từ 13 tuổi đến 15 tuổi vào làm việc (chẳng hạn, nhóm từ 13 tuổi đến 15 tuổi, pháp luật cho phép được làm nghề nấu ăn thì người dưới 13 tuổi chỉ được học nghề nấu ăn).

Đối với những người dưới 18 tuổi, đây là nguồn nhân lực của đất nước trong tương lai, pháp luật cần có quy định đảm bảo cho họ được đào tạo, dạy nghề, trong đó có những ưu tiên, ưu đãi về chính sách dạy nghề miễn giảm học phí hoặc hỗ trợ kinh phí dạy nghề và cấp học bổng cho họ, đặc biệt đối với những người không có điều kiện đi học ở trường. Quy định này rất cần thiết, một mặt khuyến khích họ học nghề để nâng cao tay nghề, dễ xin việc, đáp ứng nhu cầu về lao động kỹ thuật cao trong điều kiện hội nhập quốc tế. Mặt khác, đây là quy định nhằm hình thành được một nguồn nhân lực được đào tạo đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hoá trong tương lai. Ngoài ra, còn khuyến khích họ phấn đấu học nghề để có học bổng nhằm giúp đỡ một phần kinh tế cho gia đình. Theo quy định một số nước như Hàn Quốc, Đức, Malaysia thì trách nhiệm đào tạo, dạy nghề cho người lao động thuộc về người sử dụng lao động, nếu người sử dụng lao động không trực tiếp đào tạo cho người lao động thì họ phải đóng một khoản tiền nhất định gọi là khoản đóng góp cho việc đào tạo tay nghề cho người lao động. Quy định này xuất phát từ quan điểm: người sử dụng lao động khi lựa chọn phương án sử dụng người lao động thay cho việc đầu tư vào trang thiết bị, máy móc hiện đại để thay thế con người trong các công đoạn của quá trình sản xuất, họ đã không phải trả một khoản chi phí cao cho việc mua máy móc hiện đại để thay thế con người. Mặt khác, người sử dụng lao động không thể sử dụng miễn phí nguồn lao động do nhà nước bỏ chi phí ra đào tạo nghề, mà họ phải tự đào tạo nghề hay đóng góp chi phí để đào tạo cho người lao động khi họ muốn sử dụng. Điều này cũng góp phần làm giảm gánh nặng chi phí cho ngân sách nhà nước. Ngoài ra, còn xuất phát từ lý do trong nền kinh tế thị trường, khi đào tạo nghề phải chuyển dần từ đào tạo nghề theo hướng cung, sang đào tạo theo

nhu cầu của thị trường lao động thì các cơ sở dạy nghề được coi như những chủ thể cung ứng dịch vụ. Những người học nghề sau khi được đào tạo sẽ được coi như sản phẩm của dịch vụ đào tạo và những doanh nghiệp khi tiếp nhận người lao động đã được đào tạo sẽ trở thành chủ thể sử dụng sản phẩm của đào tạo. Do vậy, việc trả phí đào tạo là trách nhiệm hiển nhiên của người sử dụng lao động.

Thứ hai, hoàn thiện quy định về hình thức, nội dung hợp đồng học nghề và chấm dứt hợp đồng học nghề.

Tham khảo pháp luật quốc tế về vấn đề này ta thấy pháp luật của nhiều nước như Jordan, Nigeria, Sierra Leona khi quy định về hình thức hợp đồng học nghề của người dưới 18 tuổi thường bắt buộc sử dụng hình thức bằng văn bản và có chứng nhận của cơ quan lao động mới có giá trị pháp lý. Điều 36 Luật lao động của Jordan [124] quy định ngoài hình thức của hợp đồng học nghề phải bằng văn bản thì đối với những người dưới 18 tuổi khi giao kết hợp đồng học nghề phải có người giám hộ làm đại diện để ký hợp đồng. Quy định này có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của hai bên trong quan hệ học nghề, nhất là với người dưới 18 tuổi. Với ưu điểm của quy định này thì trong pháp luật Việt Nam cũng cần có quy định bắt buộc áp dụng hình thức của hợp đồng học nghề với người dưới 18 tuổi phải bằng văn bản. Điều này nhằm tạo cơ sở pháp lý trong việc bảo vệ người học nghề khi có tranh chấp xảy ra, nhất là trong điều kiện trình độ dân trí ở nước ta còn chưa phát triển. Khi tham gia quan hệ học nghề, người dưới 18 tuổi chưa phát triển đầy đủ về thể chất, trí tuệ nên dễ bị lạm dụng từ phía người dạy nghề nếu thoả thuận học nghề giữa hai bên chỉ là lời nói. Ngoài ra, trong quy định về nội dung hợp đồng học nghề cũng cần bổ sung quy định về việc cơ sở dạy nghề phải đảm bảo cơ sở vật chất và điều kiện học tập cho người học nghề cũng như đảm bảo thời gian thực hành phải gấp đôi thời gian học lý thuyết.

Xuất phát từ thực trạng pháp luật chưa có quy định cụ thể về các điều kiện chấm dứt hợp đồng học nghề hợp pháp và cách giải quyết hậu quả của

việc chấm dứt hợp đồng học nghề trái pháp luật thì cần bổ sung những quy định về vấn đề này theo hướng bảo vệ hơn nữa quyền lợi cho người học nghề khi ký kết hợp đồng học nghề với cơ sở dạy nghề. Trong đó cần quy định cụ thể về các điều kiện chấm dứt hợp đồng học nghề hợp pháp (như cơ sở dạy nghề thoả thuận về nghề dạy hoặc trình độ nghề mà pháp luật không cho phép; cơ sở dạy nghề không thực hiện đúng các nội dung đã thoả thuận về trả lương cho người học nghề khi họ làm ra sản phẩm...) và cách giải quyết hậu quả của việc chấm dứt hợp đồng học nghề trái pháp luật (người học nghề sẽ được trả lại học phí đào tạo, được thanh toán lương cho những sản phẩm họ đã làm ra...).

Ngoài ra, cũng cần hoàn thiện các quy định dạy nghề để đảm bảo chất lượng dạy nghề cho người học nghề. Chẳng hạn, với người sử dụng lao động nói chung và doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh nói riêng, pháp luật cần bổ sung quy định trách nhiệm của họ trong công tác đào tạo nghề cho người lao động, khuyến khích họ tự tổ chức dạy nghề cho người lao động chưa thành niên. Trong việc đào tạo nghề cho người lao động chưa thành niên, nhà nước sẽ hỗ trợ một phần nhưng chủ yếu vẫn là trách nhiệm của người sử dụng lao động. Vì thực tế, người sử dụng lao động không tổ chức đào tạo nghề, không bỏ chi phí mà vẫn tuyển dụng người lao động có tay nghề. Trong khi đó, chi phí đào tạo do cơ sở dạy nghề và học viên đóng góp. Bởi vậy, pháp luật cần hướng vào quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Tiến tới có quy định về việc người sử dụng lao động phải tham gia đào tạo, dạy nghề cho người lao động hoặc đóng góp một tỷ lệ kinh phí trong công tác đào tạo nghề. Điều này cũng phù hợp với nội dung Điều 4 Công ước số 142 năm 1975 về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực với việc mở rộng hệ thống cơ sở đào tạo nghề để đáp ứng nhu cầu người chưa thành niên. Quy định về việc người sử dụng lao động phải tham gia đào tạo, dạy nghề cho người lao động chưa thành niên nhằm giúp họ

được học nghề, nâng cao tay nghề, được thực hành ngay chính trong doanh nghiệp. Các kiến thức, kỹ năng nghề mà người học thường được tiếp thu từ chính những người đang làm việc tại doanh nghiệp truyền đạt không chỉ mang lại lợi ích cho người học nghề mà còn đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Doanh nghiệp cần loại lao động có tay nghề, trình độ như thế nào thì tổ chức đào tạo lao động như vậy. Người học ngoài việc học lý thuyết nghề còn được thực tập ngay trên những thiết bị, máy móc của doanh nghiệp, không phải qua giai đoạn chuyển đổi, làm quen với thiết bị, máy móc mới. Người sử dụng lao động cũng không phải gửi lao động của mình đến những cơ sở đào tạo nghề nên không bị gián đoạn công việc và tiết kiệm được chi phí. Để quy định này có tính thực thi thì cần nghiên cứu đưa ra những tiêu chí, điều kiện để người sử dụng lao động phải tham gia đào tạo, dạy nghề cho người lao động hoặc đóng góp một tỷ lệ kinh phí trong công tác đào tạo nghề. Những tiêu chí, điều kiện này như quy mô về vốn, về ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh, về trình độ, tay nghề lao động qua đào tạo được tuyển dụng...tránh việc đánh đồng tất cả doanh nghiệp. Đồng thời với việc quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đào tạo nghề cũng cần hướng tới quy định quyền của họ trong việc đào tạo nghề như cho phép họ tham gia vào việc kiểm tra hoặc trực tiếp chấm thi tốt nghiệp cho học sinh các trường nghề.

3.2.1.2. Về giao kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên.

Hiện tại, quy định về hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên còn một số điểm cần bổ sung, hoàn thiện. Việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động nhằm bảo vệ tốt hơn quyền, lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động và cũng góp phần hạn chế các tranh chấp lao động. Việc hoàn thiện này cần tập trung vào:

i) Điều kiện của người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động

Điều kiện của người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động cần quy định thống nhất trong một điều luật để tiện cho việc xác định căn cứ giao kết hợp đồng lao động của họ. Đối với người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, cần bổ sung quy định về vấn đề người đại diện tham gia ký kết hợp đồng lao động trong một số trường hợp như thời hạn của hợp đồng lao động kéo dài, các ngành nghề lắp ráp linh kiện điện tử, lĩnh vực nghệ thuật...là nơi có nhu cầu sử dụng nhiều và lâu dài người lao động chưa thành niên. Quy định như vậy để người đại diện có thể giúp người lao động chưa thành niên thoả thuận thêm những nội dung khác trong hợp đồng mà họ chưa thể lường trước khi giao kết hợp đồng lao động (như thoả thuận về quyền, nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên khi trong quá trình thực hiện hợp đồng họ đã đến tuổi thành niên hoặc thoả thuận về quyền được đào tạo, dạy nghề, nâng cao trình độ khi họ làm việc lâu dài cho người sử dụng lao động...). Bên cạnh đó, cũng cần quy định cụ thể về tiêu chuẩn sức khoẻ để làm căn cứ xác định người lao động chưa thành niên có đủ sức khoẻ để làm việc. Đó có thể là tiêu chuẩn về chỉ số đo nhịp tim, huyết áp, chiều cao, cân nặng, sức đẩy, sức kéo ...Ngoài ra, cũng cần quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc kiểm tra điều kiện của người lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động, nhất là cần bổ sung quy định về căn cứ xác định độ tuổi của người lao động chưa thành niên (như căn cứ giấy khai sinh, chứng minh thư nhân dân...), nhằm hạn chế sai phạm từ phía người lao động chưa thành niên và làm cơ sở để người sử dụng lao động lập sổ theo dõi riêng về người lao động chưa thành niên theo quy định tại Điều 119 Bộ Luật lao động, đồng thời cũng cần nâng cao mức xử phạt người sử dụng lao động đối với các hành vi giao kết hợp đồng lao động với người chưa đủ điều kiện giao kết. Quy định trên đảm bảo phù hợp với quy định tại khoản 2 Điều 9 Công ước số 138 về tuổi tối thiểu làm việc về việc người sử dụng lao động phải xuất trình cho cơ quan có thẩm quyền tài liệu chứng nhận tuổi hoặc ngày sinh của người dưới 18 tuổi mà họ đang sử dụng.

Mặt khác, để khắc phục điểm hạn chế trong Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH về quy định cho phép trẻ em dưới 13 tuổi làm những công việc ngoài công việc trong lĩnh vực nghệ thuật và để phù hợp với thực tiễn các em từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi đang làm những công việc nhẹ nhàng mà chưa được quy định trong văn bản pháp luật thì cần sửa lại nội dung Thông tư theo hướng:

Một là, nên chia các em dưới 15 tuổi làm hai nhóm tuổi, một nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, một nhóm dưới 13 tuổi. Đối với nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì quy định về danh mục, công việc nhẹ nhàng mà các em được tham gia. Với nhóm dưới 13 tuổi thì quy định theo hướng liệt kê các công việc chỉ trong lĩnh vực nghệ thuật mà các em được tham gia. Đồng thời tại điểm 1 mục II Thông tư nên bỏ đoạn quy định “trẻ em phải đủ 12 tuổi” cho phù hợp với khoản 1 Điều 7 Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được phép làm việc. Việc sửa đổi này cũng phù hợp với điều kiện hiện nay của Việt Nam. Năm 1999 khi ban hành Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH trên, Việt Nam được coi là nước có nền kinh tế chưa phát triển đầy đủ, theo khoản 4 Điều 7 Công ước số 138 cho phép áp dụng độ tuổi làm công việc nhẹ nhàng là 12 tuổi đến 14 tuổi nên quy định trong Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH là phù hợp. Thời gian gần đây, từ năm 2008 đến nay, khi mức thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam đã trên 1000 đôla Mỹ, cao hơn mức chuẩn nghèo nên Việt Nam được coi là nước thoát khỏi chuẩn nghèo, do vậy, quy định tại khoản 4 Điều 7 Công ước số 138 không còn áp dụng cho Việt Nam, cần áp dụng theo khoản 1 Điều 7 Công ước số 138 về độ tuổi được làm những công việc nhẹ nhàng là từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi.

Hai là, trong Thông tư cần bổ sung thêm quy định về danh mục nghề, công việc nhẹ nhàng được phép nhận người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi vào làm việc. Việc quy định bổ sung này cần dựa trên cơ sở điều tra, khảo sát, nghiên cứu, đánh giá nhu cầu thị trường lao động, đánh giá tính chất công việc, điều kiện làm việc và tham khảo ý kiến của đại diện người lao động,

người sử dụng lao động trước khi ban hành. Danh mục công việc này có thể bổ sung các công việc như: phụ giúp nấu ăn, rửa bát, dọn bàn tại các quán ăn, nhà hàng, đan mây tre, phân loại hoa quả, đóng, gói hoa rau, hoa quả, ...kèm theo các điều kiện lao động khác như phải khai báo với cơ quan lao động, thời giờ làm việc không quá 4 tiếng/ngày, không được làm đêm.... Quy định này là một trong số các quy định quan trọng đối với người lao động chưa thành niên với một số lý do sau: phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội ở Việt Nam khi Việt Nam là quốc gia đang phát triển, điều kiện kinh tế, xã hội chưa đủ khả năng để thực hiện chính sách an sinh xã hội nhằm hỗ trợ, trợ giúp cho nhóm đối tượng dưới 15 tuổi gặp hoàn cảnh khó khăn; hợp thức hoá một số công việc nhẹ nhàng mà các em đang làm, đảm bảo thực hiện nguyên tắc tôn trọng quyền tham gia lao động của đối tượng này. Thực tế các em trong nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi đang tham gia lao động chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số người chưa thành niên đang tham gia lao động. Công việc các em đang làm gồm cả công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và công việc nhẹ nhàng. Đối với công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì cần có quy định kiên quyết cấm người lao động chưa thành niên tham gia. Với công việc nhẹ nhàng cần mở rộng cơ hội cho các em có nhu cầu lao động trong nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi tham gia lao động. Điều này, tạo ra sự thuận lợi cho cả phía người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên. Về người sử dụng lao động khi có nhu cầu sử dụng các em trong một số công việc nhẹ nhàng đòi hỏi sự nhanh nhẹn, khéo léo của các em như: nhặt bóng bàn, bóng tennis, phân loại hoa quả, gói kẹo, dán tem, dán nhãn,...nếu có quy định cho phép sử dụng các em vào các công việc như vậy thì họ sẽ chính thức sử dụng các em. Về phía các em sẽ có cơ hội được làm việc và được pháp luật bảo hộ, tránh việc các em làm công việc nhẹ nhàng nhưng không có căn cứ pháp luật bảo hộ. Quy định danh mục công việc nhẹ nhàng cho các em trong nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi không trái với nội dung Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu được làm việc.

ii) Về hình thức hợp đồng lao động

Về hình thức hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên, pháp luật cần có quy định bắt buộc phải là văn bản. Quy định này phù hợp với trình độ dân trí ở nước ta và nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động và cũng thể hiện sự kế thừa quy định tại khoản 1 Điều 3 Nghị định số 165/HĐBT ngày 12/5/1992 của Hội đồng Bộ trưởng quy định chi tiết Pháp lệnh hợp đồng lao động. Vì người lao động chưa thành niên còn nhiều hạn chế về nhận thức, thậm chí họ chưa ý thức đầy đủ về quyền, nghĩa vụ của bản thân, do đó khả năng tự bảo vệ còn yếu. Quy định về hình thức hợp đồng lao động bằng văn bản sẽ tạo cơ sở pháp lý rõ ràng, chính xác và vững chắc để các cơ quan chức năng thực hiện được việc kiểm soát hợp đồng lao động, cũng như kịp thời phát hiện các hành vi vi phạm hợp đồng lao động, là cơ sở để thực hiện các quyền lợi khác cho người lao động (chẳng hạn như cơ sở để lập sổ bảo hiểm xã hội, cơ sở xác định mức độ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khiến người lao động bị thương tật, chết...), là cơ sở pháp lý nếu có tranh chấp xảy ra. Hình thức hợp đồng lao động bằng văn bản sẽ ràng buộc và quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động với người lao động chưa thành niên, tránh được các hành vi bóc lột, lạm dụng người lao động chưa thành niên do lợi dụng hợp đồng lao động thoả thuận bằng lời nói. Ngoài ra, pháp luật (trong Nghị định 47/2010/NĐ-CP) cũng cần nâng mức xử phạt với hành vi không ký kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên.

Quy định này cũng phù hợp với xu thế chung của nhiều nước phát triển, thể hiện sự hài hoà với pháp luật của các nước như Nhật Bản (Điều 12, Luật hợp đồng lao động), Trung Quốc (Điều 10, Luật lao động), Latvia (Điều 67, Luật lao động), Hàn Quốc (Điều 40, Luật tiêu chuẩn lao động) [124]... Các nước này đều quy định hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên nhất thiết phải có hình thức là văn bản mới có giá trị pháp lý. Để bảo đảm tính thực thi của quy định này, pháp luật của Trung Quốc còn quy định

bổ sung, nếu người sử dụng lao động không ký hợp đồng lao động bằng văn bản quá một tháng kể từ ngày người lao động bắt đầu làm việc thì phải trả lương gấp đôi cho người lao động cho những tháng chưa ký hợp đồng lao động bằng văn bản (Điều 82).

Trường hợp quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên được thể hiện thông qua hành vi (chẳng hạn, người lao động chưa thành niên làm việc cho người sử dụng lao động và người sử dụng lao động biết nhưng không phản đối) thì pháp luật nên quy định đây là trường hợp giao kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Với quy định này sẽ buộc người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên và họ có quyền lựa chọn loại thời hạn hợp đồng phù hợp để giao kết vì nếu không quan hệ lao động giữa hai bên sẽ được pháp luật thừa nhận là được giao kết bằng hợp đồng lao động không xác định thời hạn và người sử dụng lao động sẽ mất đi quyền lựa chọn loại thời hạn hợp đồng phù hợp để giao kết.

iii) Thời hạn và hiệu lực của hợp đồng lao động.

Với các vấn đề nêu ra tại Chương 2, trong đó có đề cập đến đặc điểm của người lao động chưa thành niên đang trong quá trình phát triển về thể lực, trí lực, pháp luật cần bảo vệ họ ở mức tối đa... thì quy định về thời hạn của hợp đồng lao động áp dụng với họ nên chia thành hai loại là hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng trong đó các bên không thoả thuận về thời điểm chấm dứt hợp đồng. Hợp đồng xác định thời hạn là hợp đồng trong đó các bên tự thoả thuận thời điểm chấm dứt hợp đồng.

Để phù hợp với thực tế người lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động, phía người sử dụng lao động thường không đề cập đến thời hạn của hợp đồng và việc giao kết hợp đồng cũng thường bằng lời nói thì pháp luật nên có quy định: nếu người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên không thoả thuận hoặc không đề cập tới thời hạn hợp đồng

trong khi giao kết hợp đồng thì thời hạn hợp đồng đó được hiểu là không xác định thời hạn. Quy định này nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên khi có một vấn đề nào đó phát sinh. Chẳng hạn, người lao động chưa thành niên bị tai nạn, người sử dụng lao động từ chối trách nhiệm bằng cách đưa ra lý do hợp đồng lao động đã hết hạn vào thời điểm người lao động chưa thành niên bị tai nạn. Quy định này còn nhằm buộc người sử dụng lao động phải tuân thủ quy định của pháp luật về việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động chưa thành niên, trong đó phải thoả thuận, đề cập tới các nội dung cơ bản của hợp đồng, gồm cả nội dung thoả thuận về thời hạn hợp đồng. Quy định trên cũng tạo điều kiện cho hai bên có thể tự thoả thuận lựa chọn loại thời hạn hợp đồng sao cho phù hợp với nhu cầu của hai bên và bảo đảm được nguyên tắc tự do giao kết về những nội dung pháp luật không cấm.

Ngoài ra, đối với vấn đề hợp đồng lao động vô hiệu cần bổ sung hoặc cụ thể hơn quy định về căn cứ xác định hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hay vô hiệu toàn bộ, quy định về chủ thể có quyền yêu cầu xử lý hợp đồng lao động vô hiệu, quy định về xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

Về căn cứ để xác định hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ, có thể có các trường hợp sau đây:

- Một bên giao kết không có năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động (như người sử dụng lao động chưa đủ 18 tuổi hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động không đúng thẩm quyền, người bị toà án tuyên bố không được làm công việc cũ, người lao động chưa thành niên có độ tuổi từ 15 đến dưới 18 tuổi giao kết hợp đồng lao động để thực hiện công việc nặng nhọc, độc hại hoặc người lao động chưa thành niên có độ tuổi từ 13 đến dưới 15 tuổi giao kết hợp đồng lao động để thực hiện các công việc không được pháp luật cho phép hoặc người lao động chưa thành niên không đủ sức khoẻ để lao động...)

- Vi phạm nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng khi giao kết hợp đồng (chẳng hạn một bên giao kết hợp đồng lao động bị ép buộc, đe dọa hoặc bị lừa dối... dẫn đến hợp đồng được giao kết)

- Mục đích, nội dung của hợp đồng lao động vi phạm điều cấm của pháp luật, trái đạo đức xã hội (như hợp đồng lao động giả tạo tức hợp đồng được xác lập nhằm che dấu việc thực hiện một hợp đồng hay nhằm mục đích khác mà các bên thực sự mong muốn thực hiện; hợp đồng lao động thoả thuận về công việc mà pháp luật cấm, thoả thuận về việc sử dụng người lao động chưa thành niên làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, hợp đồng được ký kết khi người lao động lâm vào hoàn cảnh khó khăn, bất lợi như người lao động rơi vào hoàn cảnh khó khăn về tài chính nên bắt buộc phải giao kết hợp đồng lao động...)

Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi có một hoặc một số nội dung trái pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các nội dung còn lại của hợp đồng (như thoả thuận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu, thoả thuận về thời giờ làm việc quá 7 giờ một ngày, hợp đồng lao động được giao kết với người dưới 15 tuổi mà chưa có sự đồng ý của cha mẹ...) hoặc hợp đồng lao động vi phạm điều kiện về hình thức hợp đồng (chỉ giao kết bằng lời nói trong khi pháp luật yêu cầu phải giao kết bằng văn bản).

Đối với quy định về chủ thể có quyền yêu cầu xử lý hợp đồng lao động vô hiệu thì hiện nay nếu căn cứ quy định từ Điều 130 đến Điều 134 của Bộ Luật dân sự (2005) có thể xác định được những chủ thể có thẩm quyền yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu như một trong các bên trong giao dịch dân sự hoặc người đại diện của các bên. Tuy nhiên, đối với người lao động chưa thành niên là người chưa phát triển đầy đủ về nhận thức, chưa am hiểu pháp luật thì thiết nghĩ pháp luật lao động cần bổ sung quy định này. Theo đó chủ thể có quyền yêu cầu xử lý hợp đồng lao động vô hiệu là: người lao động chưa thành niên hoặc người đại diện, người giám hộ, cha mẹ hoặc tổ chức công đoàn hoặc tổ chức đại diện cho người lao động chưa thành niên

(nếu có); thanh tra lao động trong quá trình thanh tra phát hiện vi phạm; thành viên hội đồng hoà giải cơ sở, hoà giải viên lao động trong quá trình hoà giải, giải quyết tranh chấp phát hiện vi phạm.

Về việc giải quyết hợp đồng lao động vô hiệu thì cần thống nhất nguyên tắc chung trong việc đảm bảo hài hoà quyền, lợi ích cho mỗi bên cũng như lợi ích chung của nhà nước, xã hội.

- Với hợp đồng lao động vô hiệu từng phần thì nội dung vô hiệu không có giá trị pháp lý. Các bên thực hiện nội dung tương ứng quy định trong thoả ước tập thể (nếu có) hoặc theo quy định của pháp luật. Quyền, nghĩa vụ, lợi ích của mỗi bên được giải quyết theo quy định của thoả ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật.

- Với hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ thì huỷ bỏ hợp đồng lao động đã giao kết. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên (nhất là của người lao động) đối với thời gian đã thực hiện hợp đồng sẽ được giải quyết như đối với trường hợp hợp đồng lao động không vô hiệu. Điều này chủ yếu bảo vệ người lao động và đây cũng là điểm khác biệt trong cách xử lý so với hợp đồng dân sự.

iv) Nội dung hợp đồng lao động.

Về nội dung hợp đồng lao động, với trường hợp những thoả thuận trong nội dung hợp đồng lao động không theo đúng quy định của pháp luật, thì pháp luật nên quy định đây là một trong các trường hợp vô hiệu của hợp đồng lao động. Trong trường hợp này, để bảo vệ người lao động chưa thành niên một cách triệt để, pháp luật cần quy định cách thức xử lý hợp đồng lao động vô hiệu như sau: nếu một số nội dung trong hợp đồng lao động trái pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các nội dung còn lại của hợp đồng thì các bên có thể sửa đổi cho phù hợp với quy định của pháp luật, thoả ước lao động tập thể; nếu nội dung của hợp đồng lao động vi phạm điều cấm của pháp luật, nhưng hoàn cảnh gây ra sự vi phạm đó đã chấm dứt hoặc không còn tồn tại thì

hợp đồng đó coi như có hiệu lực từ thời điểm giao kết. Các bên có đầy đủ các quyền, nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng lao động đó. Các thiệt hại xảy ra trong quan hệ lao động như tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giải quyết như trường hợp tồn tại một hợp đồng lao động có hiệu lực ngay từ đầu; nếu thoả thuận về nội dung hợp đồng lao động vi phạm điều cấm của pháp luật, hoàn cảnh dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng lao động vẫn tồn tại thì pháp luật quy định hợp đồng đó vô hiệu. Hậu quả được xử lý thường là tiền lương và bồi thường thiệt hại (nếu có). Về tiền lương, nếu người lao động đã làm việc thì dù hợp đồng lao động vô hiệu, người lao động vẫn có quyền nhận một khoản tiền công phù hợp có thể do các bên thương lượng hoặc căn cứ vào thoả ước lao động tập thể nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu. Trong trường hợp công việc thoả thuận không được pháp luật coi là việc làm, thu nhập là bất hợp pháp thì khoản thu nhập đó bị nhà nước tịch thu. Còn về bồi thường thiệt hại (nếu có) cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người sử dụng lao động phải chịu hoàn toàn trách nhiệm đối với các khoản chi phí liên quan. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nếu doanh nghiệp chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc, thì người sử dụng lao động phải trả cho người lao động một khoản tiền ngang với mức quy định trong Luật bảo hiểm xã hội như quy định tại Điều 107 Bộ Luật lao động.

Xuất phát từ thực tế đã có nhiều trường hợp các bên khi giao kết hợp đồng đã thoả thuận về việc thế chấp tài sản hoặc giữ giấy tờ gốc, thực hiện các điều khoản làm hạn chế quyền hợp pháp của người lao động chưa thành niên để đảm bảo việc thực hiện hợp đồng lao động từ phía người lao động, gây thiệt hại cho họ và cũng là một biểu hiện của việc cưỡng bức lao động theo Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc năm 1930 (Điều 1, Điều 2) mà các quốc gia thành viên cần có quy định loại bỏ, pháp luật lao động cần quy định rõ về các nội dung cấm các bên không được thoả thuận trong hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó, để hạn chế các tranh chấp phát sinh, bảo vệ tốt hơn quyền lợi của hai bên trong quan hệ hợp đồng lao động thì pháp luật cũng cần quy định thêm những nội dung khác bắt buộc phải có trong hợp đồng như ngày có hiệu lực; căn cứ, thủ tục thay đổi, chấm dứt, kéo dài hợp đồng lao động; thủ tục bồi thường thiệt hại; chu kỳ thanh toán lương, cách thức tính lương (nhất là với người lao động chưa thành niên làm bán thời gian hoặc ngày làm việc theo giờ thì phải ghi rõ trong hợp đồng về thời giờ làm việc theo ngày, theo tuần và cách tính lương theo giờ, theo ngày), quy định về quyền, nghĩa vụ của hai bên khi trong thời gian thực hiện hợp đồng lao động, người lao động chưa thành niên đã đến tuổi thành niên...Ngoài ra, đối với quy định về thời gian làm việc sau khi đào tạo xong, pháp luật cần có quy định riêng áp dụng với người lao động chưa thành niên. Theo đó, cần quy định thời gian làm việc của người lao động chưa thành niên sau khi được đào tạo bằng nguồn kinh phí của người sử dụng lao động do hai bên thoả thuận nhưng không quá ba lần thời gian đào tạo và chỉ áp dụng với trường hợp đào tạo trên ba tháng. Quy định này cũng tương tự như quy định trong Nghị định số 54/2005/NĐ-CP ngày 19/4/2005 về chế độ thôi việc, chế độ bồi thường chi phí đào tạo đối với cán bộ, công chức. Khi có quy định này sẽ hạn chế việc người sử dụng lao động lợi dụng việc đào tạo để kéo dài thời gian làm việc của người lao động chưa thành niên, giảm bớt sự phụ thuộc của người lao động chưa thành niên vào người sử dụng lao động.

3.2.2. Nhóm quy định pháp luật trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động

Thứ nhất, cần duy trì quy định về tiền lương tối thiểu và hoàn thiện quy định về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên.

Để đảm bảo mức thu nhập, mức sống cho người lao động chưa thành niên và thực hiện nguyên tắc trả lương bình đẳng giữa người lao động chưa thành niên và người lao động thành niên thì cần tiếp tục duy trì quy định về tiền lương tối thiểu và cần hoàn thiện thêm quy định này. Hiện nay, có hai

quan điểm về tiền lương tối thiểu. Quan điểm thứ nhất cho rằng nhà nước không nên quy định mức lương tối thiểu, mà mức lương giữa người lao động và người sử dụng lao động sẽ để hai bên tự thoả thuận theo cơ chế thị trường. Quan điểm này về cơ bản là phù hợp với cơ chế thị trường. Còn quan điểm thứ hai cho rằng, nhà nước vẫn tiếp tục quy định mức lương tối thiểu, nhưng mức lương tối thiểu này chỉ làm căn cứ đối với việc tính toán mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, còn mức lương giữa hai bên là để hai bên tự thoả thuận. Quan điểm này có điểm tương đồng so với quan điểm thứ nhất ở việc quyết định mức lương vẫn do người lao động chưa thành niên thoả thuận với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, nếu sử dụng hai quan điểm này về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên thì dẫn tới sự bất lợi đối với họ. Vì thực chất, người lao động chưa thành niên luôn ở vị trí yếu thế trong quan hệ lao động, họ không thể tự mình đàm phán, thoả thuận mức lương với người sử dụng lao động. Nếu không có quy định về mức lương tối thiểu, thì khi thoả thuận về lương, họ sẽ chỉ nhận được một mức lương có thể không đủ duy trì cuộc sống.

Ngoài ra, hiện nay trong một số cuộc hội thảo có ý kiến cho rằng mức lương tối thiểu áp dụng với người lao động chưa thành niên nên để ở mức thấp hơn so với người lao động thành niên để khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng người lao động chưa thành niên, tạo điều kiện, tăng cơ hội có việc làm cho người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, quan điểm này có thể không khả thi vì như vậy sẽ khuyến khích người sử dụng lao động sử dụng người lao động chưa thành niên, ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động thành niên. Việc nhiều người lao động chưa thành niên phải lao động sớm, không có điều kiện học hành làm tăng số lao động có trình độ học vấn thấp, khó khăn cho việc tiếp thu kiến thức khoa học, công nghệ mới khiến giảm chất lượng nguồn nhân lực trong tương lai. Mặt khác, việc cho rằng nên để mức lương của người lao động chưa thành niên thấp hơn người lao động thành niên sẽ dẫn đến việc các nước nhập khẩu hàng hoá sẽ sử dụng biện pháp

chống bán phá giá hay cấm nhập khẩu hàng hoá vì họ cho rằng sản phẩm xuất khẩu có sử dụng lao động chưa thành niên, lao động trẻ em được trả lương thấp để hạ giá thành sản phẩm xuất khẩu, bán phá giá

Đề phù hợp với điểm 13 Khuyến nghị số 46 về tuổi lao động tối thiểu và đảm bảo trả thù lao xứng đáng cho người lao động chưa thành niên cũng như phù hợp với Điều 4 Công ước số 131 về ấn định lương tối thiểu (1970) và đảm bảo thực hiện nguyên tắc bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu về quyền, lợi ích thì pháp luật cần tiếp tục duy trì quy định về tiền lương tối thiểu áp dụng với mọi người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng, nhưng cần xác định lại cơ sở xây dựng tiền lương tối thiểu áp dụng với người lao động, không nên dựa hoàn toàn vào mức lương tối thiểu ở khu vực hành chính. Cơ sở xây dựng mức lương tối thiểu này nên căn cứ vào mức độ tăng trưởng kinh tế, tỷ lệ lạm phát, quan hệ cung cầu lao động nhằm xây dựng một mức lương tối thiểu phản ánh đúng giá trị của sức lao động và bảo đảm cuộc sống tối thiểu cho người lao động.

Bên cạnh đó, nên quy định về một cơ chế điều chỉnh tiền lương tối thiểu sao cho lương tối thiểu được điều chỉnh kịp thời cùng với sự biến động giá cả trên thị trường hoặc cùng với tốc độ trượt giá, tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế để đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động. Chẳng hạn, có thể quy định cụ thể khi chỉ số sinh hoạt do Tổng cục thống kê công bố tăng trên 10% so với thời điểm điều chỉnh tiền lương tối thiểu trước thì cần điều chỉnh lại lương tối thiểu hoặc hàng năm Chính phủ ấn định một thời điểm nhất định trong năm để xem xét, điều chỉnh lại mức lương tối thiểu.

Để đảm bảo mức lương tối thiểu thể hiện vai trò bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động chưa thành niên, thoả mãn nhu cầu thiết yếu của họ thì ngoài quy định về mức lương tối thiểu, quy định về cơ chế điều chỉnh lương tối thiểu, đối với một số ngành nghề, lĩnh vực nhất định có nhu cầu lớn về sử dụng người lao động chưa thành niên như lắp ráp linh kiện điện tử, nghề

thuật, ...nên khuyến khích áp dụng mức lương trên mức lương tối thiểu là mức lương được xác định trên cơ sở thoả thuận giữa người sử dụng lao động và công đoàn hoặc đại diện người lao động chưa thành niên. Nhà nước sẽ không can thiệp trực tiếp mà các chủ thể của quan hệ lao động hoàn toàn tự chủ trong thoả thuận về tiền lương. Điều này một mặt đảm bảo phù hợp với nguyên tắc của nền kinh tế thị trường, trong đó mức lương là kết quả thoả thuận thông qua thương lượng và thoả ước tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc đại diện người lao động. Mặt khác, còn đảm bảo thực hiện nguyên tắc khuyến khích các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động chưa thành niên so với quy định của pháp luật. Khi đó, có thể có nhiều mức lương tối thiểu trên thị trường lao động nhưng đó không phải là lương do nhà nước quy định mà là sản phẩm của sự thương lượng giữa các bên. Điều này được thực hiện ở nhiều nước trên thế giới. Tuy nhiên, điều kiện cơ bản là phải kiện toàn, nâng cao chất lượng mọi mặt của tổ chức công đoàn hoặc một bộ phận trong tổ chức công đoàn để đại diện cho người lao động chưa thành niên để họ có thể bình đẳng với người sử dụng lao động trong đàm phán, đối thoại về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, trong đó có vấn đề tiền lương.

Thứ hai, quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động chưa thành niên.

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động chưa thành niên, có thể tham khảo kinh nghiệm của một số nước. Ví dụ, theo Điều 132 Luật lao động của Latvia, Điểm 9 Luật Lao động Nepal khi quy định về thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên, họ có quy định khác nhau áp dụng với nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi. Riêng nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, họ quy định chặt chẽ hơn vì tính đến trường hợp người lao động chưa thành niên vừa đi học vừa đi làm nên thời gian làm việc không quá 10 giờ một tuần, nhưng trong thời gian nghỉ hè thì thời gian làm việc được tăng lên không quá 24 giờ một tuần.

Trên cơ sở đó, đối với quy định tại Điều 122 Bộ Luật lao động, điểm 6 mục II Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH về thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên cần sửa lại theo hướng: với nhóm *từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi*, thời giờ làm việc không quá 7 giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần và với nhóm *từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi*, thời giờ làm việc không quá 4 giờ một ngày hoặc 24 giờ một tuần trong thời gian họ không đi học. Trường hợp người lao động chưa thành niên vừa đi học, vừa tham gia lao động thì thời gian lao động của họ không vượt quá một nửa số thời giờ làm việc áp dụng trong trường hợp đối tượng này không đi học. Bên cạnh đó, trong trường hợp người lao động chưa thành niên thực hiện nhiều hợp đồng lao động thì tổng thời gian làm việc của các hợp đồng không được vượt quá số thời giờ làm việc được quy định trên. Ngoài thời giờ làm việc áp dụng riêng cho nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và nhóm từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi như trên, pháp luật cũng cần bổ sung thời giờ làm việc áp dụng với *nhóm dưới 13 tuổi* theo hướng giảm dần theo tuổi, càng ít tuổi thì thời gian làm việc càng giảm. Chẳng hạn, thời gian làm việc của nhóm dưới 13 tuổi không quá 2 tiếng một ngày trong trường hợp họ không đi học hoặc không quá 1 tiếng một ngày trong trường hợp họ đang đi học. Quy định này nhằm thực hiện nguyên tắc bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối đa về nghĩa vụ trên cơ sở độ tuổi để đảm bảo cho họ có điều kiện thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động trong quan hệ lao động, làm căn cứ cho việc hưởng thụ quyền lợi như tiền lương, thưởng. Mặt khác, còn bảo đảm quyền nghỉ ngơi cho đối tượng này, đảm bảo tái sản xuất sức lao động, hạn chế tai nạn lao động, đặc biệt với người lao động chưa thành niên đang đi học còn đảm bảo quyền học tập cho họ. Thêm nữa, quy định này cũng phù hợp với điểm 13 Khuyến nghị số 46 về tuổi lao động tối thiểu về giới hạn số giờ làm việc trong ngày để các em có điều kiện học tập, nghỉ ngơi. Những quy định trên cũng phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội ở Việt Nam khi hệ thống an sinh xã hội chưa đủ mạnh để bao quát hết các đối tượng yếu thế trong xã hội, trong đó có

người chưa thành niên. Xuất phát từ các hoàn cảnh khác nhau khiến các em phải đi lao động, với quy định về thời giờ làm việc hợp lý cho từng nhóm tuổi, trong một số trường hợp khác nhau, các em có thể được tham gia lao động hợp pháp.

Quy định về thời gian làm việc ngắn hơn và thời gian nghỉ ngơi dài hơn của người lao động chưa thành niên so với người lao động trên 18 tuổi là phù hợp với sự phát triển của các em, phù hợp với Điều 7 Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu. Tuy nhiên, do đặc thù của từng ngành sản xuất, cần sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ (như đã phân tích ở Chương 2) thì trong thời gian tới cần ban hành kịp thời danh mục nghề, công việc được sử dụng người lao động chưa thành niên (nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi) làm thêm giờ, làm việc ban đêm. Căn cứ vào quy định này, khi người sử dụng lao động có nhu cầu làm thêm giờ thì sẽ thoả thuận với người lao động chưa thành niên về việc làm thêm giờ. Việc làm thêm giờ sẽ được tính theo mức lương làm thêm giờ, tránh việc phía người sử dụng lao động phát sinh nhu cầu sử dụng người lao động chưa thành niên làm thêm giờ mà không có căn cứ pháp luật. Ngoài ra, để tránh vi phạm thì cần tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm và trong Nghị định số 47/2010/NĐ-CP cần có quy định riêng tăng mức xử phạt với hành vi vi phạm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động chưa thành niên so với người lao động thành niên. Đây là quy định cần thiết trong điều kiện hội nhập quốc tế hiện nay. Quy định này nhằm tránh trường hợp khi có một doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu vi phạm quy định về thời giờ làm việc với người lao động chưa thành niên sẽ khiến mặt hàng xuất khẩu đó có nguy cơ bị áp dụng biện pháp phá giá với lý do vi phạm quy định về sử dụng lao động chưa thành niên, lao động trẻ em để tạo ra sản phẩm xuất khẩu giá rẻ.

Thứ ba, về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với người lao động chưa thành niên.

Trong các biện pháp xử lý kỷ luật đối với người lao động chưa thành niên cần bổ sung hình thức nhắc nhở, giáo dục áp dụng với những hành vi vi phạm ở mức độ nhẹ hoặc gây thiệt hại nhỏ. Căn cứ để xác định mức độ “thiệt hại nhỏ” có thể dựa vào thiệt hại quy ra giá trị vật chất tính bằng lương tháng tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Thủ tục áp dụng hình thức kỷ luật này nên dùng thủ tục rút gọn như chỉ cần có hành vi vi phạm, có sự chứng minh hành vi vi phạm và có đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc một người lao động thành niên. Đặc biệt, với những em dưới 15 tuổi khi áp dụng các hình thức kỷ luật cần có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người giám hộ. Việc bổ sung quy định này có ý nghĩa quan trọng với người lao động chưa thành niên. Căn cứ vào đặc điểm riêng của các em là những người chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực, đang trong quá trình phát triển nên không tránh khỏi sai sót trong quá trình thực hiện công việc. Khi mắc sai sót nhỏ thì cần có những hình thức giáo dục phù hợp để các em nhận biết sai sót và không tái phạm, tránh việc áp dụng ngay những hình thức kỷ luật mang tính răn đe, trừng phạt như khiển trách, chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn... làm ảnh hưởng tới tâm trí còn non nớt của các em.

Trường hợp người lao động chưa thành niên làm mất dụng cụ thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá mức cho phép (căn cứ để xác định mức độ gây thiệt hại có thể dựa vào thiệt hại quy ra giá trị vật chất tính bằng lương tháng tối thiểu vùng do Chính phủ quy định) mà chưa có hợp đồng trách nhiệm thì năng lực chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động chưa thành niên cần được pháp luật lao động quy định theo hướng người *từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi* phải bồi thường bằng tài sản của mình, nếu không đủ tài sản để bồi thường thì cha, mẹ phải bồi thường phần còn thiếu hoặc bị trừ dần vào lương tháng nhưng không quá 30% mức lương hàng tháng. Với người *dưới 15 tuổi* gây thiệt hại thì cha, mẹ phải bồi thường toàn bộ thiệt hại, nếu tài sản của cha, mẹ không đủ để bồi thường thì người lao động dưới 15 tuổi có tài sản riêng sẽ lấy tài sản đó để bồi

thường phần còn thiếu hoặc bị trừ dần vào lương tháng nhưng không quá 30% mức lương hàng tháng. 30% mức lương hàng tháng này được tính sau khi đã trừ đi các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (cả phần thuế thu nhập nếu có). Điều này cũng phù hợp với nội dung Điều 10 Công ước số 95 năm 1949 về bảo vệ tiền lương. Quy định này vừa đảm bảo nâng cao trách nhiệm của người lao động chưa thành niên nhưng vẫn đảm bảo cho họ duy trì cuộc sống, đồng thời thể hiện nguyên tắc bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên trong mối tương quan với bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

Để duy trì trật tự, nề nếp lao động trong doanh nghiệp, bảo vệ người lao động chưa thành niên thì cần có quy định trong mọi doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động phải có nội quy lao động bằng văn bản quy định những quy tắc làm việc chung cho mọi người lao động và có sự tham khảo, nhất trí của phía đại diện cho người lao động chưa thành niên trước khi ban hành, tránh sự tùy tiện áp dụng kỷ luật lao động theo ý chí chủ quan của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, cần tăng cường vai trò của chủ thể đại diện cho người lao động chưa thành niên trong việc tham gia quyết định các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ, lợi ích của họ, đặc biệt trong lĩnh vực xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

Ngoài ra, trong Bộ Luật lao động cần bổ sung thêm một số quy định riêng về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất áp dụng với người lao động chưa thành niên. Trong đó cần tập trung vào một số vấn đề như: đối tượng áp dụng kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất chỉ áp dụng đối với những người lao động từ đủ 15 tuổi; áp dụng nguyên tắc giảm nhẹ mức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi so với mức kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất áp dụng với người lao động từ đủ 18 tuổi; tăng cường sự tham gia, nâng cao vai trò của chủ thể đại diện cho người lao động chưa thành niên, nhất là những người dưới 15 tuổi cần có sự tham gia của cha mẹ, người giám hộ, trong việc xem xét, áp dụng kỷ luật lao

động, trách nhiệm vật chất với người lao động chưa thành niên; khi xem xét, quyết định mức bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và xem xét hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân cũng như tài sản của người lao động chưa thành niên. Ngoài ra, cũng cần bổ sung quy định pháp luật lao động về trường hợp miễn hoàn toàn trách nhiệm cho người lao động chưa thành niên trong trường hợp bất khả kháng. Các trường hợp bất khả kháng như do thiên tai, hoả hoạn, sự kiện xảy ra một cách khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng các biện pháp cần thiết và khả năng cho phép cũng như các trường hợp khác đã được quy định trong nội quy lao động. Sau khi có quy định này, cần tăng cường các biện pháp pháp lý buộc người sử dụng lao động phải xây dựng và đăng ký nội quy lao động phù hợp với nội dung quy định riêng về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất với người lao động chưa thành niên.

Thứ tư, về an toàn lao động, vệ sinh lao động với người lao động chưa thành niên.

Pháp luật về vấn đề này cần quy định bổ sung các tiêu chuẩn mới như tiêu chuẩn về thời hạn sử dụng tối đa các thiết bị, máy móc, tiêu chuẩn về xác định các yếu tố độc hại, nguy hiểm làm cơ sở bắt buộc phải trang bị các phương tiện an toàn, vệ sinh tương ứng, tiêu chuẩn khả năng lao động tối thiểu tương ứng với từng loại công việc... quy định cụ thể về các quy trình kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động để làm căn cứ thẩm định đối với các quy trình kiểm định cho các máy, thiết bị và làm cơ sở cho công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm trong lĩnh vực kiểm định. Ngoài ra, cần có quy định về tiêu chuẩn đánh giá rủi ro liên quan đến môi trường làm việc, công cụ, máy móc, thiết bị, các chất và tác nhân hoá học, vật lý, sinh học, các quy trình làm việc... Việc bổ sung các quy định trên nhằm nâng cao hiệu lực pháp lý về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các quy định mới này sẽ làm cơ sở cho người sử dụng lao động đánh giá được những rủi ro, những yếu tố nguy hiểm, có hại, những sự

có liên quan đến môi trường làm việc, công cụ, máy, thiết bị, các chất, các tác nhân hoá học, vật lý, sinh học, các quy trình làm việc mà có thể phát sinh ở từng khu vực làm việc và môi trường xung quanh trong quá trình xây dựng và hoạt động. Từ đó, đề ra các biện pháp cụ thể nhằm loại trừ, giảm thiểu các rủi ro, các yếu tố nguy hiểm, độc hại nhằm tạo môi trường làm việc tốt nhất cho người lao động.

Quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động chưa thành niên, cần bổ sung quy định về trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động cho phù hợp với đặc điểm về thể chất của người lao động chưa thành niên. Mặt khác, ở những nơi làm việc có yếu tố kỹ thuật phức tạp hoặc vận hành máy móc cần có quy định về việc bố trí người lao động trưởng thành kèm, giám sát người lao động chưa thành niên trong quá trình làm việc nhằm giảm nguy cơ bị tai nạn lao động cho người lao động chưa thành niên. Điều này cũng phù hợp với điểm 13 Khuyến nghị số 46 về tuổi lao động tối thiểu về đảm bảo an toàn, sức khỏe cho người lao động chưa thành niên.

Với quy định quyền của người lao động chưa thành niên về yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh, cải thiện điều kiện lao động, trang cấp đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân, huấn luyện, thực hiện biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động thì nên bổ sung quy định trao quyền này cho một số chủ thể khác như cha mẹ, người giám hộ, công đoàn hoặc người đại diện cho người lao động chưa thành niên.

Cần có quy định về trình tự khám sức khỏe làm cơ sở cho việc đánh giá hoạt động khám sức khỏe cho người lao động chưa thành niên, tránh việc khám, cấp giấy chứng nhận sức khỏe mang tính hình thức.

Ngoài một số nội dung cơ bản trên, với những bất cập như đã đề cập trong Chương 2 về điều kiện sử dụng người lao động chưa thành niên, trước mắt cần phải sửa đổi, bổ sung Thông tư số 09/TT-LB ngày 13/4/1995 Quy

định các điều kiện lao động có hại và các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên và Thông tư liên tịch số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 9/12/2004 hướng dẫn, quy định danh mục chỗ làm việc, công việc không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi trong các cơ sở kinh doanh, dịch vụ để bị lợi dụng để hoạt động mại dâm. Việc sửa đổi, bổ sung này đảm bảo việc thực hiện quy định tại khoản 3 Điều 4 Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và phù hợp với Điều 16 Công ước số 184 (2001) về an toàn, vệ sinh lao động trong nông nghiệp. Quy định như trên cũng góp phần đảm bảo thực hiện nguyên tắc tôn trọng quyền tham gia lao động của người lao động chưa thành niên, đảm bảo cho họ không phải làm những công việc ảnh hưởng đến sự phát triển thể lực, trí lực và nhân cách.

Đối với Thông tư số 09/TT-LB, cần: i) bổ sung một số chức danh nghề hiện nay chưa có tên trong Danh mục cấm sử dụng lao động chưa thành niên nhưng có tên trong danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đang là nghề mới có nhiều lao động chưa thành niên tham gia, hoặc có ít nhất 1 trong 13 yếu tố điều kiện lao động có hại không được sử dụng lao động chưa thành niên như: đãi, tuyển vàng, đá đỏ, khai thác đá, đập đá thủ công; vận hành máy phát điện; nhặt hoặc phân loại rác thải, chất thải, các chất thải hoặc phế liệu, quét dọn cho khu vệ sinh công cộng ở cơ quan; nấu, tẩy rửa bột giấy bằng clo; cấp nguyên liệu thủ công vào máy xay xát, chế biến chượp, mắm tôm, mắm kem, nước mắm, thủy, hải sản khô, xúc rửa bao bì; đốt lò nung gạch chịu lửa, lò vôi, tôi vôi, phun thuốc sâu, lái máy nông nghiệp, nài ngựa...; ii) hoặc sửa đổi, đưa công việc số 51 (quy định về khối lượng mang vác không được vượt quá số kg nhất định), công việc số 58 (công việc ở nơi có bụi hoặc bột đá, bụi xi măng, bụi than, lông súc vật và các thứ bụi khác vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép) trong phần quy định về danh mục công việc cấm lao động chưa thành niên vào trong phần quy định về điều kiện lao động đối với người lao động chưa thành niên; iii) hoặc nghiên cứu, đưa ra cơ sở

khoa học về một số điều kiện lao động như quy định: lao động thể lực quá sức, mức tiêu hao năng lượng, trong phần B- Các điều kiện lao động có hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên [15].

Đối với Thông tư liên tịch số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH-BYT hướng dẫn, quy định danh mục chỗ làm việc, công việc không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi trong các cơ sở kinh doanh, dịch vụ dễ bị lợi dụng để hoạt động mại dâm, cần bổ sung một số nghề, công việc có ảnh hưởng đến người lao động chưa thành niên, nhất là các em nữ, mới phát sinh như: bổ sung 3 loại hình kinh doanh dịch vụ (Quán ca cổ, câu lạc bộ ca cổ, câu lạc bộ hát với nhau; tắm nước thuốc, thảo dược và các phòng vẽ tranh, chụp ảnh người mẫu khoả thân) và 8 loại hình công việc (quản lý điều hành; trực tổng đài; khuân vác, xách hành lý; phục vụ khách ăn uống, phục vụ khách ăn, uống tại các phòng ăn, phòng hát karaoke; hát với khách tại các quán ca cổ, câu lạc bộ ca cổ, câu lạc bộ hát với nhau; phục vụ khách tắm tại các cơ sở tắm nước thuốc, thảo dược và làm người mẫu khoả thân) [14]. Đây là những nghề, công việc đang có xu hướng phát triển mạnh trong giai đoạn hiện nay, thu hút một số lượng lớn các em gái tham gia và có ảnh hưởng xấu đến sự phát triển nhân cách của các em và cần phải cấm. Bên cạnh đó, cũng nên bổ sung quy định về việc cấm và nghiên cứu hướng tới áp dụng biện pháp xử lý hình sự với hành vi sử dụng người lao động chưa thành niên làm việc ở nơi diễn ra hoạt động biểu diễn khiêu dâm cũng như sử dụng các em trong hoạt động biểu diễn khiêu dâm. Hành vi biểu diễn khiêu dâm của trẻ em đã xuất hiện ở quốc gia khác như Thái Lan, Philipin nhưng chính thức hiện nay còn chưa xuất hiện ở Việt Nam. Tuy nhiên, trong điều kiện kinh tế phát triển, xu hướng hội nhập, toàn cầu hoá và để nhằm mục đích dự phòng, ngăn ngừa thì pháp luật cũng cần có ngay quy định cấm và biện pháp xử lý hành vi này. Quy định trên cũng nhằm cụ thể hoá quy định về “những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” tại Điều 3 Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Bên cạnh đó, cần tăng cường thanh tra, kiểm tra và áp dụng các biện pháp xử lý vi phạm hành chính đối với các vi phạm, một mặt nhằm ngăn ngừa vi phạm từ phía người sử dụng lao động với người lao động chưa thành niên để đảm bảo họ được hưởng đầy đủ các quyền, lợi ích do pháp luật quy định. Mặt khác, đảm bảo sự phát triển bình thường của các em. Ngoài ra, kết quả hoạt động thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm cần được công bố công khai và phổ biến rộng rãi, nhất là với các doanh nghiệp xuất khẩu hàng hoá nhằm tuyên truyền, phòng ngừa vi phạm, hạn chế các vi phạm từ phía các doanh nghiệp xuất khẩu, giảm nguy cơ hàng hoá xuất khẩu bị cấm nhập khẩu hoặc áp dụng biện pháp chống bán phá giá do hàng hoá được sản xuất có sử dụng lao động trẻ em, lao động chưa thành niên trái phép, không tuân theo các quy định, tiêu chuẩn lao động. Thêm nữa, pháp luật cũng cần tăng cường áp dụng biện pháp xử lý hình sự với người sử dụng lao động khi họ sử dụng người lao động chưa thành niên làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Để thực hiện được điều này, trước mắt cần có quy định chính thức về khái niệm “lao động trẻ em” làm cơ sở áp dụng Điều 228 Bộ Luật hình sự. Theo tác giả nên quy định theo hướng coi “lao động chưa thành niên” và “lao động trẻ em” là một, tức giống nhau về nội hàm, chỉ khác nhau về tên gọi. Quy định như vậy nhằm tạo ra sự thống nhất giữa các văn bản pháp luật và làm cơ sở cho các luật khác (như để áp dụng Điều 228 Bộ Luật hình sự) khi dẫn chiếu tới các luật chuyên ngành. Ngoài ra, điều này cũng phù hợp với quan điểm của luật pháp quốc tế và luật pháp của nhiều quốc gia coi “lao động chưa thành niên” và “lao động trẻ em” là một. Hướng tiếp cận trên phù hợp với các chuẩn mực quốc tế, đặc biệt khi hiện tại Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội có xu hướng sẽ đề xuất sửa đổi Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em vào năm 2012 về độ tuổi của trẻ em từ 16 tuổi lên 18 tuổi. Xu hướng này thực chất đã được các nhà làm luật tiếp cận cách đây hàng chục năm trong lần soạn thảo Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em để thay thế Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 1991. Trong Tờ trình số 08/TTr-DSGDTE ngày

27/10/2003 của Ủy ban dân số gia đình và trẻ em trình Thủ tướng Chính phủ đã đề xuất quy định nâng độ tuổi trẻ em từ 16 tuổi lên 18 tuổi. Cơ sở của đề xuất dựa trên căn cứ người từ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi chưa phát triển đầy đủ về thể chất và khả năng nhận thức, chưa đủ tư cách là người thành niên. Khi quy định như vậy sẽ đảm bảo cho nhóm trẻ em từ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi được hưởng sự bảo vệ, chăm sóc và giáo dục của gia đình, nhà trường, Nhà nước và xã hội, được hưởng các quyền cơ bản của trẻ em. Người chưa thành niên từ 16 tuổi đến dưới 18 tuổi đang trong quá trình chuyển đổi mạnh về thể lực, tâm lý nhưng lại chưa được hưởng sự quan tâm, sự ưu tiên đối với trẻ em và cũng chưa được thực hiện đầy đủ các quyền, nghĩa vụ của người thành niên. Ngoài ra, việc nâng độ tuổi trẻ em lên 18 tuổi sẽ tạo ra những khái niệm thống nhất giữa các văn bản quy phạm pháp luật và trong đời sống xã hội để tạo sự thuận lợi trong công tác quản lý xã hội. Bên cạnh đó, việc nâng tuổi trẻ em cũng không mâu thuẫn với các quy định khác trong hệ thống pháp luật Việt Nam cũng như quốc tế, nhất là Công ước về quyền trẻ em. Mặc dù, Công ước này có quy định quyền của các quốc gia quy định tuổi trẻ em có thể thấp hơn, nhưng các tổ chức quốc tế đều khuyến nghị các quốc gia nên nâng tuổi trẻ em lên giới hạn tối đa là 18 tuổi. Tuy nhiên, ý kiến nêu trong Tờ trình trên không được chấp thuận vì lý do: nếu nâng độ tuổi của trẻ em từ 16 tuổi lên dưới 18 tuổi sẽ không phù hợp với khả năng ngân sách và điều kiện kinh tế-xã hội của nước ta trong giai đoạn đó. Do vậy, trong Báo cáo số 1568/DSGDTE-PC ngày 30/12/2003 của Ủy ban dân số gia đình và trẻ em về tiếp thu ý kiến thành viên Chính phủ đã thống nhất quy định giữ nguyên độ tuổi trẻ em là dưới 16 tuổi như quy định trong Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em năm 1991. Tính từ thời điểm đó đến nay đã gần 10 năm, điều kiện kinh tế-xã hội hiện nay của chúng ta đã thay đổi tích cực so với trước nên cũng cần nghiên cứu để xem xét đưa độ tuổi trẻ em lên dưới 18 tuổi.

Ngoài ra, với những mặt tiêu cực tồn tại trong môi trường làm việc của người lao động chưa thành niên, pháp luật cũng nên có những quy định mới,

cụ thể về việc bảo vệ danh dự, nhân phẩm, bảo vệ đời sống tinh thần lành mạnh tại nơi làm việc cho người lao động chưa thành niên. Trước hết cần cụ thể hoá khái niệm các hành vi xâm phạm tới danh dự, nhân phẩm người lao động chưa thành niên, các hành vi quấy rối tình dục, các hành vi mang tính cưỡng bức người lao động... cũng như đề ra các biện pháp xử lý hành chính, hình sự để các cơ quan chức năng có cơ sở xử lý đối với các hành vi vi phạm. Như vậy, sẽ góp phần bảo vệ cho người lao động chưa thành niên được làm việc trong môi trường an toàn, lành mạnh về cả thể chất lẫn tinh thần.

Việc hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động thể hiện tinh thần nghiêm túc thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Việt Nam. Điều này tạo điều kiện thúc đẩy giao lưu thương mại, nhất là trong lĩnh vực xuất khẩu hàng hoá trên cơ sở đảm bảo người sử dụng lao động phải tuân theo quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, phải đầu tư trang thiết bị đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho người lao động chưa thành niên. Tránh trường hợp người sử dụng lao động bị coi là không đầu tư trang thiết bị đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động nhằm giảm chi phí sản xuất, bán phá giá dẫn tới việc bị áp dụng biện pháp chống bán phá giá. Hoặc sản phẩm sản xuất bị cấm nhập khẩu dẫn đến hàng hoá không được tiêu thụ, người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng sẽ bị mất việc làm, họ sẽ phải làm những công việc khác nặng nhọc, nguy hiểm hơn. Hướng hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động trên cũng giúp Việt Nam tránh việc bị cộng đồng quốc tế lên tiếng phản ánh có hiện tượng người lao động chưa thành niên bị lạm dụng, bóc lột sức lao động, ảnh hưởng đến uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế, nhất là về vấn đề “sản phẩm sạch”. Đặc biệt, trong giai đoạn hội nhập quốc tế và cạnh tranh thương mại đặt ra yêu cầu tuân thủ nghiêm ngặt các tiêu chuẩn quốc tế về nhiều lĩnh vực nói chung và lĩnh vực lao động nói riêng. Mặt khác, việc sử dụng người lao động chưa thành niên hay lao động trẻ em là vấn

đề “nhạy cảm” thường được các tổ chức nhân quyền, tổ chức phi chính phủ... “lên tiếng” [108].

Thứ năm, bảo hiểm xã hội đối với người lao động chưa thành niên.

Cần tiến tới quy định hình thức bảo hiểm xã hội bắt buộc áp dụng đối với tất cả mọi người lao động chưa thành niên khi họ có giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, không kể hợp đồng đó là không xác định thời hạn hay xác định thời hạn, dưới ba tháng hay trên ba tháng. Quy định này phù hợp với xu thế chung khi pháp luật của các nước như Philipin, Mông Cổ, Azerbaijan... đều có quy định nêu trên và nhất là quy định này cũng thể hiện việc thực hiện điểm 13.1 (e) Khuyến nghị số 146 về độ tuổi lao động tối thiểu (1973). Theo đó, người lao động chưa thành niên cần được tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội gồm chế độ trợ cấp tai nạn lao động, chăm sóc y tế và bất kỳ chế độ nào mà điều kiện công việc hoặc nghề nghiệp đó có. Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với nhóm đối tượng người lao động chưa thành niên. Vì họ nhìn chung là những người mới bắt đầu tham gia quan hệ lao động, thời gian lao động chưa nhiều, chưa có khả năng tích lũy để đề phòng lúc khó khăn. Mặt khác, đây là quy định nhằm hạn chế tác động tiêu cực trong quá trình hội nhập quốc tế dẫn đến một số doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh không đủ năng lực cạnh tranh sẽ bị phá sản hoặc đình trệ sản xuất khiến gia tăng số lượng lao động bị mất việc làm, nhất là lao động có trình độ chuyên môn thấp trong đó có cả người lao động chưa thành niên. Chính vì vậy, việc quy định tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động chưa thành niên là rất cần thiết để hạn chế tối đa những thiệt hại hoặc tác động tiêu cực nếu có xảy ra.

Ngoài ra, pháp luật cũng cần quy định nâng cao mức xử phạt đối với người sử dụng lao động khi trốn hoặc không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động chưa thành niên.

Thứ sáu, về thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động

Với những bất cập đã nêu trong Chương 2, quy định pháp luật lao động về thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động cần hoàn thiện:

Về chủ thể có quyền yêu cầu đưa ra đề nghị thay đổi nội dung hợp đồng lao động. Đối với người lao động chưa thành niên *dưới 15 tuổi*, pháp luật nên quy định cha mẹ, người giám hộ...có quyền yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động. Quy định này cũng phù hợp với quy định hiện hành về giao kết hợp đồng lao động của người dưới 15 tuổi phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ, người giám hộ.

Đối với người lao động chưa thành niên *từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi*, pháp luật lao động nên bổ sung các chủ thể sau cũng có quyền yêu cầu người sử dụng lao động thay đổi nội dung hợp đồng theo hướng có lợi hơn cho người lao động chưa thành niên như cha mẹ, người giám hộ, người đại diện của người lao động chưa thành niên, công đoàn. Quy định này cần thiết với người lao động chưa thành niên trong điều kiện khi giao kết hợp đồng lao động, họ chưa thể tự mình thoả thuận nội dung hợp đồng lao động theo hướng có lợi nhất cho bản thân và khi giao kết họ cũng không có người giám hộ, đại diện. Mặt khác trong quá trình thực hiện họ cũng chưa phát hiện được những bất lợi khi giao kết. Vì vậy, quy định bổ sung thêm chủ thể có quyền yêu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi cho người lao động chưa thành niên. (Quy định trên chỉ áp dụng với trường hợp trong thời gian tồn tại quan hệ hợp đồng lao động giữa hai bên mà người lao động chưa thành niên vẫn dưới 18 tuổi, còn nếu họ đã đủ 18 tuổi thì việc đại diện cho họ để yêu cầu thay đổi hợp đồng lao động là không cần thiết).

Tương tự như kiến nghị trên, khi quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên, cần bổ sung thêm căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động. Cụ thể, người lao động chưa thành niên hay cha mẹ, người giám hộ, người đại diện của người lao động chưa thành niên, công đoàn có quyền yêu cầu chấm dứt hợp đồng lao động nếu những thoả thuận trong hợp đồng gây bất lợi cho người lao động chưa thành niên

như thỏa thuận về mức lương chỉ bằng mức lương tối thiểu do nhà nước quy định trong từng thời kỳ và áp dụng cách tính mức lương này trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng, hoặc thỏa thuận về việc người lao động chưa thành niên không được hưởng bất kỳ khoản thưởng nào trong khi những người lao động trưởng thành khác trong doanh nghiệp đều được thưởng. Kiến nghị này cũng tương tự như quy định tại Điều 115 Luật lao động Latvia. Theo đó, nếu cha mẹ, người giám hộ, thanh tra lao động nhà nước có thể yêu cầu bằng văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với người dưới 18 tuổi nếu như người này đang làm công việc gây hại đến an toàn, sức khỏe, đạo đức hay ảnh hưởng đến sự phát triển, học hành của họ.

Đối với căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động ngoài các trường hợp được quy định tại Điều 17 Bộ Luật lao động cần bổ sung thêm căn cứ: doanh nghiệp thực sự gặp khó khăn về tài chính dẫn đến phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Quy định này nhằm đảm bảo sự linh hoạt cho doanh nghiệp được chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

Ngoài ra, cần bổ sung quy định về nghĩa vụ báo trước của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp nêu trên nhằm đảm bảo sự đồng bộ với quy định về chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp khác, đồng thời đảm bảo quyền lợi cho người lao động chưa thành niên bị chấm dứt hợp đồng, nhất là trong những trường hợp này người sử dụng lao động thường có kế hoạch lâu dài.

Pháp luật cần quy định mức bồi thường bằng nhau giữa người sử dụng lao động và người lao động khi họ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật nhằm đảm bảo nguyên tắc bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên trong mối tương quan với bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

3.2.3. Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp

3.2.3.1. Nhóm quy định pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm

Trong việc hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực thanh tra và xử lý các hành vi vi phạm đối với người lao động chưa thành niên, cần tập trung vào những vấn đề sau:

i) Ban hành quy trình thanh tra, kiểm tra riêng cho nhóm đối tượng lao động chưa thành niên. Vì hiện nay việc thanh tra lao động chỉ tiến hành theo quy trình chung đối với tất cả các loại lao động, mà việc thanh tra, kiểm tra với nhóm đối tượng lao động chưa thành niên lại ít được chú trọng trong quá trình thanh tra, kiểm tra chung nên nhóm đối tượng này thường bị bỏ sót. Do vậy, nhất thiết cần phải có quy trình thanh tra, kiểm tra riêng cho nhóm đối tượng này. Đồng thời cần phổ biến rộng rãi quy trình và phương pháp thanh tra mới cho các cán bộ thanh tra.

ii) Bổ sung, nâng cao các mức xử lý vi phạm pháp luật và các biện pháp xử phạt bổ sung đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm với người lao động chưa thành niên so với người thành niên và coi hành vi vi phạm với người lao động chưa thành niên là tình tiết tăng nặng và mở rộng phạm vi áp dụng sang khu vực phi chính thức để thanh tra có thể có căn cứ xử phạt vừa nhằm mục đích răn đe, vừa nhằm buộc người sử dụng lao động chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật về lao động. Bên cạnh đó, cần quy định các mức xử phạt với các hành vi vi phạm ngay trong các văn bản pháp luật chuyên ngành, tránh việc ban hành văn bản pháp luật chuyên ngành trước, sau đó quy định các hành vi vi phạm rải rác ở nhiều văn bản xử phạt khác nhau.

Ngoài ra, cũng cần bổ sung một số giải pháp khác nhằm hỗ trợ công tác thanh tra và xử lý hành vi vi phạm với người lao động chưa thành niên như:

Thứ nhất, tăng số lượng biên chế cho tổ chức thanh tra thuộc ngành Lao động–Thương binh và Xã hội cũng như tổ chức thanh tra của các đơn vị có liên quan.

Thứ hai, nâng cao nghiệp vụ thanh tra cho các thanh tra viên cả về nghiệp vụ thanh tra cũng như những kiến thức về pháp luật: Hiện nay, công tác này đã và đang được lãnh đạo Bộ, Ủy ban và các vụ, cục chức năng quan tâm nhưng chưa đáp ứng được với yêu cầu thực tế.

Thứ ba, cần có cơ chế cụ thể về việc gửi những văn bản pháp quy mới được ban hành có liên quan đến các lĩnh vực quản lý của ngành, để đảm bảo các cán bộ thanh tra được cập nhật các văn bản mới một cách kịp thời.

Thứ tư, cần có quy định về cơ chế phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan, nhất là cơ quan công an trong việc nắm bắt thông tin, phát hiện và tiến hành thanh tra, đặc biệt là tại các địa điểm như khách sạn, nhà hàng, cơ sở sản xuất, điểm khai thác khoáng sản tư nhân,... hay là khu vực phi kết cấu.

Thứ năm, cải thiện điều kiện làm việc và mức lương đối với thanh tra viên. Mức lương thấp, điều kiện làm việc kém, không đầy đủ, công việc nhiều và phức tạp là một trong những nguyên nhân dẫn đến ý thức nghề nghiệp kém, không tôn trọng các quy định của pháp luật, trong đó có việc tôn trọng Quy định thanh tra đối với lao động chưa thành niên nên việc cải thiện này cũng sẽ góp phần thực hiện tốt công tác thanh tra với đối tượng lao động chưa thành niên.

3.2.3.2. Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên

Tranh chấp lao động ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt ảnh hưởng đến nền kinh tế và sự ổn định xã hội. Mặc dù pháp luật có quy định các phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác nhau, nhưng các phương thức này chưa thực sự phát huy vai trò trên thực tế. Một số quy định về giải quyết tranh chấp lao động tỏ ra không phù hợp, còn thể hiện sự bất cập. Do vậy, việc hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động là cần thiết.

Việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên cần tập trung vào những nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, để đảm bảo tính khả thi của quy định về quyền của người lao động chưa thành niên được giải quyết mâu thuẫn, bất đồng cần có sự hỗ trợ của tổ chức trợ giúp pháp lý, cụ thể là Trung tâm trợ giúp pháp lý. Trong đó cần quy định mở rộng đối tượng được trợ giúp pháp lý là người lao động chưa thành niên. Các Trung tâm trợ giúp pháp lý sẽ thực hiện chức năng đại diện, tư vấn cho người lao động chưa thành niên trên phạm vi toàn quốc để giúp họ hiểu, thực hiện các quyền được pháp luật trao hoặc khi cần thiết có thể thay mặt người lao động chưa thành niên thực hiện các quyền này.

Thứ hai, cần có quy định cụ thể về hỗ trợ cho người lao động chưa thành niên trong quá trình tố tụng tại toà án. Việc hỗ trợ này nên được quy định thành quyền, thông qua sự hỗ trợ pháp lý từ các cơ quan nhà nước, từ Trung tâm trợ giúp pháp lý, đặc biệt nên nghiên cứu để quy định về cơ chế hỗ trợ miễn phí từ luật sư cho người lao động chưa thành niên trong quá trình tố tụng. Điều này có ý nghĩa quan trọng với người lao động chưa thành niên. Khi tham gia tố tụng, người lao động chưa thành niên đều mong muốn bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Nhưng do chưa phát triển đầy đủ về nhận thức nên họ không thể thực hiện được đầy đủ các quyền, nghĩa vụ tố tụng lao động. Để bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp trước toà án, đa phần các trường hợp họ cần sự giúp đỡ, hỗ trợ tham gia tố tụng của các cá nhân, tổ chức, thậm chí người lao động chưa thành niên có đầy đủ năng lực hành vi tố tụng như quy định tại khoản 6 Điều 57 Bộ Luật tố tụng dân sự cũng cần sự hỗ trợ. Sự giúp đỡ, hỗ trợ pháp lý của cá nhân, tổ chức sẽ giúp người lao động chưa thành niên khắc phục được nhận thức chưa đầy đủ về pháp luật, xử sự lúng túng khi tham gia tố tụng do thiếu kiến thức và kinh nghiệm tham gia tố tụng. Bên cạnh đó, việc quy định về quyền được hỗ trợ pháp lý của người lao động chưa

thành niên còn tạo được sự cân bằng trong việc tham gia tố tụng giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động.

Ngoài ra, pháp luật cũng nên quy định cho người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi được đương nhiên hưởng quyền có người đại diện (đại diện theo pháp luật) tham gia tố tụng như người dưới 15 tuổi. Vì họ đều là những người dưới 18 tuổi, là những người chưa phát triển đầy đủ về thể lực, trí lực, chưa phát triển đầy đủ về nhận thức để có thể hiểu và vận dụng được các quyền của mình trong quá trình tố tụng.

Thứ ba, về điều kiện nhận hồ sơ khởi kiện của người lao động chưa thành niên nên quy định theo hướng thay thế nguồn tài liệu, chứng cứ là hợp đồng lao động, quyết định chấm dứt hợp đồng lao động hoặc quyết định sa thải, thông báo nghỉ việc trong trường hợp người lao động chưa thành niên không có tài liệu, chứng cứ này. Nguồn tài liệu, chứng cứ thay thế có thể là bất kỳ tài liệu bằng văn bản nào xác nhận tồn tại quan hệ lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động. Ví dụ, lệnh chuyển tiền của người sử dụng lao động về trả lương vào tài khoản cho người lao động chưa thành niên qua ngân hàng, bảng phát lương của người sử dụng lao động cho người lao động chưa thành niên... hoặc chứng cứ thay thế có thể là việc người làm chứng xác nhận tại toà án về việc tồn tại quan hệ lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động khi người lao động chưa thành niên nộp đơn khởi kiện... Quy định này, một mặt tạo thuận lợi cho người lao động chưa thành niên trong việc thu thập, cung cấp chứng cứ làm căn cứ khởi kiện, mặt khác còn mở rộng cơ hội cho họ được khởi kiện vụ án tại toà để quyền lợi hợp pháp của họ được bảo vệ tốt hơn.

Thứ tư, đối với quy định về nghĩa vụ cung cấp chứng cứ trong quá trình tố tụng, ngoài quy định cho người chưa thành niên có quyền yêu cầu toà án xác minh, thu thập chứng cứ, trưng cầu giám định, định giá ... thì cũng cần quy định miễn hoặc giảm một phần phí cho người lao động chưa thành niên đối với những yêu cầu này.

Thứ năm, cần sửa đổi, bổ sung quy định về việc giải thích quyền, nghĩa vụ tố tụng dân sự của đương sự. Việc pháp luật chỉ quy định toà án phải giải thích quyền, nghĩa vụ tố tụng lao động cho đương sự tại phiên toà nhưng không quy định việc giải thích quyền, nghĩa vụ tố tụng lao động trước phiên toà khiến nhiều đương sự không biết hoặc biết không hết các quyền, nghĩa vụ tố tụng của mình trước phiên toà để thực hiện như quyền được sao chụp tài liệu, quyền nhờ luật sư... Vì vậy, cần bổ sung quy định khi thụ lý vụ án, toà án phải giải thích cho đương sự về quyền, nghĩa vụ tố tụng của họ.

Ngoài ra, cần nghiên cứu, tiến tới xây dựng và ban hành một trình tự giải quyết các tranh chấp lao động riêng đối với người lao động chưa thành niên. Trong đó, ngoài những kiến nghị như trên, có thể bổ sung thêm một số quy định về việc cho phép tổ chức đại diện cho người lao động chưa thành niên có thể thay mặt, đại diện cho họ khởi kiện việc tranh chấp lao động và tham gia giải quyết vụ án. Đồng thời có quy định về miễn, giảm án phí đối với tất cả các tranh chấp lao động của người lao động chưa thành niên hoặc khi tham gia tố tụng người chưa thành niên được miễn phí về tư vấn, trợ giúp pháp lý. Quy định này cũng tương tự như quy định tại Điều 110 Luật tố tụng dân sự của Azerbaijan [124] nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động chưa thành niên có thể được bảo vệ tốt hơn quyền lợi của bản thân khi tham gia tố tụng. Thêm nữa, cần cải tiến các quy trình thi hành pháp luật bằng cách nâng cao ý thức và đào tạo những cán bộ như thẩm phán, kiểm sát viên về pháp luật liên quan đến lao động chưa thành niên.

Kết luận Chương 3

Việc hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên là vấn đề cần thiết. Trước hết, việc hoàn thiện này phải khắc phục được những nhược điểm còn đang tồn tại trong hệ thống pháp luật lao động và bảo đảm phù hợp với các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về người lao động chưa thành niên đồng thời bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội ở Việt Nam. Ngoài

ra, việc hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên còn phải bảo đảm phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế.

Trên cơ sở các yêu cầu cơ bản trên và tương ứng với từng tồn tại, hạn chế trong các quy định về người lao động chưa thành niên được nêu tại Chương 2 là từng giải pháp cụ thể để hoàn thiện các quy định về người lao động chưa thành niên. Các giải pháp này tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung quy định về phân chia người lao động chưa thành niên thành các nhóm tuổi để làm cơ sở áp dụng các quy định tương ứng; bổ sung danh mục các công việc cấm sử dụng và danh mục các công việc nhẹ nhàng cho người lao động chưa thành niên; hình thức hợp đồng lao động của người lao động chưa thành niên phải thể hiện bằng văn bản; bổ sung thêm một số nội dung bắt buộc phải ghi trong hợp đồng lao động ...

Một số nội dung mới cần nghiên cứu, bổ sung như quy định về khuyến khích, hỗ trợ người chưa thành niên học nghề; quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đào tạo nghề cho người lao động chưa thành niên; căn cứ điều chỉnh lương tối thiểu; quy định cụ thể nghề, công việc được sử dụng người lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm đêm, làm thêm giờ; quy định tiêu chuẩn về xác định các yếu tố độc hại, nguy hiểm làm cơ sở bắt buộc phải trang bị các phương tiện an toàn, vệ sinh tương ứng cho người lao động chưa thành niên; bổ sung quy định về cấm các hành vi xâm phạm tới danh dự, nhân phẩm người lao động chưa thành niên, các hành vi quấy rối tình dục, các hành vi mang tính cưỡng bức...; mở rộng việc tham gia bảo hiểm xã hội cho tất cả người lao động chưa thành niên tham gia quan hệ lao động; bổ sung, nâng cao các mức xử lý vi phạm pháp luật và các biện pháp xử phạt bổ sung đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm với người lao động chưa thành niên so với người thành niên và coi hành vi vi phạm với người lao động chưa thành niên là tình tiết tăng nặng; tiến tới quy định về chỉ định luật sư bắt buộc cho người lao động chưa thành niên trong quá trình tố tụng... Đây là những giải pháp cơ bản để bảo đảm tính khả thi của

pháp luật về người lao động chưa thành niên, từng bước nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trong điều kiện thực tiễn Việt Nam.

KẾT LUẬN

1. Trong hoàn cảnh nước ta hiện nay chưa có điều kiện thực hiện hiệu quả các tiêu chuẩn quốc tế về an sinh xã hội, trợ giúp các gia đình có hoàn cảnh khó khăn, cải thiện tiền lương, thu nhập của người lao động...sẽ vẫn còn hiện tượng người chưa thành niên dưới 18 tuổi mồ côi không nguồn nuôi dưỡng, các em sống trong các gia đình mà bố mẹ, người trụ cột về kinh tế bị ốm đau, tai nạn, bị mất việc làm do tác động tiêu cực của hội nhập quốc tế, thu nhập của người lớn thấp, không đủ trang trải các nhu cầu của gia đình...nên việc các em phải tham gia lao động là điều khó tránh khỏi. Điều này đặt ra nhu cầu cần có pháp luật điều chỉnh việc người chưa thành niên tham gia quan hệ lao động. Pháp luật đó cần dựa trên các nguyên tắc cơ bản như: tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên; bảo vệ người lao động chưa thành niên thông qua các tiêu chuẩn tối thiểu (về quyền, lợi ích) và tối đa (về nghĩa vụ) trên cơ sở độ tuổi đồng thời khuyến khích các thoả thuận có lợi hơn cho người lao động chưa thành niên so với quy định của pháp luật và bảo vệ người lao động chưa thành niên trong mối tương quan với bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

2. Nội dung các quy định về người lao động chưa thành niên tập trung vào những nhóm quy định liên quan đến việc tạo cơ sở, tiền đề và thiết lập quan hệ lao động (như việc làm, học nghề, giao kết hợp đồng lao động); nhóm quy định điều chỉnh người lao động chưa thành niên trong quá trình tham gia và chấm dứt quan hệ lao động (như tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, thay đổi, chấm dứt hợp đồng); và nhóm quy định về thanh tra, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên. Các quy định cụ thể trong mỗi nhóm trên được kết hợp với nhau tạo thành một tổng thể các quy định nhằm điều chỉnh quan hệ lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên.

3. Trong các quy định về người lao động chưa thành niên vẫn còn một số quy định chưa phù hợp như quy định về việc làm, học nghề, về điều kiện giao kết hợp đồng lao động, về hình thức hợp đồng lao động, về mức xử lý vi phạm... Một số quy định có tính khả thi không cao hoặc thực tế vẫn diễn ra việc vi phạm như quy định về cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản; vi phạm quy định về trả lương, làm quá giờ, xử lý kỷ luật lao động không đúng quy định, xâm phạm danh dự, sức khỏe, nhân phẩm người lao động chưa thành niên... Ngoài ra, pháp luật còn thiếu một số quy định cần thiết như quy định cụ thể về tiêu chuẩn sức khỏe; thiếu quy định về mở rộng những nghề, công việc nhẹ nhàng được sử dụng người lao động chưa thành niên từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi; thiếu quy định về cấm sử dụng người lao động chưa thành niên trong lĩnh vực biểu diễn khiêu dâm... Đặc biệt, quy định về các biện pháp bảo vệ người lao động chưa thành niên còn chưa đủ mạnh để đảm bảo tính thực thi cao như quy định thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, đóng bảo hiểm xã hội, xử phạt vi phạm... Điều này đặt ra nhu cầu cấp thiết cần phải hoàn thiện quy định pháp luật về người lao động chưa thành niên.

4. Việc hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên là vấn đề cần thiết. Việc hoàn thiện này phải khắc phục được những nhược điểm còn đang tồn tại trong hệ thống pháp luật lao động và đảm bảo phù hợp với các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về người lao động chưa thành niên đồng thời bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội ở Việt Nam. Ngoài ra, việc hoàn thiện pháp luật về người lao động chưa thành niên còn phải bảo đảm phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế. Các giải pháp cho việc hoàn thiện tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung những quy định còn chưa hợp lý. Đồng thời còn là việc bổ sung những quy định mới cho phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế, xã hội hiện tại cũng như bổ sung một số quy định mới khác mang tính dự trù, dự liệu trong tương lai nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

5. Các quy định về người lao động chưa thành niên bị chi phối bởi các điều kiện kinh tế, xã hội cũng như điều kiện phát triển của đất nước trong mỗi giai đoạn khác nhau nên những giải pháp trên không phải là những giải pháp hoàn hảo trong tương lai. Cho đến nay, vấn đề người lao động chưa thành niên lần đầu tiên được nghiên cứu một cách toàn diện và có hệ thống. Trong điều kiện kiến thức còn hạn chế, khả năng nghiên cứu còn giới hạn, đề tài có tính chuyên ngành, lại tương đối rộng nên các nội dung được nêu trong đề tài mới chỉ là những nét phác thảo. Những vấn đề đặt ra trong đề tài như quan niệm về người lao động chưa thành niên, các nguyên tắc, nội dung các quy định pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên, vấn đề tổ tụng liên quan đến người lao động chưa thành niên, tác động của hội nhập quốc tế với pháp luật về người lao động chưa thành niên...đều có thể trở thành ý tưởng cho các công trình nghiên cứu tiếp theo (nếu tác giả có điều kiện) để vấn đề được sâu sắc và hoàn thiện hơn./.

NHỮNG CÔNG TRÌNH KHOA HỌC LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Trần Thắng Lợi (2010), “Một số bất cập trong các quy định pháp luật lao động về người lao động chưa thành niên và hướng hoàn thiện”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, (385), tr.46-49.
2. Trần Thắng Lợi (2010), “Một số vấn đề khi quy định về độ tuổi người lao động dưới 18 tuổi trong các Luật, Bộ luật”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, (9), tr.48-51.
3. Trần Thắng Lợi (2011), “Pháp luật quốc tế về tuyển dụng, sử dụng lao động trẻ em”, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, (4), tr.56-61.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

1. Đỗ Ngân Bình (2009), “Phòng chống bạo lực đối với trẻ em và lao động trẻ em-Pháp luật và thực tiễn”, *Tạp chí Luật học*, (2), Tr. 35-40.
2. Vũ Ngọc Bình (2000), *Vấn đề lao động trẻ em*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế (1995), Thông tư số 09/TT-LB ngày 13/4/1995 Quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên.
4. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (1996), Quyết định số 114/LĐTBXH-QĐ ngày 12/9/1996 về việc ban hành quy chế hoạt động của cơ sở dạy nghề.
5. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (1999), Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH ngày 11/9/1999 quy định danh mục nghề, công việc và các điều kiện được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc.
6. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Vụ Chính sách Lao động và Việc làm (2001), *Báo cáo đánh giá về hệ thống pháp luật liên quan đến vấn đề lao động trẻ em ở Việt Nam*, Hà Nội.
7. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2002), *Danh mục nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm*, Nxb Lao động-Xã hội, Hà Nội.
8. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2002), *Văn kiện khoá họp đặc biệt của Đại hội đồng Liên hiệp quốc về trẻ em New York: Một Thế giới phù hợp với trẻ em*, Hà Nội.

9. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2003), Thông tư số 20/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.
10. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2003), Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
11. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế (2004), Thông tư liên tịch số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 9/12/2004 hướng dẫn, quy định danh mục chỗ làm việc, công việc không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi trong các cơ sở kinh doanh, dịch vụ dễ bị lợi dụng để hoạt động mại dâm.
12. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Vụ Lao động-Việc làm (2004), *Tổng quan về hệ thống pháp luật liên quan đến vấn đề lao động trẻ em ở Việt Nam*, Hà Nội.
13. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2005), *Báo cáo tổng hợp khảo sát đánh giá tình hình trẻ em và lao động chưa thành niên phải làm việc nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm năm 2005*, Hà Nội.
14. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Cục Phòng chống tệ nạn xã hội (2006), *Báo cáo kết quả hoạt động điều tra, khảo sát về danh mục nghề, công việc có khả năng ảnh hưởng xấu tới nhân cách người lao động chưa thành niên*, Hà Nội.
15. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Cục An toàn lao động

(2006), *Báo cáo kết quả điều tra, khảo sát đánh giá danh mục nghề/công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại cấm sử dụng lao động chưa thành niên*, Hà Nội.

16. Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội (2006), *Kết quả điều tra thực trạng việc làm và thất nghiệp ở Việt Nam*, Hà Nội.
17. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ (2007), *Báo cáo thực hiện thanh tra thí điểm và đánh giá quy trình, phương pháp và cơ chế phối hợp thanh tra liên ngành về tình hình trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm năm 2007*, Hà Nội.
18. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ (2008), *Báo cáo việc triển khai thực hiện quy trình kiểm tra, thanh tra tình hình trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm năm 2008*, Hà Nội.
19. Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ (2008), *Thông tin về thanh tra, số lượng doanh nghiệp và số lao động tương ứng tính đến 31/12/2008*, Hà Nội.
20. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ (2008), *Quy trình thanh tra, kiểm tra về tình hình trẻ em lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm*, Hà Nội.
21. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2008), *Báo cáo hội nghị việc làm và xuất khẩu lao động*, Hà Nội.
22. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ (2009), *Báo cáo việc triển khai thực hiện quy trình kiểm tra, thanh tra tình hình trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm năm 2009*, Hà Nội.
23. Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội (2009), *Cơ sở lý luận và*

thực tiễn xây dựng Luật Việc làm, Hà Nội.

24. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2010), *Một số Công ước và khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế*, Hà Nội.
25. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu nghiên cứu dự thảo Bộ Luật lao động*, Hà Nội.
26. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2011), Thông tư số 23/2010/TT-BLĐTBXH ngày 16/5/2010 quy định quy trình can thiệp, trợ giúp trẻ em bị bạo lực, bị xâm hại tình dục.
27. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tình hình thực hiện năm 2010 và triển khai nhiệm vụ, kế hoạch năm 2011 về lao động, người có công và xã hội*, Hà Nội.
28. Bộ Luật Hồng đức (1995), Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Nguyễn Hữu Chí (1997), “Hoà giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động”, *Tạp chí Luật học*, (8), Tr.3-8.
30. Nguyễn Hữu Chí (1998), “Một số vấn đề về kỷ luật lao động trong Bộ Luật lao động”, *Tạp chí Luật học*, (2), Tr.3-5.
31. Nguyễn Hữu Chí (2003), “Những vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (11), tr.28-33.
32. Nguyễn Hữu Chí (2006), “Vai trò của Nhà nước trong lĩnh vực giải quyết việc làm”, *Tạp chí Luật học*, (1), tr.13-21.
33. Chính phủ (1995), Nghị định số 06/CP ngày 20/1/1995 quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động.
34. Chính phủ (2002), Nghị định số 110/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số

06/CP ngày 20/1/1995 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

35. Chính phủ (2002), Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về tiền lương.
36. Chính phủ (2003), Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.
37. Chính phủ (2003), Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
38. Chính phủ (2006), Nghị định số 114/2006/NĐ-CP ngày 3/10/2006 quy định về xử phạt vi phạm hành chính về dân số, gia đình và trẻ em.⁵⁵
39. Chính phủ (2006), Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006, hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.
40. Chính phủ (2010), Nghị định số 47/2010/NĐ-CP ngày 6/5/2010 quy định xử phạt vi phạm hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.
41. Chính phủ (2011), Nghị định số 71/2011/NĐ-CP ngày 22/8/2011 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), “Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội đến năm 2010”, *Văn kiện đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Chính trị quốc gia, Hà Nội.

43. Đào Mộng Điệp (2004), “Một số vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên”, *Thông tin khoa học* (13), tr.94-98.
44. Đào Thị Hằng (1999), “Mấy ý kiến về hợp đồng lao động vô hiệu”, *Tạp chí Luật học*, (5), tr.31-34.
45. Đào Thị Hằng (2003), “Hội nhập kinh tế quốc tế và vai trò của pháp luật lao động về học nghề trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, (6), tr.26-32.
46. Haspel và Jankanish (1999), *Hành động chống lại lao động trẻ em*, Văn phòng ILO Hà Nội, Hà Nội.
47. Phan Văn Hùng (2002), *Pháp luật về lao động chưa thành niên ở Việt Nam*, Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa luật, Hà Nội.
48. ILO (2004), Một số Công ước và khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế, *Nxb Lao động-Xã hội*, Hà Nội.
49. ILO Hà Nội (2004), *Ngăn ngừa, cấm và xoá bỏ lao động trẻ em*, Hà Nội.
50. ILO Hà Nội (2006), *Báo cáo khảo sát đánh giá khả năng tiếp cận đào tạo nghề và việc làm của trẻ em 15-17 tuổi*, Hà Nội.
51. ILO, Viện Khoa học lao động và xã hội (2009), *Báo cáo tình hình lao động trẻ em ở 8 tỉnh, thành phố Việt Nam*, Hà Nội.
52. Trần Thuý Lâm (2006), “Khái niệm và bản chất pháp lý của kỷ luật lao động”, *Tạp chí Luật học* (9), Tr. 26-29.
53. Đặng Vũ Cảnh Linh (2003), “Về tuổi vị thành niên và chính sách đối với vị thành niên hiện nay”, *Tạp chí Báo chí và Tuyên truyền* (4).
54. Nguyễn Đức Minh (2008), “Hoàn thiện chính sách và pháp luật

lao động đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (3), tr. 52-62.

55. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia (1997), *Việt Nam và các văn kiện quốc tế về quyền trẻ em*, Hà Nội.
56. Lưu Bình Nhưỡng (2006), “Một số vấn đề lý luận, pháp lý và điều kiện phát triển cơ chế ba bên ở Việt Nam”, *Tạp chí Luật học* (12), tr.22-26.
57. Lưu Bình Nhưỡng (2009), “Thực tiễn áp dụng Bộ Luật lao động và hướng hoàn thiện pháp luật lao động”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, (5), tr. 36-41, 59.
58. Nguyễn Thị Kim Phụng (2003), “Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động-Bước phát triển mới trong lĩnh vực bảo vệ người lao động”, *Tạp chí Luật học*, (2), tr. 37-41.
59. Nguyễn Thị Kim Phụng (2004), “Bàn về khái niệm “Việc làm” dưới góc độ của pháp luật lao động”, *Tạp chí Luật học*, (6), tr.64-67.
60. Quốc hội (1992), Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2001), Hà Nội.
61. Quốc hội (1994), Bộ Luật Lao động (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2005, 2006, 2007 và Dự thảo lần 1, lần 2, lần 3 và lần 4 sửa đổi, bổ sung Bộ Luật lao động), Hà Nội.
62. Quốc hội (1999), Bộ Luật hình sự.
63. Quốc hội (2005), Bộ Luật dân sự (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2011)
64. Quốc hội (2004), Luật bảo vệ chăm sóc và giáo dục trẻ em.
65. Quốc hội (2006), Luật bảo hiểm xã hội.
66. Quốc hội (2004), *Quốc hội thảo luận về dự án Luật Bảo vệ,*

chăm sóc và giáo dục trẻ em, Hà Nội.

67. Sở Lao động-Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh (2010), *Báo cáo tháng 1/2010 về tình hình triển khai thực hiện đề án 4 của Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg*, Hà Nội.
68. Lê Thị Hoài Thu (2008), “Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí KHHQGHN*, Kinh tế-Luật (24).
69. Nguyễn Xuân Thu (2008), “Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam-Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, (10), Tr.56-61.
70. Thủ tướng Chính phủ (1998), Chỉ thị số 06/1998/CT-TTg ngày 23/1/1998 về tăng cường công tác bảo vệ trẻ em. Ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị lạm dụng sức lao động.
71. Thủ tướng Chính phủ (1998), Chỉ thị số 10/1998/CT-TTg ngày 25/3/1998 về tổ chức thực hiện chỉ thị số 6/1998/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường công tác bảo vệ trẻ em, ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị lạm dụng sức lao động.
72. Thủ tướng Chính phủ (1999), Quyết định số 134/1999/QĐ-TTg ngày 31/5/1999 về việc phê duyệt chương trình hành động bảo vệ trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt giai đoạn 1999-2002.
73. Thủ tướng Chính phủ (1999), Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg ngày 12/2/2004 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chương trình ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm phạm tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm giai đoạn 2004-2010.
74. Lê Thị Huyền Trang (2008), *Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của*

người lao động chưa thành niên ở Việt Nam, Đại học quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, Hà Nội.

75. Phạm Công Trứ (2005), “Pháp luật lao động Việt Nam với việc toàn dụng lao động và phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật* (3), (4) tr. 32-37, tr.35-43.
76. Phạm Công Trứ (2008), “Cơ chế ba bên: các lĩnh vực hợp tác hữu hiệu”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, (5), tr.43-51.
77. Phạm Công Trứ (2008), “Tiền đề và điều kiện của cơ chế ba bên”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*, (8), tr.21-30.
78. Nguyễn Đình Tự (2006), *Chế độ pháp lý về bảo vệ lao động chưa thành niên theo luật lao động Việt Nam*, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
79. Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
80. Tổng Cục thống kê (2010), *Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam*, Hà Nội.
81. UNICEF (1989), “Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em năm 1989”, Hà Nội.
82. Ủy Ban thường vụ quốc hội (1996), *Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*.
83. Ủy ban dân số gia đình và trẻ em (1998), Thông tư số 01/1998/TT-BVCSTE ngày 7/3/1998 hướng dẫn hoạt động của UBDSGDTE các cấp thực hiện chỉ thị số 06/1998/CT-TTg về “việc tăng cường công tác bảo vệ trẻ em, ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị lạm dụng sức lao động”.

84. Ủy Ban bảo vệ và chăm sóc trẻ em Việt Nam (2001), *Kỷ yếu hội thảo khoa học: Cơ sở khoa học và thực tiễn để quy định độ tuổi trẻ em trong Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em*, Hà Nội.
85. Ủy Ban nhân thành phố Hồ Chí Minh (2002), Quyết định số 105/2002/QĐ-UBNDTPHCM ngày 24/9/2002 ban hành quy định về quản lý tổ chức và hoạt động khiêu vũ nơi công cộng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.
86. Ủy Ban nhân thành phố Hồ Chí Minh (2002), Quyết định số 106/2002/QĐ-UBNDTPHCM ngày 24/9/2002 ban hành quy định về quản lý và hoạt động Karaoke nơi công cộng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.
87. Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội, Trường tổng hợp Wollongong-Australia (2000), *Nghiên cứu về lao động trẻ em ở Việt Nam 1992-1998*, Nxb lao động-Xã hội, Hà Nội.
88. Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội (2002), *Tăng cường năng lực nghiên cứu xây dựng chiến lược và chương trình hành động quốc gia về phòng ngừa và khắc phục lao động trẻ em ở Việt Nam*, Nxb lao động-Xã hội, Hà Nội.
89. Viện nghiên cứu khoa học pháp lý (1998), *Chuyên đề lao động trẻ em*, Hà Nội.
90. Viện nghiên cứu thanh niên (1999), *Về khả năng tái hoà nhập với gia đình của trẻ em lang thang và trẻ em lao động*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Viện nghiên cứu thanh niên (2006), *Báo cáo đánh giá nhanh về tình hình trẻ em di cư tại Việt Nam*, Hà Nội.

TIẾNG ANH

92. Bharati Plug (2002), *An Overview of Child Domestic Workers in Asia*, ILO.
93. Bryan A.Garner, *Black's Law Dictionary*, Second edition, A Thomson Company.
94. Eric Edmonds & Carrie Turk (2002), *Child labour in Transition in VietNam*, The World Bank.
95. Hans Chiristiaan Haan (2002), *Non-formal education and rural skills training: Tools to combat the worst form of child labour, including trafficking*, ILO, Bangkok.
96. ILO (2002), *Cross border trafficking of boys*, Nepal.
97. ILO (2003), *Child labour survey data processing and storage of electronic files*, Geneva.
98. ILO (2004), *Child labour*, International Labour Office, Geneva.
99. ILO (2004), *Global child labour trends*, International Labour Office, Geneva.
100. ILO (2004), *IPEC action against child labour 2002-2003*, Geneva.116
101. ILO (2006), *The end of child labour: within reach*, International Labour Office, Geneva.
102. Institute for labour study (1994), *Coprehensive Study on Child Labour in the Philippines*, Philippine.
103. J.H.Adam, *Longman Dictionary of Business English*, BSc (ECON) London, Librairie du Liban.
104. Jayati Srivastava (2003), *Child labour in South Asia*, India.

105. Nawarat Phlainoi (2002), *Child domestic Workers: A rapid Assessment*, Geneva.
106. Region working group on child labour (2000), *Improving action-oriented research on the worst forms of child labour*, Bangkok, Thailand
107. UNICEF (2009), *Children and the economic crisis in east Asia*, Singapore.

Tài liệu trực tuyến

108. <http://www.asiantribune.com/news/2010/07/12/united-states-violates-ilo-convention-182-allowing-child-labor-%E2%80%93-investigative-repor> truy cập 11h10 ngày 20/3/2010.
109. <http://m.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/suc-tre-em-dang-bi-vat-kiet-c46a258924.html> truy cập 12h ngày 10/4/2012.
110. <http://nghienquubiendong.vn/toan-cau-hoa-hoi-nhap-kinh-te/2014-hoi-nhap-quoc-te-mot-so-van-de-ly-luan-va-thuc-tien> truy cập lúc 1h ngày 1/9/2011
111. <http://thvl.vn/?p=44103> truy cập lúc 3h15 ngày 24/9/2011
112. <http://tuoitre.vn/Chinh-tri-Xa-hoi/467275/Giu-lao-dong-tre-em-trai-phep.html> truy cập 2h ngày 15/4/2012.
113. <http://tuoitre.vn/Chinh-tri-Xa-hoi/347528/Vat-suc-tre-em-giai-quyet-the-nao.html> truy cập lúc 13h ngày 11/8/2011
114. <http://vietbao.vn/An-ninh-Phap-luat/Phat-hien-co-so-may-hanh-ha-danh-chet-lao-dong-tre-em/30141263/218/> truy cập 1h30 ngày 12/4/2012.
115. <http://vietbao.vn/An-ninh-Phap-luat/Ke-hanh-ha-4-tre-em-phai-linh-an-tu/70021800/218/> truy cập 2h ngày 12/4/2012.

116. <http://vietnamnet.vn/giaoduc/2008/12/817781/>, truy cập lúc 14h ngày 11/6/2010
117. <http://toaan.gov.vn> truy cập lúc 2h10 ngày 23/9/2011
118. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=395&idmid=3&ItemID=7706>, truy cập lúc 11h ngày 18/3/2010.
119. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=413&thangtk=12/2009> truy cập 10h30 ngày 20/3/2010.
120. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=507&idmid=&ItemID=9451>, truy cập lúc 21h ngày 20/3/2010.
121. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=403&idmid=2&ItemID=10835>, truy cập lúc 1h23 ngày 20/2/2011.
122. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=507&ItemID=8217> truy cập 16h15 ngày 31/12/2008 và 16h10 ngày 3/7/2011.
123. <http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=11136>, truy cập 16h15 ngày 20/7/2011.
124. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=LVA, truy cập từ tháng 9/2007 đến 2/2011.
125. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/tr671.htm>, truy cập lúc 15h41 ngày 15/9/2009.
126. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/tr2454.htm>, truy cập lúc 1h38 sáng 18/7/2010.
127. <http://www.ilo.org/ipecc/Campaignandadvocacy/WDACL/WorldDay2010/lang--en/index.htm>, truy cập lúc 10h00 sáng ngày 9/9/2010.
128. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>, truy cập lúc

[22h50](#) ngày 29/9/2010.

129. <http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=13853> truy cập lúc 12h24 ngày 20/2/2011.
130. <http://www.vietnamforumcsr.net/default.aspx?portalid=1&tabid=336&itemid=363> truy cập lúc 11h ngày 16/6/2010
131. <http://www.vnexpress.net> truy cập lúc 10h ngày 18/6/2008
132. <http://www.vnexpress.net/gl/phapluat/2011/giai-cuu-23tre-em-lao-dong-kho-sai/> truy cập lúc 1630 ngày 22/12/2011