

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ NHÀN

**LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chuyên ngành : Luật Kinh tế
Mã số : 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

HÀ NỘI, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là đề tài luận văn nghiên cứu của riêng tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí – Trường Đại học Luật Hà Nội. Các luận điểm, dẫn chứng, số liệu, ví dụ nêu trong luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực.

Kết quả nghiên cứu nêu trong luận văn chưa từng được ai công bố trong bất kỳ đề tài, công trình nghiên cứu nào khác.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Nhàn

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN.....	8
1.1 Khái quát chung về lao động chưa thành niên	8
1.2 Những vấn đề lý luận pháp luật về lao động chưa thành niên.....	17
Chương 2: PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	36
2.1 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về việc làm, đào tạo nghề đối với người lao động chưa thành niên	36
2.2 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	41
2.3 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi của người lao động chưa thành niên	48
2.4 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về tiền lương và thu nhập của người lao động chưa thành niên	50
2.5 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động chưa thành niên	53
2.6 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất với người lao động chưa thành niên	55
2.7 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với lao động chưa thành niên.....	58
2.8 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động đối với người lao động chưa thành niên	59
2.9 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động chưa thành niên	62

Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU LỰC THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	65
3.1 Định hướng hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên.....	65
3.2 Một số kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật hiện hành về lao động chưa thành niên.....	68
3.3 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động chưa thành niên.....	72
KẾT LUẬN	76
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	77

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BLĐTBXH:	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
BLLĐ:	Bộ luật Lao động
ILO:	Tổ chức lao động quốc tế
NLĐ:	Người lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Là một quốc gia phê chuẩn Công ước xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất số 182 (1999) và Công ước độ tuổi tối thiểu số 138 (1973) của ILO, Việt Nam đã cam kết giải quyết lao động trẻ em thông qua hệ thống pháp luật, chính sách và xây dựng thể chế liên quan. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã có những thành tựu đáng kể về phòng, chống lao động trẻ em, thiết lập một khuôn khổ pháp lý mạnh mẽ, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế; đồng thời thực hiện các chương trình, dự án để phòng, chống lao động trẻ em trên toàn quốc và ở các địa phương.

Mặc dù đã có những nỗ lực trên, nhưng tình trạng lao động trẻ em ở Việt Nam vẫn tồn tại, đặc biệt là trong các khu vực kinh tế phi chính thức. Khảo sát Lao động trẻ em quốc gia năm 2012 cho thấy 1,7 triệu trẻ em tham gia lao động trẻ em, chiếm 9,6% trẻ em trên cả nước, trong đó 34% làm việc hơn 42 giờ một tuần [6, tr.2]. Điều này ảnh hưởng có hại đến sức khỏe và tâm lý của trẻ em, hạn chế việc đi học của các em và hạn chế việc các em hướng tới việc làm bền vững. Ngoài ra, còn có các yếu tố khác góp phần dẫn tới lao động trẻ em như đói nghèo và tính dễ bị tổn thương của các gia đình liên quan; di cư từ nông thôn ra thành thị và thiếu tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản; hoặc quan niệm của nhiều bộ phận trong xã hội cho rằng trẻ em làm việc từ nhỏ là có thể chấp nhận được và góp phần cho sự phát triển của các em, cũng như mong muốn của bản thân trẻ em được làm việc để đóng góp cho kinh tế gia đình. Mặt khác, tính phi chính thức của nhiều lĩnh vực trong nền kinh tế cũng dẫn đến việc thiếu lao động và hạn chế về an sinh xã hội, cùng với việc thanh tra lao động khó có khả năng đến các khu vực phi chính thức. Lao động trẻ em có nhiều tiềm ẩn đối với sự phát triển kinh tế và xã hội của đất nước nói chung và có ý nghĩa quan trọng đối với quan hệ

thương mại của Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu hơn và các nghĩa vụ thực hiện các tiêu chuẩn lao động trong các hiệp định thương mại.

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, song hiện vẫn còn nhiều vấn đề bất cập. Theo Báo cáo Lao động trẻ em Quốc gia 2012 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 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..., thậm chí còn ảnh hưởng ở mức độ nghiêm trọng đến sự phát triển về thể lực, trí tuệ và nhân cách của đối tượng này. Điều đó đòi hỏi phải có những giải pháp phòng ngừa, can thiệp và trợ giúp để bảo vệ cho người chưa thành niên, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của lao động chưa thành niên. Chính vì vậy, tôi đã chọn đề tài **“Lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay”** để làm đề tài luận văn của mình với mong muốn đánh giá thực trạng pháp luật lao động chưa thành niên ở Việt Nam và trên cơ sở đó đưa ra các kiến nghị nhằm nâng cao hơn nữa việc thực thi các quy định của pháp luật đối với lao động chưa thành niên.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Cho đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học nghiên cứu về vấn đề lao động trẻ em – lao động chưa thành niên như các luận văn, luận án, các bài tạp chí khoa học pháp lý chuyên ngành. Tuy nhiên, mỗi nghiên cứu đề cập đến vấn đề này dưới một góc độ khác nhau.

Trước hết, vấn đề người lao động chưa thành niên được đề cập trong các bài viết được đăng trong các tạp chí khoa học pháp lý chuyên ngành. 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 “Lao động trẻ em và vấn đề vi phạm pháp luật đối với lao động trẻ em” của tác giả Đỗ Thị Dung, trường Đại học Luật Hà Nội, đăng trên tạp chí Luật học số 2 năm 2012. 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. Nhìn chung các bài viết đều đã đề cập đến một khía cạnh của lao động chưa thành niên, nhưng do giới hạn ở bài viết đăng trên tạp chí nên nội dung đề cập chưa mang tính chuyên sâu, tổng quát tất cả các vấn đề của lao động chưa thành niên.

Vấn đề lao động chưa thành niên cũng đã có một số tác giả làm luận văn nghiên cứu như luận văn thạc sỹ luật học “Những vấn đề pháp lý cơ bản về lao động chưa thành niên” của tác giả Dương Thị Kiều Oanh, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, năm 2003; 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, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, năm 2008 và luận văn “Các công ước quốc tế về lao động trẻ em và các vấn đề đặt ra với Việt Nam” của tác giả Nguyễn Hoàng Phương, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, năm 2009; luận văn thạc sỹ luật học "Pháp luật về lao động trẻ em và thực tiễn thực hiện ở tỉnh Nghệ An" của tác giả Hồ Thị Nga, trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2012. Các nghiên cứu đã 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 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. Mặt khác, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật còn chưa cụ thể, nhiều kiến nghị không còn phù hợp với điều kiện kinh tế, xã

hội hiện nay. Bên cạnh đó còn có Luận án tiến sỹ luật học “Hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế” của tác giả Trần Thắng Lợi, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, năm 2012, đã có những nghiên cứu chuyên sâu về lý luận và một số đánh giá chế độ pháp lý hiện hành đối với lao động chưa thành niên. Nhưng 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 (theo Bộ luật Lao động sửa đổi và bổ sung năm 2007) và một số quan hệ lao động liên quan, chứ chưa đề cập đến toàn bộ các vấn đề của lao động chưa thành niên, mà chưa bao quát được toàn bộ các vấn đề của lao động chưa thành niên.

Ngoài ra, cũng đã có một số công trình nghiên cứu như công trình nghiên cứu của tác giả Vũ Ngọc Bình về “vấn đề lao động trẻ em”, công trình nghiên cứu của tác giả Đỗ Thị Loan về “thực trạng lao động trẻ em trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”... Tuy nhiên, đây chỉ là những nghiên cứu mang tính chất chuyên đề, hoặc chỉ dừng lại ở phạm vi một địa phương, hoặc nghiên cứu ở tầm vi mô, chưa nghiên cứu một cách có hệ thống toàn bộ thực trạng lao động trẻ em, pháp luật lao động trẻ em, chưa đưa ra các giải pháp mang tính khả thi, phù hợp nhằm ngăn chặn việc sử dụng lao động trẻ em.

Tóm lại, cho đến nay đã có khá nhiều công trình nghiên cứu dưới các hình thức khác nhau về vấn đề người lao động chưa thành niên hay lao động trẻ em. Nhưng nhìn chung những nghiên cứu trên được thực hiện ở một phương diện nhất định, đồng thời các nghiên cứu đó chủ yếu nghiên cứu về lao động chưa thành niên theo Bộ luật Lao động 1994 nên việc đánh giá thực trạng, kiến nghị không còn phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội và sự thay đổi của các văn bản quy phạm pháp luật hiện nay. Trên cơ sở kế thừa những kết quả của các tác giả đi trước, luận văn tiếp tục đi sâu vào nghiên cứu các nội dung chính, chủ yếu của pháp luật lao động về lao động chưa thành niên từ đó đề xuất hướng hoàn thiện cho pháp luật quy định về vấn đề này.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận về người lao động chưa thành niên và sự cần thiết phải bảo vệ quyền lợi của họ trong quan hệ lao động; nghiên cứu thực trạng pháp luật lao động chưa thành niên và thực tiễn thực hiện, trên cơ sở đó đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và đề xuất các cơ chế đảm bảo cho việc thực thi pháp luật hiệu quả hơn, đảm bảo sự quản lý của Nhà nước đối với loại quan hệ xã hội đặc biệt này.

Để đạt được những mục đích nghiên cứu trên đây, Luận văn tập trung giải quyết một số nhiệm vụ sau đây:

- Phân tích, nghiên cứu những vấn đề lý luận về lao động chưa thành niên và sự cần thiết phải bảo vệ lao động chưa thành niên
- Đánh giá thực trạng các quy định pháp luật về lao động chưa thành niên hiện nay và việc thực hiện chúng trên thực tế, tìm các ưu điểm cũng như chỉ ra các hạn chế, bất cập cần khắc phục.
- Đưa ra định hướng và một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động chưa thành niên ở Việt Nam hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn chủ yếu là các quy định pháp luật lao động trong Bộ Luật lao động năm 2012 về lao động chưa thành niên, các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động và một số văn bản pháp luật khác liên quan như Luật Trẻ em (2016), Bộ luật Dân sự (2015), Bộ luật tố tụng Dân sự (2015), Luật Bảo hiểm xã hội (2014)... Đồng thời, bên cạnh các quy định của pháp luật Việt Nam về người lao động chưa thành niên, luận văn cũng dẫn chiếu, so sánh một số văn bản pháp luật quốc tế để ở mức độ phù hợp. Trong đó tập trung chủ yếu vào 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, đây 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. Để phù hợp với tên gọi đề tài và điều kiện nghiên cứu, luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề đối với lao động chưa thành niên trong mối quan hệ lao động “làm công ăn lương” là đối tượng điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu và giải quyết tốt các nhiệm vụ nghiên cứu, luận văn 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 văn cũng bám sát chủ trương, định hướng của Đảng và Nhà nước về bảo vệ người chưa thành niên. Ngoài ra, luận văn cũng còn được sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác như: phân tích, tổng hợp, so sánh, thống kê, lịch sử... Các phương pháp được sử dụng một cách linh hoạt nhằm đảm bảo hiệu quả của việc nghiên cứu.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Luận văn này nhằm xác định nội dung và mức độ điều chỉnh của pháp luật đối với vấn đề lao động chưa thành niên, đánh giá thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về lao động chưa thành niên cũng như thực tiễn thực hiện để thấy được những kết quả đạt được cũng như những điểm còn tồn tại, hạn chế góp phần xây dựng và hoàn thiện hơn nữa hệ thống lý luận về lao động chưa thành niên và pháp luật lao động chưa thành niên.

Các kết quả nghiên cứu của luận văn đáp ứng nhu cầu tìm hiểu của các cá nhân, tổ chức quan tâm đến việc bảo vệ người lao động chưa thành niên và có thể dùng làm nguồn tài liệu tham khảo cho hoạt động nghiên cứu.

7. Cơ cấu của luận văn

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 lao động chưa thành niên và pháp luật về lao động chưa thành niên

Chương 2: Pháp luật về lao động chưa thành niên và thực tiễn thực hiện ở Việt Nam hiện nay

Chương 3: Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu lực thi hành pháp luật về lao động chưa thành niên

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

1.1 Khái quát chung về lao động chưa thành niên

1.1.1. *Khái niệm lao động chưa thành niên*

Thuật ngữ "*người chưa thành niên*" được sử dụng rộng rãi trong các ngành khoa học khác nhau như: tâm lý học, giáo dục học, luật học... Tuy nhiên, tùy theo các góc độ, lĩnh vực khác nhau mà khái niệm này được hiểu cũng khác nhau. Dưới góc độ pháp lý, người chưa thành niên được dùng để xác định những giới hạn về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý đối với đối tượng đặc thù này. Quá trình phát triển của một trẻ em từ khi sinh ra đến khi trưởng thành được các nhà khoa học phân chia thành các giai đoạn khác nhau, trong đó có giai đoạn chưa thành niên, nhưng việc xác định cụ thể thời điểm bắt đầu, kết thúc tuổi chưa thành niên còn có nhiều ý kiến khác nhau. Cá nhân có năng lực hành vi dân sự đầy đủ khi đã phát triển đến mức độ hoàn chỉnh về trí tuệ và thể chất. Y học, tâm lý học, sinh lý học và các ngành khoa học liên quan đã chứng minh, thông thường con người đạt được sự phát triển này khi đã thành niên, đủ mười tám tuổi. Người dưới mười tám tuổi chưa đạt được sự phát triển hoàn chỉnh này nên được coi là người chưa thành niên.

Ở nước ta, trong các văn bản pháp luật hiện hành, người dưới 18 tuổi được quy định ở nhiều văn bản khác nhau như Bộ luật Dân sự, Bộ luật Lao động, Luật trẻ em.... Nhưng trong mỗi văn bản lại có cách quy định khác nhau về nhóm đối tượng này. Khác với người đã trưởng thành, là người đã phát triển đầy đủ cả về thể chất lẫn tinh thần, có thể tham gia đầy đủ các quan hệ xã hội do luật định, người dưới 18 tuổi chưa thể tham gia đầy đủ các quan hệ xã hội do họ có những đặc điểm riêng về tâm sinh lý và thể chất. Từ những đặc điểm riêng của nhóm người dưới 18 tuổi và để phù

hợp với phạm vi, đối tượng điều chỉnh, các văn bản luật khác nhau lại có cách gọi khác nhau về nhóm người dưới 18 tuổi.

Bộ luật Dân sự và Bộ luật Hình sự quy định nhóm người dưới 18 tuổi là người chưa thành niên, nhưng giới hạn về độ tuổi của người chưa thành niên lại khác nhau. Điều 21 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định “Người chưa thành niên là người chưa đủ mười tám tuổi”. Như vậy, Bộ luật Dân sự coi tất cả những người dưới 18 tuổi là người chưa thành niên. Khác với Bộ luật Dân sự, quy định tại Điều 90 Bộ luật Hình sự năm 2015 chỉ nêu “Người từ đủ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi phạm tội phải chịu trách nhiệm hình sự theo những quy định ...” Điều này cho thấy, quy định trong Bộ luật Hình sự về người chưa thành niên chỉ giới hạn ở nhóm tuổi từ đủ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi, không đề cập đến tất cả những người dưới 18 tuổi như quy định trong Bộ luật Dân sự. Tuy nhiên, quy định về người chưa thành niên trong hai Bộ luật này lại không mâu thuẫn, khi cùng đề cập tới người chưa thành niên, mỗi bộ luật lại đưa ra giới hạn về chủ thể khác nhau thuộc phạm vi điều chỉnh của mình[34].

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định một nhóm đối tượng trong nhóm người dưới 18 tuổi là người lao động chưa thành niên. Tại Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định “người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động” và Điều 161 quy định “Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi”. Kết hợp quy định tại hai điều trên, ta thấy độ tuổi của người lao động chưa thành niên là từ đủ 15 tuổi cho tới cho tới dưới 18 tuổi. Từ đó có thể hiểu người lao động chưa thành niên là một nhóm lao động đặc thù, ở độ tuổi từ đủ 15 tuổi cho đến dưới 18 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến đủ 15 tuổi và làm các công việc nặng nhẹ theo danh mục quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, đồng thời không được

sử dụng lao động dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định.

Quy định trên phù hợp với Công ước 138 của ILO về tuổi lao động tối thiểu (Công ước số 138) mà Việt Nam đã tham gia năm 2003. Trong Công ước quy định các nước thành viên tham gia công ước phải xác định độ tuổi tối thiểu được đi làm việc hoặc được đi lao động và không một ai ở dưới độ tuổi tối thiểu đó được đi làm việc hoặc được lao động trong bất cứ nghề nào, độ tuổi tối thiểu đó không được dưới độ tuổi kết thúc chương trình giáo dục bắt buộc và bất kỳ trường hợp nào cũng không được dưới 15 tuổi. Như vậy, có thể thấy pháp luật Việt Nam và pháp luật quốc tế chỉ thừa nhận người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi.

Theo Công ước quốc tế về quyền trẻ em năm 1989 thì *"trẻ em được xác định là người dưới mười tám tuổi, trừ khi luật pháp quốc gia công nhận tuổi thành niên sớm hơn"* và Điều 11 Quy tắc tối thiểu phổ biến của Liên hợp quốc về bảo vệ người chưa thành niên bị tước quyền tự do năm 1990 cũng quy định *"những người chưa thành niên là người dưới mười tám tuổi"*. Như vậy các văn bản pháp luật quốc tế không dựa vào đặc điểm tâm, sinh lý hay sự phát triển thể chất, tinh thần mà trực tiếp hoặc gián tiếp ghi nhận người chưa thành niên là người dưới 18 tuổi. Người chưa thành niên trong pháp luật Việt Nam bao gồm trẻ em và một bộ phận của thanh niên. Trong đó, *"trẻ em là người dưới mười sáu tuổi"* theo Điều 1 Luật Trẻ em năm 2016. Thanh niên *"là công dân Việt Nam từ đủ mười sáu tuổi đến ba mươi tuổi"* [53, tr. 9] nên người chưa thành niên trong độ tuổi từ đủ mười sáu tuổi đến dưới mười tám tuổi được điều chỉnh theo Luật Thanh niên năm 2005. Điều 31 Luật Thanh niên năm 2005 đã quy định rằng *"... áp dụng Công ước quốc tế về quyền trẻ em đối với thanh niên từ đủ mười sáu tuổi đến dưới mười tám tuổi"*. Do đó, tất cả mọi người chưa thành niên đều có các quyền và nghĩa vụ được ghi nhận trong Công ước quốc tế về quyền trẻ em. Và trong pháp luật quốc tế, khái niệm trẻ em là người chưa đủ 18 tuổi, bởi vậy khái

niệm “*người chưa thành niên*” trong pháp luật Việt Nam là đồng nhất với khái niệm “*trẻ em*” trong pháp luật quốc tế. Nên trong phạm vi luận văn, khái niệm trẻ em được sử dụng cũng chính là khái niệm người chưa thành niên trong pháp luật Việt nam, để đảm bảo theo đúng các tài liệu quốc tế được sử dụng trong luận văn.

1.1.2. Đặc điểm, phân loại lao động chưa thành niên

1.1.2.1. Đặc điểm của lao động chưa thành niên

Người chưa thành niên là người chưa đủ 18 tuổi. Ở độ tuổi này, những đặc điểm về tâm sinh lý của người chưa thành niên có những biểu hiện khá phức tạp và mang những đặc trưng riêng tùy theo từng giai đoạn của sự phát triển. Qua việc nghiên cứu những đặc trưng về tâm sinh lý, xã hội của người chưa thành niên, có thể nhận thấy một số điểm khác biệt của người chưa thành niên so với người thành niên:

Thứ nhất, người chưa thành niên là người chưa phát triển đầy đủ về thể chất. Sự phát triển này biểu hiện ở sự tăng trưởng về chiều cao, trọng lượng, cơ bắp, sự hoàn thiện các giác quan...Điểm khác biệt này là do nhân tố sinh học. Người chưa thành niên nếu lao động ở độ tuổi này trong điều kiện khắc nghiệt, môi trường nguy hiểm, độc hại sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển về mặt thể chất.

Thứ hai, người lao động chưa thành niên là người chưa phát triển đầy đủ về trí tuệ và tâm sinh lý. Cũng là quá trình sinh học, sự phát triển tâm sinh lý này cùng với sự phát triển về thể chất. Ở mỗi giai đoạn khác nhau của quá trình phát triển, người chưa thành niên đòi hỏi được chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục và ứng xử khác nhau. Nếu được chăm sóc, giáo dục và ứng xử phù hợp, thì sự phát triển của các em sẽ diễn ra thuận lợi, lành mạnh và mối quan hệ của các em với gia đình, người thân, bạn bè, thầy cô, với xã hội cũng sẽ tốt đẹp. Trái lại, nếu sự chăm sóc, giáo dục và ứng xử không phù hợp thì sẽ ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của các em và đến mối quan hệ của các em với thế giới xung quanh. Mặc khác do nhận thức và trí tuệ đang phát triển nên khó có thể độc lập thực hiện và bảo vệ tính mạng, danh dự, nhân phẩm cũng như tài sản của bản thân người chưa

thành niên, do vậy nếu lao động trong lứa tuổi này người chưa thành niên dễ bị tác động mạnh đến tâm lý do những ảnh hưởng từ lao động gây ra [31].

Chính bởi lý do người chưa thành niên chưa phát triển đầy đủ về thể chất và tinh thần, nên là nhóm có nguy cơ cao dễ bị xâm hại, tác động từ các yếu tố của xã hội, do đó đã có rất nhiều quy định của pháp luật điều chỉnh để hướng tới mục đích bảo vệ, chăm sóc và giáo dục người chưa thành niên. Trong lĩnh vực lao động cũng có những quy định chặt chẽ liên quan đến việc tuyển dụng, sử dụng lao động ở lứa tuổi này.

Thứ ba, người chưa thành niên là người có sự hạn chế năng lực hành vi. Điều 19 Bộ luật dân sự năm 2015 quy định: "*Năng lực hành vi dân sự của cá nhân là khả năng của cá nhân bằng hành vi của mình xác lập, thực hiện quyền, nghĩa vụ dân sự*". Cùng với năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự là một bộ phận hợp thành năng lực chủ thể pháp luật dân sự của cá nhân, là điều kiện làm phát sinh quyền, nghĩa vụ dân sự cụ thể. Năng lực hành vi dân sự bao gồm: năng lực thực hiện các giao dịch hoặc hành vi pháp lý khác; năng lực chịu trách nhiệm do việc thực hiện hành vi. Năng lực hành vi dân sự của cá nhân được pháp luật thừa nhận phụ thuộc vào khả năng mức độ nhận thức, làm chủ hành vi, nên cá nhân ở mỗi độ tuổi, mỗi mức phát triển của nhận thức có năng lực hành vi dân sự khác nhau.

Theo quy định tại Điều 19 Bộ luật Dân sự năm 2015 thì người chưa đủ sáu tuổi không có năng lực hành vi dân sự. Những người này không được tự mình thực hiện các giao dịch dân sự mà giao dịch của họ do người đại diện của họ xác lập và thực hiện. Theo Điều 21, Bộ luật Dân sự năm 2015 thì người từ đủ sáu tuổi đến chưa đủ mười tám tuổi có năng lực hành vi dân sự chưa đầy đủ. Sự chưa đầy đủ này thể hiện ở chỗ họ chỉ được pháp luật cho phép xác lập, thực hiện các giao dịch dân sự phục vụ nhu cầu hàng ngày, phù hợp với lứa tuổi. Các giao dịch không phục vụ nhu cầu hàng ngày, không phù hợp với lứa tuổi của người từ đủ

sáu tuổi đến dưới mười tám tuổi thực hiện chỉ có hiệu lực nếu được cha mẹ hoặc người giám hộ đồng ý.

Khoản 4, Điều 21 quy định một ngoại lệ, theo đó người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi mà có tài sản riêng đủ để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ thì được xác lập giao dịch mà không cần có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người giám hộ, trừ những trường hợp pháp luật có quy định khác. Quy định này chủ yếu xuất phát từ thực tế người từ đủ mười lăm tuổi đã có quyền giao kết hợp đồng lao động và có thu nhập riêng hợp pháp, tạo điều kiện cho họ thực sự trở thành chủ thể độc lập trong đời sống kinh tế xã hội. Nhưng một số các giao dịch cụ thể chỉ có thể được thực hiện bởi người thành niên xác lập mới có hiệu lực, người chưa thành niên dù có tài sản riêng cũng không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ để tham gia giao dịch. Như vậy, người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi đã được pháp luật thừa nhận có đủ một phần năng lực hành vi, đã có thể bắt đầu tham gia lao động sản xuất và có quyền tự quyết định một phần các vấn đề liên quan đến cá nhân mình.

1.1.2.2. Phân loại lao động chưa thành niên

Việc phân loại người lao động chưa thành niên có thể dựa trên các tiêu chí khác nhau như độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn... Dưới góc độ pháp lý, người lao động chưa thành niên được phân loại căn cứ vào độ tuổi, theo đó, người lao động chưa thành niên được phân thành 02 nhóm: nhóm người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và nhóm người lao động dưới 15 tuổi.

Nhóm người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi: Việc quy định nhóm tuổi lao động này được dựa trên một số cơ sở như: đây là độ tuổi tối thiểu để mọi người có đủ năng lực chủ thể để tham gia quan hệ lao động, có thể tự mình thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong lao động. Việc quy định này còn căn cứ vào điều kiện kinh tế, xã hội về số lượng và cơ cấu của lực lượng lao động xã hội; cơ cấu và nhu cầu giải quyết việc làm của xã hội. Ngoài ra, quy định này còn phù hợp với Công ước số 138 về độ tuổi tối thiểu. Tuy nhiên, mặc dù cho phép được tham gia lao động, học nghề nhưng nhóm người lao động ở độ tuổi này cũng

được hạn chế làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay ảnh hưởng đến nhân cách.

Nhóm người lao động dưới 15 tuổi: đây 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. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo danh mục quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Khi sử dụng người lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, phải bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em. Đối với người dưới 13 tuổi, không được sử dụng lao động trừ một số công việc cụ thể do pháp luật quy định [35].

1.1.3. Sự cần thiết của điều chỉnh pháp luật về lao động chưa thành niên

Hiện nay có rất nhiều gia đình nghèo không có đủ khả năng tài chính để đảm bảo cho con em theo học, một số bộ phận gia đình không sẵn sàng cho con em mình học lên vì ngại tốn kém, không kham nổi hoặc do sức ép từ một số người đã tốt nghiệp đại học nhưng không tìm kiếm được việc làm. Không được học tập, tạo cho các em được làm việc để có thêm thu nhập trong thời gian rảnh rỗi là rất cần thiết mà trước hết là để cho các em không bị lôi cuốn vào các hoạt động vui chơi thiếu lành mạnh và vi phạm pháp luật. Việc lao động của các em cũng có những mặt tích cực nhất định cần phải xem xét để khuyến khích trong việc giáo dục về giá trị của lao động.

Ở Việt Nam một bộ phận lớn người sử dụng lao động là các tiểu chủ, các doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể có nhu cầu cao về sử dụng người lao động chưa thành niên. Bởi họ không có đủ điều kiện để thuê mướn người lao động đã thành niên vì khả năng tài chính và trình độ quản lý cũng như yêu cầu

công việc. Có rất nhiều người sử dụng lao động mặc dù hiểu biết nhưng vẫn vi phạm pháp luật lao động trong đó có vi phạm đối với người chưa thành niên. Mặc dù các cơ quan chức năng và xã hội có nhiều biện pháp xử lý nhưng vẫn chưa đảm bảo cho tất cả các em có một môi trường làm việc theo đúng tiêu chuẩn và tình trạng xâm hại cũng như lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên ngày càng nghiêm trọng [29]. Do vậy, việc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên là rất quan trọng, nhằm tạo ra một hành lang pháp lý để bảo vệ những công dân lao động tương lai của đất nước. Khi điều chỉnh vấn đề người lao động chưa thành niên, pháp luật bảo vệ và định hướng cho sự phát triển của các quan hệ này thông qua ý chí chủ quan của Nhà nước, tạo khung pháp lý để hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực đối với người lao động chưa thành niên.

Thứ nhất, điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên đảm bảo quyền được làm việc của người lao động chưa thành niên, hay nói cách khác, quyền lao động của người chưa thành niên chỉ trở thành hiện thực nếu được Nhà nước đảm bảo về mặt pháp lý trong việc thực hiện. Bởi vì, đảm bảo bằng pháp luật là một trong những điều kiện quan trọng nhất để các quyền con người, quyền công dân được thực hiện. Đồng thời với việc bảo vệ quyền được làm việc thì pháp luật về lao động chưa thành niên cũng bảo vệ sự phát triển về nhân cách, sức khỏe, tâm sinh lý của người lao động chưa thành niên. Người lao động chưa thành niên là người chưa phát triển đầy đủ về thể lực và trí lực, là đối tượng yếu thế trong xã hội. Pháp luật có những quy định cụ thể đối với người lao động chưa thành niên như: người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực cũng như nhân cách; người lao động chưa thành niên được nhận tiền lương đầy đủ, đảm bảo sức khỏe, đảm bảo học tập trong quá trình lao động; cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu đến nhân cách của họ; thời giờ làm việc của người chưa thành niên cũng ít hơn so

với lao động trưởng thành, tạo điều kiện cho người chưa thành niên tham gia học tập văn hóa. Những quy định này là cần thiết để bảo vệ sức khỏe, tâm sinh lý của người lao động chưa thành niên, phù hợp với bản chất của quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên.

Thứ hai, pháp luật về lao động chưa thành niên là môi trường pháp lý để người sử dụng lao động sử dụng người lao động chưa thành niên đúng pháp luật. Khi người sử dụng lao động nhận người lao động chưa thành niên vào làm việc, pháp luật quy định những công việc cụ thể mà người lao động chưa thành niên được làm và những công việc cụ thể mà người lao động chưa thành niên không được làm. Người sử dụng lao động thường sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nhẹ, đơn giản và chủ yếu là dạy nghề cho họ. Khi người chưa thành niên đã lành nghề và đúng độ tuổi pháp luật quy định thì họ được ưu tiên nhận những người này vào làm việc trước so với những người sử dụng lao động khác. Đây cũng là quyền và lợi ích của người sử dụng lao động được pháp luật quy định. Nhưng nếu người sử dụng lao động lợi dụng sự yếu thế, thiếu hiểu biết của người lao động chưa thành niên để bóc lột sức lao động, ép buộc làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm, trả công rẻ mạt, hạn chế quyền lợi của người lao động chưa thành niên thì pháp luật cũng có những chế tài nhất định đối với người sử dụng lao động.

Thứ ba, pháp luật về lao động chưa thành niên bảo đảm sự ổn định tương đối của quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên. Quan hệ lao động là quan hệ giữa con người với con người trong lao động nhằm tạo ra những giá trị vật chất, tinh thần phục vụ bản thân con người và cho xã hội. Người lao động chưa thành niên là những người làm công ăn lương, họ do người sử dụng lao động sử dụng để làm việc. Trong đó quyền lợi của các bên được ấn định ở mức tối thiểu và nghĩa vụ được ấn định ở mức tối đa. Vì vậy, nhà nước bằng những quy định của pháp luật đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa giữa các bên, để các chủ thể khi tham gia hoàn toàn được tự do, bình đẳng, tự

nguyên, tự thỏa thuận các vấn đề liên quan đến quá trình lao động phù hợp với pháp luật và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Thứ tư, pháp luật về người lao động chưa thành niên còn góp phần quan trọng trong việc giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa lợi ích của toàn xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân. Với các quy định nhằm hạn chế và ngăn chặn các hành vi có thể gây ảnh hưởng tới lợi ích chung của toàn xã hội. Pháp luật về người lao động chưa thành niên định hướng hành vi của các bên trong quá trình lao động và quá trình sử dụng lao động phù hợp với lợi ích chung của xã hội. Những quyền và lợi ích của người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động luôn có mối quan hệ và nằm trong tổng thể các quyền và lợi ích của Nhà nước và xã hội. Do đó, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa thành niên góp phần đảm bảo sự phát triển của thể chế lao động lành nghề tương lai và góp phần phát triển đất nước

1.2 Những vấn đề lý luận pháp luật về lao động chưa thành niên

1.2.1. Khái niệm pháp luật lao động chưa thành niên

Những quy định của pháp luật về lao động chưa thành niên được ghi nhận trong pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế. Lý luận chung về nhà nước và pháp luật chưa có khái niệm chung thống nhất về sự điều chỉnh pháp luật đối với lao động chưa thành niên. Xét một cách phổ quát nhất, sự điều chỉnh của pháp luật về lao động chưa thành niên là một bộ phận của sự điều chỉnh pháp luật nói chung, bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và đảm bảo thực hiện nhằm điều chỉnh những quan hệ xã hội liên quan đến lao động chưa thành niên.

Sự điều chỉnh pháp luật xác định địa vị pháp lý của lao động chưa thành niên. Địa vị pháp lý này được hiểu là tổng thể những quyền và nghĩa vụ pháp lý của người lao động chưa thành niên cùng với những đảm bảo pháp lý cho việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ này.

Hệ thống pháp luật Việt Nam bao gồm nhiều ngành luật, có đối tượng điều chỉnh là các nhóm quan hệ xã hội thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Người lao động chưa thành niên với tính cách là một chủ thể pháp luật, các quan hệ xã hội về người lao động chưa thành niên cũng là một trong những đối tượng điều chỉnh của các ngành luật thuộc hệ thống pháp luật nước ta.

Pháp luật về lao động chưa thành niên có phạm vi điều chỉnh rộng liên quan đến nhiều nhóm quan hệ xã hội, nhiều ngành luật khác nhau. Các ngành luật thuộc hệ thống pháp luật Việt Nam: Luật Hiến pháp, Luật Quốc tịch, Luật Hành chính, Luật Hình sự, Luật Dân sự, Luật Hôn nhân và Gia đình...đều bảo vệ quyền của người chưa thành niên theo một đặc thù riêng của ngành luật mình. Bất cứ ngành luật nào cũng coi trẻ em nói chung và người chưa thành niên nói riêng là một chủ thể đặt biệt và có những quy định riêng về người lao động chưa thành niên. Điều này xuất phát từ những đặc điểm riêng về độ tuổi cũng như sự phát triển chưa đầy đủ về tâm sinh lý. Sau nữa, xuất phát từ những quan niệm, tư tưởng nhân đạo, dân chủ, thấm nhuần nét tinh hoa của văn hóa, đạo lý truyền thống của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta. Tất cả các quy định pháp luật đều hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động chưa thành niên, đảm bảo cho người chưa thành niên phát triển bình thường trong sự đầy đủ về tinh cảm và vật chất, trong một môi trường trong sạch, lành mạnh [40].

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

Việc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên nhằm tạo một hành lang pháp lý có thể bảo vệ được họ trong những điều kiện an toàn, đảm bảo môi trường phát triển thể lực, trí lực, được hưởng thành quả lao động và hạn chế các tác động tiêu cực của các quá trình phát triển kinh tế xã hội. Từ các đặc điểm đặc thù của người lao động chưa thành niên thì có một số nguyên tắc điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên như sau:

- Tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên;

Người chưa thành niên là đối tượng đang trong độ tuổi đi học, chưa phát triển đầy đủ về tâm sinh lý, vẫn cần được chăm sóc bảo vệ. Tuy nhiên, có nhiều nguyên nhân khác nhau khiến các em sớm phải tham gia lao động. Nhiều gia đình có hoàn cảnh khó khăn, éo le, người trụ cột về kinh tế bị ốm đau, tai nạn, bị mất việc làm nên các em phải bỏ học, tìm việc làm phụ giúp gia đình. Vì vậy, pháp luật cần thừa nhận và tôn trọng quyền tham gia quan hệ lao động của họ [36, tr. 41]. Họ có quyền lựa chọn bất cứ công việc và nơi làm việc nào mà pháp luật không cấm tùy theo năng lực của mình, được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật khi tham gia quan hệ lao động.

- 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;

Trẻ em có quyền được bảo vệ không phải tham gia vào quan hệ lao động sớm để nhằm tránh ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển về tinh thần. Vấn đề này đã được quy định cụ thể tại Điều 32 Công ước về quyền của trẻ em “Bảo vệ trẻ em không bị bóc lột kinh tế và không phải thực hiện những công việc có thể gây nguy hiểm hoặc cản trở việc học hành của trẻ, hoặc có hại cho sức khỏe của trẻ, gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển về thể lực, trí tuệ, tinh thần, nhân cách hay xã hội của trẻ”. Trẻ em có thể chất và tinh thần chưa phát triển toàn diện nên khi tham gia vào quan hệ lao động sớm thì rất dễ tổn hại đến sức khỏe, gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển bình thường của trẻ

- 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.

Các nguyên tắc này đã được thể hiện trong Bộ luật Lao động năm 2012, Chương XI Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số loại lao động khác, từ Điều 161 đến Điều 165. Theo đó thì người lao động chưa thành niên chỉ được tham gia lao động những công việc phù hợp với sức khỏe, để

đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực; không làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay công việc làm ảnh hưởng xấu tới nhân cách. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, tạo điều kiện tham gia học văn hóa trong quá trình lao động. Các nguyên tắc này phải được các nhà làm luật chú ý trong quá trình xây dựng hệ thống pháp luật về người lao động chưa thành niên.

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

1.2.3.1. Quy định về việc làm, đào tạo nghề

Thứ nhất, quy định về việc làm

Việc làm hay công việc là một hoạt động được thường xuyên thực hiện để đổi lấy việc thanh toán hoặc tiền công, thường là nghề nghiệp của một người.

ILO không đưa ra khái niệm về việc làm mà coi việc khuyến nghị và xúc tiến việc làm là một trong những mục tiêu quan trọng trong tôn chỉ hoạt động của mình, thể hiện qua việc ILO đã có nhiều công ước và khuyến nghị liên quan đến việc làm, trong đó có một số công ước quan trọng như công ước số 47 về duy trì tuần làm việc 40 giờ, công ước số 88 về tổ chức dịch vụ việc làm, công ước số 122 về chính sách việc làm. Theo quan niệm của ILO, người có việc làm là những người làm việc gì đó được trả tiền công, lợi nhuận hoặc được thanh toán bằng hiện vật hoặc những người tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình không được nhận tiền công hoặc hiện vật. Ở nước ta, khoản 1 Điều 9 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “Việc làm là hoạt động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm”. Theo đó, việc làm là hoạt động của con người tạo ra thu nhập và hoạt động tạo ra thu nhập đó chỉ được coi là việc làm khi hoạt động đó không bị pháp luật cấm.

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. Dưới góc độ nào đó có thể thấy việc cho phép và tạo điều kiện cho người chưa thành niên tham gia quan hệ lao động là một bước tập dượt về chuyên môn tay

nghề, về ý thức tổ chức kỷ luật trước khi trở thành chủ nhân của xã hội. Người chưa thành niên tiếp thu công việc nhanh, năng động và sáng tạo trong lao động song còn thiếu kinh nghiệm sống và làm việc, trình độ nhận thức chưa toàn diện, thiếu sự kiên trì, dẻo dai, dễ bị tác động bởi môi trường khách quan.

Kể từ khi thành lập đến nay, ILO có gần 30 văn kiện đề cập đến việc bảo vệ trẻ em khỏi các hình thức bóc lột và lạm dụng sức lao động, trong đó có hai công ước cơ bản trực tiếp đề cập đến vấn đề ngăn ngừa, cấm và xóa bỏ lao động trẻ em là Công ước số 138 về tuổi lao động tối thiểu (1973) và Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xóa bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999). Việt Nam đã tham gia hai công ước trên đồng thời tham gia Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em và hai Nghị định thư không bắt buộc bổ sung về chống bóc lột tình dục và văn hoá phẩm khiêu dâm trẻ em và về bảo vệ trẻ em trong xung đột vũ trang. Trong hệ thống pháp luật của mình, Việt Nam cũng có quy định riêng nhằm bảo vệ người lao động chưa thành niên khi tham gia làm việc và cụ thể hóa trong Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH về mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên và Thông tư số 11/2013/TT-LĐTBXH về danh mục những công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc.

Thứ hai, quy định về đào tạo nghề

Ngoài vấn đề giải quyết việc làm thì việc đào tạo, dạy nghề cho người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng là rất quan trọng. Việc học nghề giúp cho người học tích lũy kiến thức, kỹ năng, có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm đáp ứng với nhu cầu của thị trường lao động.

Theo nghĩa rộng, học nghề là quá trình học tập, tích lũy kiến thức nghề nghiệp của con người để hướng tới mục đích chủ yếu là giải quyết việc làm. Học nghề theo nghĩa này được thể hiện bằng nhiều hình thức: giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng...thậm chí là quá trình tự học của con người.

Dưới góc độ pháp luật lao động, học nghề là chế định của pháp luật lao động, bao gồm tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, quy định về quyền học nghề, điều kiện của người học nghề, quyền dạy nghề, điều kiện của người dạy nghề; hợp đồng học nghề, quan hệ dạy và học nghề giữa hai bên, chính sách áp dụng với cơ sở dạy nghề... [59, tr. 203]

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. Cho nên, ở độ tuổi này là phù hợp cho việc tham gia học nghề nếu họ không tiếp tục tham gia học văn hóa. Do đặc trưng của nhóm đối tượng này là dễ bị lợi dụng, bóc lột nên pháp luật có những quy định riêng vừa nhằm tạo điều kiện cho họ được học nghề, nâng cao kỹ năng nghề mặt khác nhằm bảo vệ quyền lợi cho họ.

Người lao động chưa thành niên khi tham gia học nghề phải đáp ứng về độ tuổi, sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học và phải có hợp đồng học nghề. Hình thức hợp đồng học nghề có thể bằng văn bản hoặc bằng lời nói. Tuy nhiên, pháp luật của nhiều nước đều coi trọng hình thức hợp đồng học nghề bằng văn bản, ít thừa nhận hình thức hợp đồng bằng lời nói. 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. Nội dung của hợp đồng học nghề thường bao gồm nghề đào tạo, thời gian đào tạo, địa điểm đào tạo, chi phí đào tạo, thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo, trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo, trách nhiệm của người sử dụng lao động. Ngoài ra, các bên có thể thỏa thuận thêm 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 thủ theo chỉ dẫn của người dạy nghề... Khi các bên đã thỏa thuận và ghi vào hợp đồng

những nội dung trên thì những thỏa 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.

1.2.3.2. Quy định về giao kết hợp đồng lao động

Để thiết lập quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, phải có một hình thức nào đó để làm phát sinh mối quan hệ giữa hai bên chủ thể của quan hệ lao động, hình thức đó chính là hợp đồng lao động. Theo Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) thì hợp đồng lao động là một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ làm việc.

Với tư cách là một người lao động, khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động chưa thành niên cũng phải giao kết hợp đồng lao động. 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. 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 được làm các công việc về phim, kịch, nhạc kịch, hòa nhạc, biểu diễn nghệ thuật.

Các 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 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.

Ngoài ra một điều kiện bắt buộc đối với lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động 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.

Pháp luật một số nước 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. 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.

Về hình thức của hợp đồng lao động, theo quy định của các nước trên thế giới đều quy định hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên nhất thiết là 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. 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.

1.2.3.3. Quy định về tiền lương và thu nhập của người lao động chưa thành niên

Trong tất cả mọi hình thái kinh tế xã hội, con người luôn đóng vai trò trung tâm chi phối quyết định mọi quá trình sản xuất kinh doanh. Để sản xuất ra của cải vật chất, con người phải hao phí sức lao động. Để có thể tái sản xuất và duy trì sức lao động đó, người lao động sẽ nhận được những khoản bù đắp được biểu hiện dưới dạng tiền lương. Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất sức lao động. Như vậy bản chất của tiền lương chính là giá cả sức lao động, được xác định dựa trên cơ sở giá trị của sức lao động đã hao phí để sản xuất ra của cải vật chất, được người lao động và

người sử dụng lao động thoả thuận với nhau. 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 hòa nhập xã hội [59, tr. 351].

Khi quy định về lương, pháp luật quy định về 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 nhiều nước có quy định riêng về cách tính lương tối thiểu theo giờ để áp dụng với người lao động chưa thành niên.

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[35].

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

Việc quy định thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi trong các văn bản pháp luật lao động không phải chỉ xuất phát từ ý muốn chủ quan của nhà làm luật

mà thực sự xuất phát từ những cơ sở kinh tế – xã hội – sinh học và pháp lý quan trọng. Làm việc và nghỉ ngơi là hai khái niệm trái ngược nhau, là hai mặt trong quá trình lao động của người lao động, song có liên quan rất chặt chẽ với nhau và không tách rời nhau. Trong thực tế, không có ai chỉ làm việc mà không có nghỉ ngơi và nếu đã không làm việc thì vấn đề nghỉ ngơi cũng không được đặt ra. Chính vì thế, mà các quy phạm pháp luật điều chỉnh thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của người lao động cũng gắn bó chặt chẽ với nhau và hợp thành một chế định không thể thiếu được của luật lao động ở bất cứ một nước nào – chế định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi. Các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của Nhà nước ta là căn cứ pháp lý để người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của mình mà Hiệp pháp và pháp luật đã ghi nhận.

Có thể đưa ra định nghĩa về thời giờ làm việc như sau: *thời giờ làm việc là khoảng thời gian do pháp luật quy định, trong đó người lao động phải có mặt tại địa điểm sản xuất, công tác để thực hiện những nhiệm vụ được giao phù hợp với nội dung, điều lệ doanh nghiệp và hợp đồng lao động* [59, tr.399]. Như vậy, việc điều chỉnh bằng pháp luật thời giờ làm việc có ý nghĩa rất quan trọng. Một mặt, với việc quy định quỹ thời giờ lao động dựa trên cơ sở định mức lao động, pháp luật lao động bảo hộ cho người lao động có điều kiện thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động của mình. Trên cơ sở đó, người sử dụng lao động cũng hoàn thành mục tiêu sản xuất, kinh doanh đã đề ra. Mặt khác, việc điều chỉnh thời giờ làm việc còn nhằm mục đích bảo hộ người lao động. Bằng việc phân phối thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý, pháp luật tạo điều kiện cho người lao động nghỉ ngơi, khôi phục sức khỏe tham gia học tập hoặc tham gia các hoạt động xã hội khác nhằm nâng cao chuyên môn, văn hóa. Từ đầu những năm 1919, Hiến chương của tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã quy định: “một tiêu chuẩn phải đạt là chấp nhận mỗi ngày làm việc tám giờ hoặc mỗi tuần làm việc bốn mươi tám giờ”. Theo định nghĩa của ILO, *“thời giờ làm việc là số giờ mà mỗi nước ấn*

định bằng hoặc theo đạo luật, pháp quy, thỏa ước tập thể hay phán quyết trọng tài, hoặc là ở những nước không có ấn định như vậy, thì số giờ mà nếu bất kỳ thời gian làm việc nào quá số giờ đó sẽ được trả công theo mức cho làm thêm giờ hoặc sẽ là một ngoại lệ so với những quy tắc hay tập quán đã được thừa nhận trong cơ sở hoặc trong một quá trình hữu quan” [28].

Ngoài quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động nói chung, pháp luật quy định riêng về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động chưa thành niên. Đối với người lao động nói chung, bằng việc quy định quỹ thời giờ làm việc pháp luật lao động đảm bảo cho người lao động thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động trong quan hệ đồng thời làm căn cứ cho việc hưởng thụ quyền lợi như tiền lương, thưởng... Mặt khác, quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi còn có ý nghĩa quan trọng trong lĩnh vực bảo hộ lao động, đảm bảo quyền nghỉ ngơi của người lao động. Vì mục đích lợi nhuận, người sử dụng lao động thường có xu hướng tận dụng mọi quy định, lợi thế trong đó có việc kéo dài thời gian làm việc để triệt để khai thác sức lao động, đem lại lợi nhuận cao nhất.

Đặc thù của lao động chưa thành niên là các em vẫn chưa hoàn toàn phát triển, suy nghĩ chưa chín chắn, sống chủ yếu dựa vào gia đình, chưa hiểu biết về pháp luật nên khi các em phải bỏ học sớm để phụ giúp gia đình kiếm sống dễ dàng bị lợi dụng để bóc lột sức lao động. Cho nên, xuất phát từ quyền lợi của chủ thể này pháp luật 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 tránh sự lạm dụng sức lao động, đảm bảo có được thời gian nghỉ ngơi phù hợp, tái sản xuất sức lao động, đảm bảo sự phát triển về thể lực, trí lực cũng như việc học hành cho đối tượng này.

1.2.3.5. Quy định về 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 [36].

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

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.

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.

1.2.3.7. Quy định về bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm xã hội hay an toàn xã hội theo định nghĩa của tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Công ước 102 là: *“sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua một loạt các biện pháp công cộng, để đối phó với khó khăn về kinh tế xã hội do bị ngừng hoặc bị giảm nhiều về thu nhập, gây ra bởi ốm đau,*

mất khả năng lao động, tuổi già và chết, việc cung cấp chăm sóc y tế và việc trợ cấp cho các gia đình đông con”.

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 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...[42] 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.

1.2.3.8. Quy định về thanh tra và xử lý vi phạm lao động chưa thành niên

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. 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 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. 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, thường trong các lĩnh vực: tuyển dụng, sử dụng lao động, giao kết hợp đồng đào tạo 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 từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi mà không có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật hoặc người dưới 15 tuổi mà không có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật và người dưới 15 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 đủ lương, 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 ban đêm...

Về mức 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 đặc thù, chưa phát triển đầy đủ, cần sự bảo vệ của nhà nước.

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

Để giải quyết bất đồng, mâu thuẫn 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 hòa giải, trọng tài và toàn 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 hòa trong quan hệ lao động. Nhìn chung, quy định về các biện pháp trên, đặc biệt biện pháp hòa 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.

Đối với biện pháp giải quyết tranh chấp lao động bằng tòa 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 tòa 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 tòa án thường là giải quyết dứt điểm, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên. Bên cạnh đó, điểm nổi bật của việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa 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 Tòa 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. Điểm khác biệt trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi tại Tòa 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.

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 tòa 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 tòa 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.

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, Khi điều chỉnh pháp luật đối với người lao động chưa thành niên phải chú ý đến những đặc thù về thể lực và trí lực của họ. Một mặt, lao động là quyền của người lao động, với việc sử dụng và có hiệu quả quyền lao động, người lao động chưa thành niên có khả năng đạt được các yêu sách chính đáng về quyền và lợi ích trong quan hệ lao động. Mặt khác, nếu lao động quá sức, không phù hợp với sức khỏe sẽ để lại những hậu quả tiêu cực ảnh hưởng không tốt đến sự phát triển của người lao động chưa thành niên và sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Do đó, khi đặt ra các quy phạm pháp luật điều chỉnh vấn đề người lao động chưa thành niên, Nhà nước cần rất thận trọng, vừa không quy định quá nghiêm khắc, cứng nhắc làm mất đi tính tích cực của quan hệ lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động. Đồng thời, pháp luật không quy định quá thông thoáng dẫn đến hiện tượng người sử dụng lao động lạm dụng lao động để bắt người lao động chưa thành niên làm việc quá sức ảnh hưởng đến sự phát triển toàn diện về sức khỏe, tâm sinh lý. Hiện nay, pháp luật về lao động chưa thành niên được quy định trong Bộ luật Lao động 2012 và nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác. 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.

Chương 2

PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về việc làm, đào tạo nghề đối với người lao động chưa thành niên

2.1.1. Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về việc làm cho người lao động chưa thành niên

Pháp luật hiện hành khẳng định các quyền cơ bản về việc làm cho người lao động, trong đó quy định người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm, trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình (Điều 10 BLLĐ năm 2012)

Người chưa thành niên khi lao động hợp pháp cũng có đầy đủ các quyền của người lao động thành niên. Ngoài ra, pháp luật lao động còn quy định riêng đối với đối tượng đặc biệt này. Do đặc thù người chưa thành niên còn non nớt, chưa có kinh nghiệm lao động, nên việc lựa chọn một công việc phù hợp là không đơn giản, ngoài ra họ còn thiếu hiểu biết pháp luật nên rất dễ bị bắt ép làm những công việc nặng nhọc, độc hại, ảnh hưởng xấu tới sự phát triển bình thường sau này. Bởi vậy, tại các Điều 163, Điều 164 và Điều 165 Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc độc hại, nặng nhọc, nguy hiểm hoặc chỗ làm ảnh hưởng xấu tới nhân cách. Cụ thể hóa quy định của pháp luật, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 quy định danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên. Thông tư trên đưa ra danh mục nơi làm việc, công việc bị cấm và đặc điểm về điều kiện lao động của công việc. Theo Điều 164 thì người chưa thành

niên dưới 15 tuổi cũng có thể được sử dụng ở một số ngành nghề đặc thù được chỉ rõ tại Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2013 ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi, ví dụ như diễn viên, vận động viên năng khiếu... Và việc sử dụng người dưới 15 tuổi này cũng phải đảm bảo các nguyên tắc quy định tại Điều 163 và Điều 164 Bộ luật Lao động năm 2012. Như vậy, đối với người chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì sẽ lựa chọn tất cả các công việc trừ các công việc bị cấm, còn người dưới 15 tuổi thì chỉ được làm các công việc trong danh mục đã quy định. Các nội dung tại các Thông tư trên được thể hiện theo hình thức liệt kê. Hình thức này có nhược điểm là không có tính tổng quát, chưa liệt kê được đầy đủ các loại hình ngành nghề trên các địa phương trong cả nước cần cấm sử dụng người chưa thành niên hoặc các loại hình công việc có thể sử dụng người chưa thành niên dưới 15 tuổi.

Theo kết quả của cuộc Điều tra quốc gia về lao động trẻ em năm 2012 thì cả nước có trên 18,3 triệu trẻ em từ 5-17 tuổi (dân số trẻ em), trong đó 52,3% là trẻ em trai và 47,7% là trẻ em gái, chiếm 20,7% tổng dân số. Trong tổng số trên 18,3 triệu trẻ em, có khoảng 1/6 trong số này (2,83 triệu em) đang tham gia hoạt động kinh tế và trong tổng số trẻ em tham gia hoạt động kinh tế có 1,75 triệu trẻ em thuộc nhóm lao động trẻ em, chiếm 9,6% dân số trẻ em 5 - 17 tuổi và chiếm khoảng 62% tổng số trẻ em hoạt động kinh tế, trong đó 40,2% là trẻ em gái. Gần 85% số lao động trẻ em sinh sống ở khu vực nông thôn và 60% ở nhóm 15 - 17 tuổi. Điều đáng nói là tuổi bắt đầu làm việc của trẻ em khá sớm, phổ biến ở độ tuổi từ 12 tuổi trở lên, gần 55% không đi học (trên 5% chưa từng đi học). Trên 67% lao động trẻ em làm việc trong nông nghiệp, 15,7% trong khu vực công nghiệp - xây dựng và 16,7% trong khu vực dịch vụ. Địa điểm làm việc phổ biến là cánh đồng, nông trại, hoặc vườn cây; làm việc tại nhà và địa điểm làm việc không cố định, đi giao hàng, trong doanh nghiệp, đường phố, nhà hàng khách sạn, công trường xây dựng, mỏ đá... Một bộ phận đáng kể trẻ em làm việc trong điều

kiện lao động ngoài trời, đi lại nhiều dễ bị tai nạn, nguy hiểm, điều kiện lao động quá nóng hoặc quá lạnh, môi trường có hóa chất gây hại, dễ bị tai nạn, thương tích và các tổn thương khác đến sự phát triển thể chất của trẻ em. Trong tổng số 1,75 triệu lao động trẻ em, có gần 569 ngàn em, chiếm 32,4% có thời gian làm việc bình quân trên 42 giờ/tuần. Thời gian lao động kéo dài đã ảnh hưởng đến việc tham gia học tập của các em, có 96,2% số trẻ em này không đi học [6, tr.2]. Như vậy, vấn đề việc làm của người lao động chưa thành niên còn chưa nhận được sự quan tâm đúng mức, chưa có quy định riêng về việc ưu tiên, hỗ trợ cho người lao động chưa thành niên trong việc tạo ra việc làm phù hợp. Gần đây, qua thông tin của phóng viên báo chí, qua công tác thanh tra, kiểm tra liên ngành đã phát hiện nhiều trường hợp các nhà hàng, công ty... sử dụng lao động trẻ em trái quy định pháp luật. Điển hình như vụ 2 em Hồ Văn Đồi (14 tuổi) và Hồ Văn Điều (15 tuổi), cùng là người dân tộc Xê Đăng, trú tại nóc Tu Dí, thôn 4, xã Trà Linh, H.Nam Trà My bị một người phụ nữ ở cùng nóc rủ 2 em đi bóc vác gỗ keo, lương 3 triệu đồng/tháng. Cả hai em được đưa đến làm việc cho một ông chủ tại xã Bình Trị với những công việc như: vác gỗ, phát rẫy và trồng keo... Mỗi ngày các em phải làm việc quần quật từ 6 giờ sáng cho đến 19 giờ đêm. Suốt ngày ở trong rừng, cả 2 phải khuôn vác những khối gỗ lớn nên không chịu nổi, các em xin về nhà nhưng ông chủ không cho rồi tịch thu điện thoại, ép tiếp tục làm việc mà không trả lương nên các em đã tìm cách bỏ trốn [54]. Hay ở các tỉnh miền núi thuộc vùng sâu vùng xa, đồng bào dân tộc thiểu số đã có rất nhiều trẻ em vị thành niên độ tuổi từ khoảng 13 – 16 tuổi vẫn còn đang đi học bị các đối tượng cò mồi, môi giới dụ dỗ đi lao động trái pháp luật tại các thành phố hay tỉnh lớn trong nước. Tàn nhẫn hơn nữa, các em còn bị “vận chuyển” qua nước ngoài lao động bằng con đường chui lậu bất hợp pháp. Qua xác minh và thống kê, bố mẹ của các em đều không biết được thực tế, thời gian làm việc, điều kiện làm việc, ăn ở, môi trường sinh hoạt của con em mình như thế nào. Số trẻ em bị dụ dỗ làm việc, đi xuất

khẩu lao động nước ngoài đều kí những giấy tờ hợp đồng không có tính pháp lý và rất sơ sài.

Những vấn đề về lao động chưa thành niên, lao động trẻ em được phát hiện và xử lý chỉ mới là một phần bề nổi của vấn đề, còn lại rất nhiều trường hợp sử dụng hay lạm dụng sức lao động của trẻ em mà cơ quan nhà nước, các ngành chức năng vẫn chưa phát hiện hay vẫn chưa xử lý. Các em phải làm công việc không phù hợp với thể chất của các em, các em còn có những phàn nàn về lương thấp, làm việc nhiều giờ, làm việc trong môi trường nóng, bụi và ồn. Trong khi đó 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. Mặt khác, Bộ luật Lao động 2012 và Luật Việc làm chưa có quy định nhằm tạo điều kiện cho người lao động chưa thành niên tham gia lao động phù hợp.

2.1.2. Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đào tạo nghề cho người lao động chưa thành niên

Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định riêng một chương IV về vấn đề học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Theo quy định tại Điều 59 thì người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình. Nhìn chung các quy định về đào tạo nghề cho người chưa thành niên giống với quy định đối với người thành niên. Tuy nhiên người học nghề, tập nghề trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình phải đủ 14 tuổi và có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định thì không được nhận người chưa thành niên vào học nghề, tập nghề (Điều 61). Quy định này đã mở rộng đối tượng được điều chỉnh trong quan

hệ học nghề, theo đó người học nghề có thể là người chưa thành niên từ đủ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi. Đây là một điểm mới trong Bộ Luật Lao động năm 2012 so với trước đây, độ tuổi tối thiểu được đào tạo nghề đã rõ ràng hơn là phải đủ 14 tuổi, trước đây thì chỉ cần bước qua tuổi 13 là người chưa thành niên đã có thể được nhận vào học nghề. Quy định giới hạn này đảm bảo cho người chưa thành niên đã đủ độ phát triển nhất định về thể chất và tinh thần để có thể tiếp thu đào tạo nghề. Điều 21 Luật Việc làm 2013 khi quy định về việc hỗ trợ việc làm cho thanh niên cũng quy định việc hỗ trợ đào tạo nghề gắn với việc làm cho thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an, thanh niên tình nguyện hoàn thành nhiệm vụ thực hiện chương trình, dự án phát triển kinh tế xã hội.

Để bảo đảm quyền lợi cho người tham gia đào tạo nghề trong đó có người chưa thành niên, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc học nghề phải được hai bên ký kết hợp đồng đào tạo nghề và phải lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản (Điều 62). Nội dung của hợp đồng phải bao gồm mục tiêu đào tạo, địa điểm học, mức học phí, thời hạn học, mức bồi thường khi vi phạm hợp đồng. Pháp luật Việt Nam nghiêm cấm mọi doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, truyền nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, tập nghề vào những hoạt động trái pháp luật. Tuy nhiên, nội dung hợp đồng đào tạo nghề lại do người sử dụng lao động và người lao động tự do thỏa thuận về thời hạn đào tạo, thời hạn người lao động cam kết làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo. Quy định này là thiếu chi tiết, tạo điều kiện cho người sử dụng lao động lợi dụng danh nghĩa dạy nghề để ký hợp đồng học nghề với những điều khoản ràng buộc, bóc lột sức lao động của người lao động chưa thành niên.

Các quy định hiện hành còn thiên về quản lý nhà nước về lao động, chưa thực sự tạo được sự ưu đãi, khuyến khích việc đi học nghề và dạy nghề cho các em. Bởi vậy, Quốc hội và Chính phủ cần sửa đổi, ban hành các chính sách tạo điều kiện hơn nữa cho người chưa thành niên tham gia học nghề, cơ sở dạy nghề

có cơ chế đảm bảo cho học viên ngay khi học xong có công việc đúng chuyên môn đã được học. Điều này đảm bảo cho những người chưa thành niên có hoàn cảnh khó khăn, không thể đi học bình thường bắt buộc phải học nghề để kiếm sống có được sự đảm bảo cho nhu cầu cấp thiết nhất của họ là việc làm. Thiết nghĩ, cần thiết lập một mô hình tăng cường khả năng tiếp cận nghề nghiệp cho trẻ em tham gia hoặc có nguy cơ lao động trẻ em, gồm xây dựng các module chương trình đào tạo thí điểm về các quy định liên quan tới lao động trẻ em và việc làm an toàn cho thanh niên, để tạo điều kiện triển khai trong các trung tâm dạy nghề. Các em có thể được hưởng lợi trực tiếp từ một trong số nhiều lựa chọn, bao gồm cả các em chuẩn bị tốt nghiệp, đã bỏ học và không tham gia làm việc; đang tham gia làm việc trong các ngành nghề liên quan kể cả trong sản xuất hộ gia đình; hoặc các em đang đi làm trong các nghề khác. Cần có sự tư vấn hướng nghiệp để xác định các khóa học nghề phù hợp phù hợp với nhu cầu và lợi ích của trẻ em, và theo nhu cầu của thị trường lao động và thúc đẩy bình đẳng giới. Ở mỗi địa bàn, cần xác định các dịch vụ giáo dục và đào tạo nghề có sẵn, có liên kết với việc xác định các cơ hội việc làm, nhu cầu thị trường cho thanh niên trong các lĩnh vực kinh tế ở từng địa bàn, bao gồm các lĩnh vực ưu tiên - sản xuất hàng may mặc, thủ công mỹ nghệ, nông nghiệp và chế biến thủy sản; xem xét các khả năng đào tạo linh hoạt để tạo điều kiện cho phép trẻ em vừa tiếp tục làm việc và vừa đi học.

2.2 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật 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:

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

Theo quy định của pháp luật hiện hành, điều kiện giao kết hợp đồng của người chưa thành niên tập trung chủ yếu vào quy định về độ tuổi, sức khỏe và vấn đề giám hộ, trong đó quy định về độ tuổi là vấn đề quan trọng nhất.

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 đủ 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 tự mình thương lượng, thỏa 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 người đại diện để thực hiện hầu hết các công việc. Điều đó cũng có nghĩa, họ tự thực hiện quyền và gánh vác nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng lao động giao kết.

Nhóm 2, người lao động dưới 15 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động với một số công việc nhẹ được pháp luật cho phép theo quy định tại Thông tư 11/2013/TT-BLĐTBXH. Với nhóm đối tượng này, pháp luật hiện hành quy định phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người lao động; người sử dụng lao động phải bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em; bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi (Điều 164 BLLĐ năm 2012). Bên cạnh đó, khi giao kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên còn phải có các điều kiện như sức khỏe phù hợp với công việc; thời giờ làm việc của người lao động dưới 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm (Điều 163 BLLĐ năm 2012)

Như vậy, có thể thấy có nhiều sự thay đổi tại Bộ luật lao động năm 2012 so với pháp luật lao động trước đó. Trước đây, người dưới 15 tuổi khi tham gia ký kết hợp đồng phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ hoặc người giám hộ, và không quy định việc ký hợp đồng lao động với người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi. Hiện nay, khoản 1, khoản 2 Điều 18 Bộ Luật Lao động năm 2012 đã quy định: *“Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động”* và tại Điều 164 quy định khi sử dụng người dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải có sự đồng ý của người đó. Đây là một bước tiến mới trong hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động ở nước ta, do đặc thù người chưa thành niên là sự phát triển thể chất, tâm sinh lý không đầy đủ cũng như kinh nghiệm, nên việc đưa ra các sự lựa chọn về công việc của mình cần có ý kiến cũng như sự thay mặt của người đại diện theo pháp luật của người lao động (cha mẹ hoặc người giám hộ ...). Quy định trên cũng để nhằm thống nhất với các văn bản liên quan đến người chưa thành niên khác, cụ thể là khoản 4 Điều 21 Bộ Luật Dân sự năm 2015 quy định người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi mà có tài sản riêng đủ để bảo đảm thực hiện nghĩa vụ thì được xác lập giao dịch mà không cần có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người giám hộ, trừ những trường hợp pháp luật có quy định khác. Quy định tại pháp luật Dân sự cho thấy, nhà nước thừa nhận người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có khả năng nhận thức đã khá đầy đủ, nên họ có thể tự mình giao kết hợp đồng lao động, chỉ cần có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật. Còn người dưới 15 tuổi thì sẽ không đứng ra ký kết hợp đồng lao động mà người đại diện hợp pháp của họ sẽ đứng ra thực hiện việc này, nhưng để tránh việc lạm dụng lao động chưa thành niên thì việc ký kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đó. Mặc dù đã có quy định cụ thể như vậy, nhưng thực tế nhiều người chưa thành niên ký kết hợp đồng lao động mà không có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật hoặc làm việc mà không ký kết hợp đồng lao động. Vì phần lớn

người chưa thành niên hoàn cảnh khó khăn từ nông thôn chuyển lên các thành phố để tìm việc làm, họ phải tự lo và quyết định cuộc sống, công việc của mình không có sự theo dõi và quản lý của cha mẹ hay người giám hộ.

Ngoài ra, tại khoản 2 Điều 162 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định rằng “Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu”. Và trong Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2013 ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi quy định “Khi tuyển dụng lần đầu người dưới 15 tuổi vào làm việc phải thông báo bằng văn bản về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi tắt là Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh) nơi cơ sở đặt trụ sở chính trong vòng 30 ngày kể từ ngày bắt đầu tuyển dụng vào làm việc theo mẫu quy định tại Phụ lục ban hành kèm theo Thông tư này”. Các quy định này nhằm đảm bảo sự kiểm tra, giám sát và nắm tình hình sử dụng lao động chưa thành niên của cơ quan nhà nước từ đó có thể bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ.

2.2.2. Về hình thức hợp đồng lao động

Theo quy định của pháp luật, hình thức của hợp đồng lao động bao gồm: hợp đồng lao động bằng văn bản và hợp đồng lao động bằng lời nói. 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. 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.

Trên thực tế, việc thực hiện quy định về hình thức hợp đồng lao động cũng bộc lộ nhiều sai phạm. Lao động chưa thành niên khi tham gia vào các quan hệ lao động thường không được ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Người sử dụng lao động lợi dụng những điểm này để bóc lột sức lao động của các em, đồng thời khi xảy ra tranh chấp cũng không có cơ sở pháp lý để xử lý người vi phạm và bảo vệ quyền của các em. Hợp đồng miệng là hình thức phổ biến trong các quan hệ lao động trong thực tế đối với người lao động chưa thành niên, cho nên không có ràng buộc về mặt pháp lý giữa người sử dụng lao động với lao động chưa thành niên, vì vậy mọi vi phạm pháp luật về sử dụng lao động chưa thành niên khó phát hiện, không có cơ sở chứng minh các em bị bóc lột sức lao động [42, tr. 62]. Cũng có nhiều trường hợp giao kết hợp đồng lao động 3 tháng 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”.

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. 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). Hiện nay, luật lao động cũng chưa ban hành mẫu hợp đồng lao động đối với lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi và từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, do đó 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... Theo báo Thanh niên cập nhật ngày 22 tháng 02 năm 2016, đoàn công tác liên ngành của phường Bình An phối hợp cùng Công an Quận 2, thành phố Hồ Chí Minh kiểm tra về tình hình vệ sinh an toàn thực phẩm và sử dụng lao động đối với Quán phở Lý Quốc Sur ở đường Trần Nãi, phường Bình An, quận 2, thành phố Hồ Chí Minh đã phát hiện cơ sở này sử dụng 5 lao động trẻ em từ 15 - 17 tuổi, toàn bộ các em đều không có giấy tờ tùy thân, các em được chủ cơ sở thông báo bao ăn ở, quần áo, lương mỗi tháng 2,5 triệu đồng nhưng không có hợp đồng lao động và thực tế các em cũng không được nhận lương. Hầu hết các em làm việc ở đây đều khiếm khuyết về cuộc sống gia đình, cha mẹ ly dị, mẹ mất, ở với bà, cô hoặc các em lang thang tự bỏ nhà đi. Lợi dụng sự thiếu hiểu biết của các em, chủ cơ sở không ký hợp đồng lao động, không cho các em được hưởng quyền lợi mà theo quy định pháp luật lao động đáng lẽ các em phải được hưởng [43].

2.2.3. Nội dung hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2012, hợp đồng lao động cần có những nội dung chủ yếu: Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của hợp đồng lao động; Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; Chế độ nâng bậc, nâng lương; Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Người sử dụng lao động không được sử dụng người chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc theo danh mục do

Bộ Lao động – Thương binh và xã hội phối hợp với Bộ Y tế ban hành (khoản 1 Điều 163 BLLĐ năm 2012).

Hợp đồng lao động đã ký kết có thể được thay đổi tùy thuộc vào ý chí của người lao động và người sử dụng lao động. Hợp đồng lao động được giao kết trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng, và do đó, khi cần thiết hai bên có thể thoả thuận để thay đổi những điều khoản của hợp đồng đã ký kết. 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.

Trên thực tế, 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. 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. Bộ luật

và các văn bản hướng dẫn chưa có quy định về việc thỏa thuận thay đổi nội dung hợp đồng lao động giữa người đại diện theo pháp luật của lao động chưa thành niên; chưa quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người chưa thành niên khi người sử dụng lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng gây bất lợi, gây ảnh hưởng đến việc học tập, ảnh hưởng đến sự phát triển thể chất, tinh thần cho lao động chưa thành niên dẫn đến thực tế hiện nay, người sử dụng lao động chưa thể thực hiện quy định này.

2.3 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi của người lao động chưa thành niên

2.3.1. Về thời giờ làm việc

Pháp luật lao động quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Chương VII Bộ Luật Lao động năm 2012. Theo đó thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần (Điều 104). Đối với người lao động chưa thành niên, pháp luật có những quy định riêng do những đặc thù của đối tượng này. Tại Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần; thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 04 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần. So sánh với đối tượng là lao động trưởng thành thì thời giờ làm việc của lao động chưa thành niên đã được rút ngắn. Việc quy định này là phù hợp với đặc thù của lao động chưa thành niên, góp phần bảo vệ sự phát triển đầy đủ về thể lực và trí lực cho đối tượng lao động này.

Người lao động có quyền làm thêm giờ ngoài khoảng thời gian làm việc bình thường. Vấn đề làm việc thêm giờ đối với người chưa thành niên được quy định tại Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2012, người chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Còn người dưới 15 tuổi không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm và

Điều 105 quy định về thời giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng hôm sau. Ngoài ra, đối với người dưới 15 tuổi thì việc bố trí giờ làm việc không được ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em (Điều 164).

Theo khảo sát Lao động trẻ em quốc gia năm 2012 Có gần 2/3 lao động trẻ em (khoảng 67,6%) làm việc ít hơn 42 giờ/tuần; nhưng cũng có tới 32,4% (hay 569.000 em) có thời gian làm việc nhiều hơn 42 giờ trong tuần. Số làm việc nhiều hơn 42 giờ/tuần chủ yếu là nhóm 15 - 17 tuổi, cứ 2 lao động trẻ em thuộc nhóm tuổi này thì có một em làm nhiều hơn 42 giờ/tuần. Mặc dù vậy, vẫn còn 5.000 em ở độ tuổi 5 - 11 và 51.162 em thuộc độ tuổi 12 - 14 có thời gian làm việc quá dài, trên 42 giờ/tuần. Đây là nhóm cần đặc biệt chú ý vì thời gian làm việc dài sẽ vắt kiệt sức lực, ảnh hưởng đến sự phát triển về thể chất, tâm vóc và tâm lý của trẻ sau này. Cũng có thể thấy thời gian làm việc của trẻ em trai nhiều hơn của trẻ em gái; của lao động trẻ em khu vực thành thị nhiều hơn của lao động trẻ em khu vực nông thôn. Xét theo độ tuổi, trẻ em nhóm 5 - 11 tuổi chủ yếu (gần 88%) làm ít hơn 24 giờ/tuần; trẻ em 12 - 14 tuổi chủ yếu (89%) làm ít hơn 42 giờ/tuần, nhưng sang tuổi 15 - 17 (58%), một nửa số lao động trẻ em phải làm hơn 42 giờ/tuần [6].

2.3.2. Về thời giờ nghỉ ngơi

Người lao động chưa thành niên được hưởng thời gian nghỉ ngơi theo quy định chung với người lao động đã thành niên theo quy định tại Mục 2 Thời giờ nghỉ ngơi, Chương VII Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, Bộ luật Lao động năm 2012 và Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động. Cụ thể, được nghỉ trong giờ làm việc (Điều 108): nếu làm việc liên tục 08 giờ thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc; nếu làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ 45 phút, tính vào thời giờ làm việc. Điều 110 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục mỗi tuần, trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần, thì người sử

dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Theo quy định tại Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2012 nếu người chưa thành niên có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một chủ sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm là 12 ngày làm việc với công việc điều kiện bình thường. Trường hợp người lao động dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc, nếu không nghỉ được thanh toán bằng tiền (Điều 114).

Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong pháp luật lao động mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với lao động chưa thành niên, từ đó có thể đảm bảo điều kiện cho họ có thể phát triển toàn diện về thể lực, trí lực, trí tuệ, phục hồi và tái sản xuất sức lao động, có thời gian chăm lo gia đình, học tập, nâng cao kiến thức chuyên môn, trình độ văn hóa và có thời gian tham gia các hoạt động xã hội. Các quy định về mức độ thời gian làm việc tương ứng với từng nhóm độ tuổi đã được các chuyên gia nghiên cứu để có thể phù hợp nhất, đảm bảo các tiêu chí cho người lao động chưa thành niên nêu trên.

2.4 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về tiền lương và thu nhập của người lao động chưa thành niên

Hiện nay, điều kiện kinh tế phát triển, người chưa thành niên có điều kiện học tập, vui chơi và giải trí hơn trước. Vấn đề thu nhập không còn là mối quan tâm hàng đầu của đại đa số người chưa thành niên, nhất là ở khu vực thành thị do đã có sự bao bọc, bảo vệ của cha mẹ, người thân cũng như xã hội. Nhưng ở các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa là những vùng có hoàn cảnh kinh tế khó khăn, nên người chưa thành niên sớm phải lao động như những lao động chính trong gia đình. Bởi vậy, vấn đề kinh tế đối với nhóm này có ý nghĩa rất quan trọng, đây không chỉ là nguồn sống cho bản thân mà còn của cả gia đình. Xét ở mức độ vĩ mô, góc độ lao động và góc độ xã hội, vấn đề tiền lương và thu nhập là sự đảm bảo công bằng trong quan hệ việc làm có trả công. Ngoài ra vấn đề này còn gián tiếp tới việc giáo dục trẻ em phát triển lành mạnh.

Bộ Luật Lao động năm 2012 đã quy định riêng Chương VI về vấn đề tiền lương. Điều 90 quy định về tiền lương như sau:

“1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.”

Các quy định về tiền lương nay là áp dụng chung cho đối tượng lao động thành niên và lao động chưa thành niên. Mức lương cho lao động chưa thành niên chủ yếu dựa trên sự thỏa thuận và giá trị công việc. Về cơ bản, các văn bản quy phạm pháp luật đã có sự đảm bảo công bằng cho người lao động, tạo cơ sở vững chắc đảm bảo quyền lợi cho người lao động trong đó có cả nhóm người lao động chưa thành niên. Mặc dù vậy, các quy định liên quan đến tiền lương cho riêng đối tượng đặc thù người chưa thành niên rất hạn chế, cũng như chưa có sự hướng dẫn cụ thể. Như tại khoản 1 Điều 162 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *“Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động”*. Tuy nhiên, quan tâm như thế nào, quan tâm đến đâu lại không có văn bản nào hướng dẫn cụ thể.

Bộ luật Lao động quy định về mức lương tối thiểu chung cho người lao động mà chưa quy định về tiền lương của người lao động chưa thành niên. Nếu

muốn chấp hành quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, loại công việc được làm và áp dụng mức lương tối thiểu như lao động thành niên thì người sử dụng lao động ít lựa chọn việc ký kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên, vì rõ ràng, thời gian làm việc của lao động chưa thành niên ít hơn, hiệu suất lao động cũng vì thế mà ít hơn. Điều này cũng là một trong những lý do khiến các doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn, chấp hành pháp luật tốt hạn chế sử dụng lao động chưa thành niên, mà lao động chưa thành niên chủ yếu làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ, cơ sở sản xuất gia công nhỏ lẻ, tự phát. Cũng chính vì luật chưa quy định, nên trên thực tế, người sử dụng lao động đang sử dụng lao động chưa thành niên làm công việc mang tính chất ổn định, lâu dài nhưng lại không áp dụng mức lương tối thiểu vùng mà tính đơn giá tiền lương theo giờ, dẫn đến việc mức lương người lao động chưa thành niên tại nhiều địa phương thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định, gây thiệt thòi cho lao động chưa thành niên.

Trên thực tế do người lao động chưa thành niên 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... Mặt khác, một trong những nguyên nhân mà người sử dụng lao động không tuân thủ các quy định về lương 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. Nhiều trường hợp trẻ em làm việc trong các nhà hàng, trong các trang trại rất vất vả nhưng khi hỏi đến vấn đề tiền lương thì các em chỉ trả lời là được chủ nhà hàng, trang trại nuôi ăn ở và phải làm việc cho họ chứ không trả lương. Các em không ý thức được công sức lao động mình bỏ ra đáng được hưởng một khoản lợi ích vật

chất để tái sản xuất sức lao động. Do vậy quy định về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên trên thực tế có tính thực thi chưa cao.

2.5 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động chưa thành niên

Theo Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động có quyền được làm việc trong điều kiện đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động. Đây cũng là một nội dung quan trọng ảnh hưởng lớn tới sức khỏe, khả năng lao động người lao động, và còn ảnh hưởng tới sự phát triển bình thường của lao động chưa thành niên. Bởi vậy, Bộ luật Lao động năm 2012 đã dành Chương XI quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động, ngoài ra đối với lao động chưa thành niên cũng có nhiều quy định riêng cho họ. Người sử dụng lao động không được sử dụng người chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách và không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác (Điều 163). Theo quy định tại Điều 164 thì khi sử dụng người chưa thành niên dưới 15 tuổi phải đảm bảo điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi. Và việc sử dụng lao động chưa thành niên, phải được lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu (Điều 162). Ngoài các quy định này, Nhà nước còn quy định trách nhiệm cho tổ chức công đoàn và thanh tra nhà nước trong kiểm tra, quản lý việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, nhất là lao động chưa thành niên.

Vấn đề an toàn, vệ sinh lao động đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm từ rất sớm, được thể hiện trong các Nghị định của Chính phủ, Bộ luật Lao động,

Luật Bảo hiểm xã hội và mới đây nhất là sự ra đời của Luật An toàn vệ sinh lao động chính thức có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2016. Luật An toàn, vệ sinh lao động ra đời tạo môi trường lao động lành mạnh và an toàn, nhằm giảm thiểu và ngăn ngừa các nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là một trong những yêu cầu quan trọng trong hoạt động sản xuất kinh doanh của lao động xã hội. Điều 61 Luật An toàn, vệ sinh lao động quy định *“Những quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật thực hiện theo quy định của Bộ luật lao động, Luật người khuyết tật và Luật này”*. Bên cạnh các quy định chung cho người lao động thành niên, thì Luật An toàn, vệ sinh lao động có các quy định về bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động chưa thành niên như người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động chưa thành niên ít nhất 6 tháng một lần và chịu chi phí liên quan đến khám sức khỏe (Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2016). 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.

Nhìn chung các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đã đảm bảo phù hợp với pháp luật quốc tế, đảm bảo được môi trường làm việc an toàn cho người lao động nói chung và lao động chưa thành niên nói riêng. Tuy nhiên, thực tiễn vẫn còn nhiều trẻ em phải làm việc ở những cơ sở không đảm bảo an toàn, vệ sinh như: nghề đóng gạch, tái chế nhựa, làm khung xe đạp ... Công việc thường nặng nhọc, kéo dài nhiều giờ trong điều kiện nóng bức, thiếu ánh sáng, ô nhiễm và tiếp xúc với các hóa chất độc hại. Điều kiện nguy hiểm đã dẫn đến nhiều tai nạn lao động, thậm chí là chết người... Khi bị tai nạn, bệnh tật thì chủ

sử dụng lao động tỏ ra vô trách nhiệm, bỏ mặc người chưa thành niên. Điển hình như vụ việc tai nạn lao động của em Ngô Thái Hoàng Em ở xã Chánh Hội, huyện Mang Thít, tỉnh Vĩnh Long. Hè năm 2007, Hoàng Em tranh thủ đi làm gạch để kiếm tiền phụ gia đình. Không may, em bị chiếc máy ép gạch nghiền nát hai cánh tay. Hay như tai nạn lao động của em Lâm Văn Dương (15 tuổi) làm việc tại cơ sở gạch Phương Nam, xã Vĩnh Hòa, huyện Phú Giáo, tỉnh Bình Dương vào năm 2013, trong lúc đang làm việc, em bị máy gạch nghiền nát 5 ngón chân. Trên thực tế, có nhiều cơ sở làm gạch tại huyện Phú Giáo sử dụng hàng trăm lao động, trong đó có lao động trẻ em. Tất cả cơ sở này đều không ký hợp đồng lao động, không tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động mà cơ quan chức năng không kiểm tra, phát hiện xử lý [33]. Từ thực tiễn cho thấy việc kiểm soát và thực thi pháp luật về bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động còn nhiều vướng mắc, hạn chế.

2.6 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất với người lao động chưa thành niên

Vấn đề kỷ luật lao động luôn là một vấn đề được quan tâm hàng đầu nhằm duy trì nội quy lao động, đảm bảo sức lao động được sử dụng hiệu quả. Bộ Luật Lao động năm 2012 đã dành Chương VIII để quy định về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất. Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động [45]. Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định khá chi tiết về nội quy lao động, cụ thể như sau:

“1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

- b) Trật tự tại nơi làm việc;*
- c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;*
- d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;*
- đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.*

3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.”

Ngoài ra, Điều 120 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định trong thời gian 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động cho cơ quan nhà nước về lao động cấp tỉnh. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại. Việc quy định như trên tạo sự minh bạch, rõ ràng của các nội quy lao động, giúp người lao động hiểu và thực hiện các nội quy lao động một cách nghiêm túc, lâu dài, hình thành phong cách làm việc nề nếp, kỷ luật. Và cũng giúp cơ quan quản lý nhà nước về lao động có thể kiểm tra, giám sát việc thực hiện xây dựng nội quy lao động, từ đó đảm bảo các quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Cũng như tất cả các người lao động đã thành niên khác, người lao động chưa thành niên có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và sự điều hành hợp pháp của người chủ sử dụng lao động. Mặc dù vậy, do tuổi đời còn nhỏ, kinh nghiệm sống cũng như kinh nghiệm làm việc chưa được tích lũy nên người chưa thành niên thường dễ vi phạm kỷ luật lao động. Nguyên nhân chính là

do họ còn đang trong độ tuổi phát triển, bồng bột, thiếu suy nghĩ và muốn khẳng định bản thân.

Người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng nếu gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì sẽ có trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định từ Điều 130 đến điều 132 Mục 2 Trách nhiệm vật chất, Chương VIII Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó người lao động làm hư hỏng dụng cụ thiết bị hoặc có hành vi gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động phải bồi thường theo quy định của pháp luật. Nếu như thiệt hại không nghiêm trọng do lỗi sơ suất, giá trị thiệt hại không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất 03 tháng tiền lương và bị trừ hàng tháng vào tiền lương. Trường hợp làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; nếu có hợp đồng trách nhiệm thì xử lý theo hợp đồng trách nhiệm. Trường hợp miễn trừ bồi thường là khi thiệt hại xảy ra do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, thảm họa hay sự kiện khách quan không lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép.

Pháp luật Dân sự hiện hành cũng có quy định về trách nhiệm bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng đối với người chưa thành niên gây thiệt hại. Theo quy định tại 599 Bộ luật Dân sự năm 2015 thì: Người từ đủ mười tám tuổi trở lên gây thiệt hại thì phải tự bồi thường. Người chưa đủ mười lăm tuổi gây thiệt hại mà còn cha, mẹ thì cha, mẹ phải bồi thường toàn bộ thiệt hại; nếu tài sản của cha, mẹ không đủ để bồi thường mà con chưa thành niên gây thiệt hại có tài sản riêng thì lấy tài sản đó để bồi thường phần còn thiếu. Người từ đủ mười lăm tuổi đến chưa đủ mười tám tuổi gây thiệt hại thì 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 bằng

tài sản của mình. Trường hợp người chưa thành niên gây thiệt hại mà có người giám hộ thì người giám hộ đó được dùng tài sản của người được giám hộ để bồi thường; nếu người được giám hộ không có tài sản hoặc không đủ tài sản để bồi thường thì người giám hộ phải bồi thường bằng tài sản của mình; nếu người giám hộ chứng minh được mình không có lỗi trong việc giám hộ thì không phải lấy tài sản của mình để bồi thường.

Tuy nhiên, người lao động chưa thành niên là những người 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 có thể sửa chữa, khắc phục, tránh áp dụng ngay những hình thức trừng phạt ảnh hưởng đến nhận thức, tâm sinh lý của các em. Vì vậy, khi quy định về các biện pháp xử lý kỷ luật đối với lao động chưa thành niên thì cần bổ sung thêm hình thức nhắc nhở, giáo dục với những hành vi vi phạm nhỏ, vi phạm lần đầu.

2.7 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với 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 năm 2014, Bộ luật Lao động năm 2012. 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.

So với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2006 thì 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. Theo đó, 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. 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 [51], 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.

Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QĐ13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2016 đã mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm “*người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng*” (điểm b khoản 1 Điều 2). Như vậy đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm người lao động chưa thành niên có giao kết hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng. 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.

2.8 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về thanh tra, xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động đối với người lao động chưa thành niên

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 .

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, cụ thể là Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012 và Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Từ thực tiễn cho thấy, hầu hết vi phạm là vi phạm do chủ sử dụng lao động không ký kết hợp đồng lao động, hoặc ký kết hợp đồng lao động không đúng

pháp luật; vi phạm quy định về trả lương; vi phạm quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; vi phạm về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, ngoài ra còn vi phạm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Các hành vi vi phạm trên sẽ bị xử phạt theo các mức quy định tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP. Ví dụ, người sử dụng lao động khi không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc cố định có thời hạn trên 3 tháng; không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động thì sẽ bị xử phạt mức thấp nhất là 500.000 đồng và cao nhất là 20.000.000 đồng tùy theo mức độ vi phạm đã được quy định (Điều 5 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP).

Điều 19 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định riêng về xử phạt đối với các vi phạm quy định về lao động chưa thành niên, cụ thể như sau:

“1. Phạt cảnh cáo đối với người sử dụng lao động có hành vi không lập sổ theo dõi riêng khi sử dụng lao động chưa thành niên hoặc không xuất trình sổ theo dõi khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng người dưới 15 tuổi mà không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật;

b) Sử dụng lao động chưa thành niên làm việc quá thời giờ làm việc quy định tại Khoản 2 Điều 163 của Bộ luật Lao động;

c) Sử dụng người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ một số nghề, công việc được pháp luật cho phép.

3. Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Sử dụng lao động là người chưa thành niên làm công việc, tại nơi làm việc bị cấm sử dụng theo quy định tại Điều 165 của Bộ luật Lao động;

b) Sử dụng người dưới 15 tuổi làm công việc ngoài danh mục được pháp luật cho phép theo quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 164 của Bộ luật Lao động.”

Các quy định về xử lý vi phạm hành chính liên quan đến lao động chưa thành niên đã khá đầy đủ, khi các vi phạm ở mức độ cao hơn hay có tính chất lặp đi lặp lại thì các hành vi đó có tính nguy hiểm và gây thiệt hại lớn đối với người lao động chưa thành niên thì sẽ tiến tới xử lý hình sự đối với các hành vi đó. Như người sử dụng trẻ em làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm và các ngành tiếp xúc với hóa chất độc hại trong danh mục cấm gây hậu quả nghiêm trọng thì sẽ bị xử lý hình sự. Điều 296 Bộ luật Hình sự 2015 đã quy định tội vi phạm quy định về sử dụng người lao động dưới 16 tuổi:

“1. Người nào sử dụng người dưới 16 tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục mà Nhà nước quy định thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tiền từ 30.000.000 đồng đến 200.000.000 đồng, phạt cải tạo không giam giữ đến 03 năm hoặc phạt tù từ 06 tháng đến 03 năm:

a) Đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này hoặc đã bị kết án về tội này, chưa được xóa án tích mà còn vi phạm;

b) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 01 người với tỷ lệ tổn thương cơ thể từ 31% đến 60%;

c) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 02 người trở lên mà tổng tỷ lệ tổn thương cơ thể của những người này từ 31% đến 60%.

2. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 03 năm đến 07 năm:

a) Phạm tội 02 lần trở lên;

b) Đối với 02 người trở lên;

c) Làm chết 01 người hoặc gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe 01 người với tỷ lệ tổn thương cơ thể 61% trở lên;

d) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 02 người với tỷ lệ tổn thương cơ thể của mỗi người từ 31% đến 60%;

đ) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 03 người trở lên mà tổng tỷ lệ tổn thương cơ thể của những người này 61% trở lên.

3. Phạm tội thuộc một trong các trường hợp sau đây, thì bị phạt tù từ 05 năm đến 10 năm.

a) Làm chết 02 người trở lên;

b) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 02 người trở lên với tỷ lệ tổn thương cơ thể của mỗi người 61% trở lên;

c) Gây thương tích hoặc gây tổn hại cho sức khỏe của 03 người trở lên mà tổng tỷ lệ tổn thương cơ thể của những người này 122% trở lên.

4. Người phạm tội còn có thể bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng”

Như vậy, so với quy định tại Điều 228 Bộ luật Hình sự năm 1999 sửa đổi năm 2009 về vấn đề tội vi phạm quy định về sử dụng lao động trẻ em thì Điều 296 Bộ luật Hình sự 2015 có quy định cụ thể hơn và chế tài hình phạt cao hơn, mang tính răn đe hơn đối với người có hành vi vi phạm về sử dụng lao động trẻ em.

2.9 Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp liên quan đến người lao động chưa thành niên

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động (Khoản 7 Điều 3 BLLĐ năm 2012). Trong quá trình lao động, người lao động và người sử dụng lao động sẽ có những va chạm về lợi ích giữa các bên nên xảy ra các tranh chấp; các bên nếu không tự thỏa thuận giải quyết được thì có thể yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật, tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu

không thấy thỏa đáng có thể khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động để khôi phục quyền và lợi ích của mình. 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.

Người lao động chưa thành niên có đầy đủ quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Việc giải quyết tranh chấp lao động có liên quan đến người chưa thành niên cũng phải tuân theo những nguyên tắc trình tự chung như đối với các lao động khác. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người chưa thành niên trong quá trình tố tụng, người chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi có thể yêu cầu người đại diện theo pháp luật đại diện cho họ trong quá trình giải quyết tranh chấp. Người chưa thành niên có thể tham gia giải quyết tranh chấp trực tiếp hoặc thông qua người đại diện; nếu có lý do chính đáng cho rằng người giải quyết tranh chấp không đảm bảo tính khách quan, công bằng trong giải quyết tranh chấp thì có thể yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp. Người lao động chưa thành niên còn có quyền khởi kiện vụ án lao động để yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, có quyền rút đơn kiện, thay đổi nội dung đơn kiện, hòa giải và các quyền khác được quy định trong Bộ luật Tố tụng dân sự. Người dưới 15 tuổi tham gia tranh chấp lao động thì phải thực hiện quyền, nghĩa vụ thông qua người đại diện.

Thực tiễn, tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên rất hạn chế. Do bản thân họ chưa có hiểu biết về các thủ tục giải quyết tranh chấp, hay bị lạm dụng sức lao động nhưng không dám khiếu nại, tố cáo vì sợ mất việc hoặc trả thù. Đây là điều pháp luật cần quy định cụ thể từ đó có thể đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của người chưa thành niên.

Kết luận chương 2

Kể từ khi Việt nam ký kết Công ước quốc tế về quyền trẻ em năm 1989, nước ta đã có nhiều sự thay đổi để hoàn thiện khuôn khổ pháp lý về người chưa thành niên nói chung, lao động trẻ em nói riêng. Pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng pháp luật lao động đối với người chưa thành niên ở nước ra còn nhiều hạn chế, chung chung, chưa cụ thể, có nhiều bất cập. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2012 ban hành đã khắc phục được nhiều điểm bất cập, những vẫn còn có nhiều điểm chưa được rõ ràng, gây khó khăn trong việc thực hiện trên thực tiễn. Cơ chế chính sách cho các dịch vụ công, cơ chế cho các tổ chức xã hội hoạt động còn thiếu, nên việc đảm bảo quyền của người lao động chưa thành niên cũng chưa được đảm bảo đúng mức. Sự quan tâm chỉ đạo của các cấp, các ngành còn chưa quyết liệt. Đồng thời còn một bộ phận người sử dụng lao động suy thoái về đạo đức đã lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên, và lợi dụng sự thiếu hiểu biết của người chưa thành niên để có thể trục lợi, cũng như có các hành vi xâm phạm quyền lợi chính đáng của người chưa thành niên.

Thực trạng hiện nay vấn đề lao động chưa thành niên có nhiều sự bất cập, cũng như tình trạng lao động trẻ em còn nhức nhối. Bởi vậy, yêu cầu cấp thiết lúc này là có sự đoàn kết giữa Nhà nước, các cấp, các ngành và toàn xã hội chung tay nhằm xóa bỏ các hành vi vi phạm pháp luật đối với người chưa thành niên nói chung, xóa bỏ các vi phạm trong lao động chưa thành niên nói riêng. Đồng thời cũng đẩy mạnh các hoạt động hoàn thiện pháp luật, nhằm khắc phục các vấn đề còn tồn tại để có thể bảo vệ người chưa thành niên một cách hiệu quả.

Chương 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU LỰC THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

3.1 Định hướng hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên

3.1.1. Đảm bảo quyền được tham gia lao động và sự phát triển toàn diện của người lao động chưa thành niên

Trẻ em tham gia lao động là những trẻ em làm những công việc không làm hại tới việc phát triển thể chất, học hành và vui chơi; có thể góp phần vào sự phát triển lành mạnh của trẻ em [42, tr. 60]. Nếu được tham gia làm những công việc phù hợp thì lao động có tác động tích cực tới trẻ em và được khuyến khích. Do vậy, khi xây dựng chính sách pháp luật về lao động liên quan đến người lao động chưa thành niên, thì phải tạo điều kiện và đảm bảo quyền được tham gia lao động của họ.

Về lý luận, người lao động bao giờ cũng bị phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Thực tế, khi có những hỗ trợ của những điều kiện khách quan từ phía thị trường thường xảy ra xu thế lạm quyền của người sử dụng lao động và sự cam chịu của người lao động. Đặc biệt là người lao động chưa thành niên chưa phát triển đầy đủ về tâm lý và thể chất, đa số các em có hoàn cảnh khó khăn phải lao động sớm để kiếm sống, giúp đỡ gia đình, chưa biết phản kháng, tự bảo vệ bản thân. Khi các em bỏ học, thiếu sự giáo dục của nhà trường, rời xa môi trường học tập khi tuổi còn rất nhỏ là nguy cơ cho sự phát triển nhận thức lệch chuẩn và các hành vi lệch chuẩn.

Rời xa nhà trường, các em không còn cơ hội tiếp cận với những hoạt động giáo dục nhân cách, hoạt động phù hợp với lứa tuổi thiếu nhi, thiếu niên. Trái lại, khi phải lao động, các em buộc phải làm quen với môi trường khá phức tạp của “người lớn” và có nguy cơ rơi vào các tệ nạn xã hội. Những rủi ro về sức khỏe, hành vi lệch chuẩn và thiếu kiến thức kỹ năng cần thiết do không được đi học ảnh

hưởng nghiêm trọng đến chất lượng của lực lượng lao động trong tương lai, đồng thời xã hội phải chi phí một khoản tài chính rất lớn để khắc phục những hậu quả có liên quan tới các nguy cơ về sức khỏe của các em. Cho nên pháp luật lao động điều chỉnh đối tượng này bên cạnh đảm bảo quyền được tham gia lao động đồng thời cũng đảm bảo được sự phát triển toàn diện thông qua việc quy định các tiêu chuẩn tối thiểu, tối đa phù hợp với từng lứa tuổi.

3.1.2. Đảm bảo phù hợp với các 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 [36, tr. 155]. Nước ta là một nước đang phát triển, nền kinh tế chủ yếu là nông nghiệp các gia đình sản xuất nông nghiệp, hộ sản xuất nhỏ hoặc làm các nghề truyền thống vẫn thường coi người chưa thành niên trong gia đình là người lao động. Đa số người lao động 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. Bên cạnh đó, người chưa thành niên tham gia lao động trong gia đình cũng là để học tập, tiếp thu nghề nghiệp truyền thống gia đình. Quá trình đổi mới đất nước 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.

Tuy nhiên, người lao động chưa thành niên là đối tượng đặc thù, dễ bị lạm dụng, bóc lột sức lao động. Cho nên 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, 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, đồng thời có sự bảo vệ từ phía nhà nước đối với đối tượng này.

3.1.3. Đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

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 như quy định tuổi tối thiểu lao động, cấm sử dụng trẻ em làm việc ban đêm, kiểm tra sức khỏe phù hợp với công việc, những điều kiện sử dụng trẻ em làm việc dưới lòng đất, xóa bỏ ngay những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

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. Tuy nhiên, 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 tiến 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 kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật hiện hành về lao động chưa thành niên

Về tổng quát, pháp luật lao động Việt Nam đã phù hợp với những tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động trẻ em. Nhà nước đã có một hệ thống văn bản pháp luật bên cạnh Bộ luật Lao động để điều chỉnh vấn đề lao động chưa thành niên như Luật Việc làm, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp...và nhiều chương trình hành động nhằm ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm hại tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại nguy hiểm. Mặc dù vậy, sự điều chỉnh pháp luật về lao động chưa thành niên còn có nhiều hạn chế về nội dung, chưa tập trung làm rõ các vấn đề pháp lý phát sinh – thay đổi – chấm dứt trong quan hệ lao động giữa người lao động chưa thành niên và người sử dụng lao động, các văn bản pháp luật điều chỉnh chung đối với người lao động mà chưa có sự phân biệt giữa người lao động thành niên và người lao động chưa thành niên, cho nên chưa đảm bảo về mặt quyền lợi cho họ. Do đó việc hoàn thiện các quy định pháp luật về lao động chưa thành niên là điều cần thiết, trong quá trình hoàn thiện pháp luật cần chú trọng những vấn đề sau:

Thứ nhất, cần chuẩn hóa các khái niệm trong các văn bản quy phạm pháp luật. Độ tuổi trẻ em trong Luật trẻ em chưa thống nhất với quy định của lao động chưa thành niên trong Bộ luật lao động và độ tuổi trẻ em theo quy định của tổ chức ILO vì vậy các cơ quan chức năng gặp nhiều khó khăn trong việc theo dõi, kiểm soát, thống kê và đánh giá về lao động trẻ em và việc thực thi pháp luật thiếu nhất quán, thông suốt, gây tranh cãi.

Bên cạnh đó cũng cần mở rộng phạm vi điều chỉnh của Điều 164 Bộ luật lao động 2012 về sử dụng lao động chưa thành niên, theo đó nội dung các quy định trong điều luật này không chỉ nhằm bảo vệ nhóm người lao động từ đủ 13

tuổi đến dưới 15 tuổi mà còn bảo vệ cả nhóm người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 16 tuổi. Như vậy mới đảm bảo sự phù hợp với các quy định về độ tuổi được coi là trẻ em trong Luật trẻ em năm 2016.

Thứ hai, về hợp đồng lao động đối với người lao động chưa thành niên: Bộ luật và các văn bản hướng dẫn chưa có quy định về việc thỏa thuận thay đổi nội dung hợp đồng lao động giữa người đại diện theo pháp luật của lao động chưa thành niên; chưa quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người chưa thành niên khi người sử dụng lao động vi phạm các thỏa thuận trong hợp đồng gây bất lợi, gây ảnh hưởng đến việc học tập, ảnh hưởng đến sự phát triển thể chất, tinh thần cho lao động chưa thành niên; chưa ban hành mẫu hợp đồng lao động đối với lao động chưa thành niên dưới 15 tuổi và từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, dẫn đến thực tế hiện nay, người sử dụng lao động chưa thể thực hiện quy định này. Vì vậy, Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn cần có quy định cụ thể các vấn đề trên. Đồng thời, pháp luật cần quy định hình thức hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên bắt buộc phải bằng văn bản. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên, tạo cơ sở pháp lý rõ ràng để các cơ quan chức năng kiểm soát hợp đồng lao động, hoặc khi có tranh chấp xảy ra.

Thứ ba, về tiền lương và các chế độ trợ cấp đối với lao động chưa thành niên. Bộ luật Lao động quy định về mức lương tối thiểu chung cho người lao động mà chưa quy định về tiền lương của người lao động chưa thành niên. Nếu muốn chấp hành quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, loại công việc được làm và áp dụng mức lương tối thiểu như lao động thành niên thì người sử dụng lao động ít lựa chọn việc ký kết hợp đồng lao động với người lao động chưa thành niên, vì rõ ràng, thời gian làm việc của lao động chưa thành niên ít hơn, hiệu suất lao động cũng vì thế mà ít hơn. Điều này cũng là một trong những lý do khiến các doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn, chấp hành pháp luật tốt hạn chế sử dụng lao động chưa thành niên, mà lao động chưa thành niên chủ yếu làm việc

tại các doanh nghiệp nhỏ, cơ sở sản xuất gia công nhỏ lẻ, tự phát. Cũng chính vì luật chưa quy định, nên trên thực tế, người sử dụng lao động đang sử dụng lao động chưa thành niên làm công việc mang tính chất ổn định, lâu dài nhưng lại không áp dụng mức lương tối thiểu vùng mà tính đơn giá tiền lương theo giờ, dẫn đến việc mức lương người lao động chưa thành niên tại nhiều địa phương thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định, gây thiệt thòi cho lao động chưa thành niên... Cho nên pháp luật lao động cần có quy định riêng về chế độ tiền lương cho người lao động chưa thành niên, làm cơ sở cho người sử dụng lao động khi trả lương cho người lao động.

Thứ tư, cần nghiên cứu bổ sung thêm vào khoản 2 Điều 164 Bộ luật Lao động 2012 về điều kiện, quy trình tuyển dụng lao động dưới 15 tuổi. Theo đó, cơ sở sử dụng lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi phải làm đơn gửi cơ quan chức năng xin phép được tuyển dụng trẻ em vào làm việc, phải được xác nhận là công việc phù hợp với trẻ em và đảm bảo phải có sự đồng ý của cha mẹ trẻ em hoặc người giám hộ và cơ quan nhà nước thì mới được phép sử dụng lao động trẻ em. Đơn gửi cơ quan lao động xin phép được tuyển dụng trẻ em vào làm việc phải có các nội dung: tên và địa chỉ cơ sở sản xuất; tên và địa chỉ của nhà quản lý; ngày hoạt động của cơ sở; nghề nghiệp hoặc công việc do cơ sở tiến hành; tên và địa chỉ, tuổi của đứa trẻ; tên và địa chỉ của cha mẹ, hoặc người giám hộ của đứa trẻ; ngày mà đứa trẻ được tuyển dụng; tính chất của công việc do đứa trẻ tiến hành; tổng số tiền và quyền lợi mà đứa trẻ khác được hưởng; giấy xác nhận về công việc phù hợp với trẻ [42,tr.62]. Như vậy, người sử dụng lao động muốn được sử dụng lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi phải tuân theo những quy định rất chặt chẽ. Từ giai đoạn nộp đơn xin phép được tuyển dụng, phải được xác nhận là công việc phù hợp với trẻ em đến việc phải đảm bảo có sự đồng ý của trẻ em, cha mẹ hoặc người giám hộ và cơ quan nhà nước thì mới được phép sử dụng lao động trẻ em, luôn có sự hiện diện của cơ quan quản lý nhà nước. Điều này sẽ đảm bảo cho việc không có sự vi phạm từ người sử dụng lao động và bảo vệ tốt

nhất quyền lợi cho trẻ em khi tham gia quan hệ lao động, tránh hiện tượng trẻ em bị bóc lột, bị lạm dụng sức lao động.

Thứ năm, cần có sự quy định cụ thể về vấn đề học nghề. Hiện nay pháp luật lao động cũng chưa có quy định cụ thể về điều kiện, giới hạn việc dạy nghề của người sử dụng lao động để tránh tình trạng lạm dụng người lao động chưa thành niên. Về điều kiện học nghề, nên quy định thành 03 nhóm: *Nhóm 1*, điều kiện học nghề cho những người từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì tuân theo quy định tại Điều 61 Bộ Luật lao động, tức phải có đủ sức khỏe 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 khỏe 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. *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. Mặt khác, 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.

Ngoài ra, cần có những biện pháp chế tài nghiêm khắc hơn nữa đối với những trường hợp sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật. Bổ sung các quy định cụ thể về trách nhiệm pháp lý của các tổ chức, cá nhân có lỗi trong việc để xảy ra tình trạng vi phạm pháp luật lao động về sử dụng lao động trẻ em trong các văn bản pháp luật chuyên ngành. Pháp luật một số nước (như Trung Quốc) còn đề cập đến trách nhiệm của cả các tổ chức, cá nhân, cơ quan trong việc để người lao động dưới 18 tuổi bị sử dụng trái phép. Theo đó, các cơ quan, quan chức quản lý của nhà nước sẽ phải chịu hình phạt như kỷ luật, giáng chức; trong trường hợp nặng sẽ bị tước quyền hoặc sa thải; trong trường hợp liên quan đến tội phạm, họ

sẽ bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của luật hình sự về tội phạm có liên quan đối với các hành vi: thanh tra mà phát hiện ra việc sử dụng lao động trẻ em, nhưng không cho dừng, khắc phục hoặc xử lý trường hợp đó; cảnh sát phục vụ trong các cơ quan an ninh công cộng mà có lỗi hoặc vi phạm quy định về việc kiểm soát, xác minh độ tuổi, căn cước của người lao động; quan chức từ các cơ quan có thẩm quyền quản lý các vấn đề thương mại và ngành nghề mà cấp phép cho cá nhân kinh doanh khi thấy rằng họ có sử dụng người vị thành niên dưới 16 tuổi trái phép [30, tr.5]. Thiết nghĩ, Việt Nam cũng nên có những quy định như trên nhằm giảm thiểu việc sử dụng lao động chưa thành niên trái phép.

3.3 Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về lao động chưa thành niên

3.3.1. Tuyên truyền pháp luật để nâng cao nhận thức của các chủ thể về lao động chưa thành niên

Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng lao động chưa thành niên, lao động trẻ em phức tạp như hiện nay là do nhận thức và hiểu biết về Luật lao động của trẻ em, gia đình và người sử dụng lao động còn hạn chế dẫn đến vi phạm các quy định về sử dụng lao động trẻ em, nhiều gia đình quan niệm rằng sự tham gia của trẻ em trong công việc gia đình được coi là một phần của quá trình xã hội hóa, trẻ em cần phải lao động mới có thể phát triển trí tuệ và hình thành nhân cách, vì vậy việc trẻ em tham gia lao động thường không được coi là lao động trẻ em. Do đó, cần tập trung nâng cao nhận thức của cộng đồng xã hội, đặc biệt là các bậc cha mẹ, người sử dụng lao động và chính trẻ em về các vấn đề rủi ro mà các em có thể gặp phải.

3.3.2. Tăng cường công tác giám sát, thanh tra, kiểm tra thực hiện pháp luật về lao động chưa thành niên

Tăng cường sự giám sát nhằm ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em phải lao động sớm, phải làm việc nặng nhọc; tăng cường thực hiện việc thanh tra, kiểm tra nhằm phát hiện sớm và xử lý nghiêm khắc, kịp thời những trường hợp vi

phạm pháp luật về sử dụng lao động trẻ em; đồng thời gắn trách nhiệm của gia đình với những trường hợp trẻ em lao động sớm làm ảnh hưởng đến việc học và phát triển thể chất, trí tuệ; ngoài ra cần có các biện pháp can thiệp kiên quyết để trợ giúp trẻ em nghèo ra khỏi môi trường đang làm việc [42, tr. 64].

Tăng cường cơ chế kiểm tra, thanh tra việc thi hành pháp luật có liên quan đến lao động trẻ em ở các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động chưa thành niên. Việc thanh tra tình hình lao động trẻ em trên thế giới hiện nay cũng như ở Việt Nam gặp rất nhiều khó khăn. Một trong những khó khăn đó là việc sử dụng lao động trẻ em thường xảy ra ở trong khu vực kinh tế tư nhân, cá thể, mà đây là khu vực rất khó quản lý. Hiện nay, thanh tra lao động chỉ thực hiện thanh tra hoặc giám sát đối với những đơn vị sản xuất kinh doanh có đăng ký chính thức, mà những đơn vị này chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng số các đơn vị sản xuất kinh doanh toàn quốc, và những đơn vị này thì chỉ sử dụng rất ít lao động trẻ em. Chính vì vậy, muốn kiểm soát và tiến tới ngăn chặn tình trạng lao động trẻ em thì cần tập trung vào việc thanh kiểm tra tình hình sử dụng lao động trẻ em trong các cơ sở sản xuất thuộc thành phần kinh tế tư nhân, cá thể. Đồng thời bồi dưỡng kiến thức về lao động chưa thành niên cho các cán bộ trực tiếp triển khai thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra này. Nhà nước huy động toàn xã hội, tất cả các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội dân sự... tham gia vào việc giám sát hoạt động của các cơ sở lao động có sự tham gia của người chưa thành niên, từ đó phát hiện và tố cáo các hành vi sai phạm.

3.3.3. Tăng cường hợp tác quốc tế

Chính phủ cần có các cơ chế chính sách để khuyến khích sự tham gia hoạt động của các tổ chức quốc tế, tổ chức liên Chính phủ... để có thể có sự hỗ trợ các dự án thay đổi tình trạng lao động trẻ em ở nước ta mạnh hơn nữa. Thông qua các tổ chức quốc tế và phi chính phủ này, Việt Nam có thể nhận được sự hỗ trợ về kinh nghiệm, kinh phí và kỹ thuật trong việc ngăn ngừa, bảo vệ và giúp đỡ lao động trẻ em

3.3.4. Phát triển mạng lưới dịch vụ Công

Hiện nay số điện thoại đường dây nóng 18001567 đã hình thành và bước đầu có những kết quả khả quan trong hỗ trợ các vấn đề liên quan đến trẻ em nói chung và lao động trẻ em, người chưa thành niên nói riêng, và mới đây nhất vào ngày 26 tháng 7 năm 2016 Cục Bảo vệ, chăm sóc trẻ em phối hợp với Kênh VOV giao thông quốc gia ra mắt chương trình phát thanh trực tiếp “1 giờ đường giây nóng”, thêm một kênh tương tác bảo vệ, chăm sóc trẻ em. Mặc dù vậy, cơ chế chính sách pháp luật cho các loại hình dịch vụ công nói chung, dịch vụ công cho người chưa thành niên nói riêng còn chưa có, nên có nhiều sự hạn chế trong hoạt động thực tiễn. Bởi vậy, cần hoàn thiện hệ thống chính sách liên quan để phát triển mạnh hơn nữa đường dây tư vấn hỗ trợ bảo vệ chăm sóc trẻ em, góp phần giảm thiểu tình trạng lạm dụng, bóc lột lao động trẻ em.

3.3.5. Gắn với công tác xóa đói giảm nghèo

Nghèo đói và không công bằng là nhân tố dẫn đến việc người chưa thành niên phải tham gia lao động sớm, làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm. Chính vì thế, việc xóa đói, giảm nghèo sẽ tạo điều kiện để các gia đình nghèo thoát khỏi hố sâu của sự bất lực và đó là yếu tố cơ bản cần thiết mang lại những thay đổi lâu dài đối với vấn đề lao động trẻ em. Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ nhằm tạo việc làm và thu nhập ổn định đối với các gia đình nghèo, đảm bảo trẻ em được đi học; bên cạnh đó cần có biện pháp hỗ trợ các gia đình nghèo ngay tại địa phương để giải quyết triệt để tình trạng di dân vì lý do kinh tế.

Kết luận chương 3

Để giải quyết những vấn đề về lao động chưa thành niên nói chung hay lao động trẻ em nói riêng không phải là việc đơn giản. Bởi trên thực tế, các nguyên nhân có sự đan xen, tác động qua lại lẫn nhau. Vì thế, muốn tìm kiếm một giải pháp độc lập hữu hiệu, có hiệu quả và tiến tới giảm thiểu tối đa tình trạng vi phạm về lao động chưa thành niên là việc rất khó. Dựa trên những đặc điểm tâm sinh lý

của người lao động chưa thành niên, điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước và xu thế chung của các nước trên thế giới mà chúng ta xác định phương hướng hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên cho phù hợp. Các giải pháp đưa ra cũng cần cụ thể và thực hiện đồng bộ thì mới đạt hiệu quả cao. Những phương hướng, giải pháp này nhằm góp phần làm hạn chế đến mức thấp nhất việc sử dụng lao động trẻ em bất hợp pháp hiện nay ở nước ta nhằm bảo vệ bản thân và tương lai của các em về sau.

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu chúng ta thấy được và hiểu rõ hơn về đặc điểm, vai trò của lao động chưa thành niên trong quan hệ lao động, là một chủ thể đặc biệt được pháp luật lao động hiện hành thừa nhận. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến sự phát triển về thể lực và trí lực cho người chưa thành niên nên đã dành nhiều quy định nhằm để bảo vệ chủ thể lao động này. Nhưng vẫn còn nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng vi phạm pháp luật về việc sử dụng lao động chưa thành niên đặc biệt là lao động trẻ em, có rất nhiều nguyên nhân như do nghèo đói, các biện pháp giáo dục chưa đến được với các em, người sử dụng lao động không am hiểu pháp luật hoặc do cố ý hay vô ý đã sử dụng lao động chưa thành niên trái với quy định của pháp luật, ngoài ra công tác phát hiện và xử lý của các cơ quan chức năng đối với các hành vi vi phạm pháp luật về lao động chưa thành niên chưa kịp thời, dẫn đến tình trạng bóc lột hay ngược đãi người chưa thành niên ngày càng gia tăng và trở thành vấn nạn hiện nay. Từ thực trạng trên, người viết đã mạnh dạn đưa ra những phương hướng và kiến nghị giải pháp nhằm hoàn chỉnh vấn đề nghiên cứu, góp phần hoàn thiện luật thực định và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế. Những giải pháp này góp phần giảm thiểu tình trạng sử dụng lao động trẻ em trái pháp luật và đi đến việc xóa bỏ được tình trạng này, đồng thời trở thành một công cụ hữu hiệu để bảo vệ lao động là người chưa thành niên mà phần lớn là lao động trẻ em – chính là người chủ của đất nước trong tương lai.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

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, (số 2), tr.35-40
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1995), Thông tư số 07/LĐTBXH/TT ngày 11 tháng 4 năm 1995 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 và Nghị định số 195/CP ngày 31 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế (1995), Thông tư liên tịch số 09/TT-LB ngày 13 tháng 4 năm 1995 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế 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 (1999), Thông tư số 09/1999/TT-BLĐTBXH ngày 13 tháng 4 năm 1995 quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1999), Thông tư số 21/1999/TT-LĐTBXH ngày 11 tháng 9 năm 1999 quy định danh mục nghề, công việc và các điều kiện được nhận trẻ em dưới 15 tuổi vào làm việc.
6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, ILO (2012), Điều tra quốc gia về lao động trẻ em 2012 – Các kết quả chính
7. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2013), Thông tư số 10/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 ban hành danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên
8. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2013), Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 6 năm 2013 ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc

9. Nguyễn Hữu Chí (2003), “*Những vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên*”, tạp chí Nhà nước và Pháp luật (số 11) năm 2003.
10. Nguyễn Hữu Chí (2013), “*Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 từ quy định đến nhận thức và thực tiễn*”, Tạp chí Luật học, (số 3), tr.3-9
11. Nguyễn Hữu Chí (2015), “*Chính sách pháp luật về lao động, việc làm và thu nhập nhằm bảo đảm phát triển bền vững ở Việt Nam*”, Tạp chí Luật học, (số 2), tr.20-29
12. Chính phủ (2014), Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm
13. Chính phủ (2013), Nghị định số 39/2013/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2013 về tổ chức và hoạt động của thanh tra ngành Lao động – Thương binh và Xã hội
14. Chính phủ (2013), Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động
15. Chính phủ (2013), Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động
16. Chính phủ (2013), Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động
17. Chính phủ (2013), Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương
18. Chính phủ (2013), Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo

- hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- 19.Chính phủ (2013), Nghị định 144/2013/NĐ-CP ngày 29 tháng 10 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính về bảo trợ, cứu trợ xã hội và bảo vệ, chăm sóc trẻ em.
 - 20.Chính phủ (2014), Nghị định 27/2014/NĐ-CP ngày 07 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình.
 - 21.Đỗ Thị Dung (2012), *"Lao động trẻ em và vấn đề vi phạm pháp luật đối với lao động trẻ em"*, Tạp chí Luật học, (số 2), tr.10-17
 - 22.ILO (1919), Công ước số 5 về tuổi tối thiểu làm việc trong công nghiệp
 - 23.ILO (1930), Công ước số 29 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc
 - 24.ILO (1973), Công ước số 138 về tuổi lao động tối thiểu
 - 25.ILO (1973), Khuyến nghị số 146 về tuổi lao động tối thiểu
 - 26.ILO (1999), Công ước số 182 nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
 - 27.ILO (1999), Khuyến nghị số 190 về loại bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất
 - 28.ILO (1962), Khuyến nghị số 126 năm 1962 về giảm bớt thời giờ làm việc
 - 29.Lê Việt Hà (2006), *"Một số vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam"*, luận văn thạc sỹ luật học, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật.
 - 30.Vũ Thị Hằng (2000), *"Chế độ pháp lý về lao động chưa thành niên"* luận văn thạc sỹ luật học, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật.
 - 31.Nguyễn Hải Hữu (2012), *"Một số đề xuất các tiêu chí để nhận diện lao động trẻ em ở Việt Nam"*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 436, tr. 4-6
 - 32.Nguyễn Hải Hữu (2011), *"Lao động trẻ em – thực trạng và giải pháp"*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 409, tr. 24-26

- 33.Trường Hoàng, Trẻ em làm việc quá mức, <http://nld.com.vn/cong-doan/tre-em-lam-viec-qua-muc-20131201082722311.htm>, cập nhật ngày 01 tháng 12 năm 2013
- 34.Hoàng Minh Khôi (2013), "*Cần thống nhất độ tuổi của người chưa thành niên trong các văn bản pháp luật*", Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 18(250), tr.25-30
- 35.Trần Thắng Lợi (2012), "*Pháp luật quốc tế về tuyển dụng, sử dụng lao động trẻ em*", Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 4, tr.56-61
- 36.Trần Thắng Lợi (2012), "*Hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế*" Luận án tiến sỹ luật học, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật.
- 37.Liên hợp quốc (1966), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
- 38.Liên hợp quốc (1966), Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị
- 39.Liên hợp quốc (1990), Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em
- 40.Hồ Thị Nga (2012), "*Pháp luật về lao động trẻ em và thực tiễn thực hiện ở tỉnh Nghệ An*", luận văn thạc sỹ luật học, trường Đại học Luật Hà Nội.
- 41.Dương Thị Kiều Oanh (2003), "*Những vấn đề pháp lý cơ bản về lao động chưa thành niên*", luận văn thạc sỹ luật học, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật.
- 42.Phan Thị Lan Phương (2014), "*Phòng, chống lạm dụng lao động trẻ em góp phần thúc đẩy việc thực hiện quyền trẻ em ở Việt Nam*", Tạp chí Luật học, số 4, tr.58-64
- 43.Vũ Phụng, Giải cứu nhiều lao động nhí khỏi quán phở Lý Quốc Sư, <http://thanhnien.vn/thoi-su/giai-cuu-nhieu-lao-dong-nhi-khoi-quan-pho-ly-quoc-su-669929.html>, cập nhật ngày 22 tháng 2 năm 2016
- 44.Quốc hội (1994), Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006 và 2007)

- 45.Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18 tháng 6 năm 2012
- 46.Quốc hội (2013), Hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam
- 47.Quốc hội (2013), Luật Việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16 tháng 11 năm 2013
- 48.Quốc hội (2014), Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014
- 49.Quốc hội (2015), Luật an toàn, vệ sinh lao động số 84/2015/QH13 ngày 25 tháng 6 năm 2015
- 50.Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13 ngày 24 tháng 11 năm 2015
- 51.Quốc hội (2015), Bộ luật Hình sự số 100/2015/QH13 ngày 27 tháng 11 năm 2015
- 52.Quốc hội (2016), Luật trẻ em số 102/2016/QH13 ngày 05 tháng 4 năm 2016
- 53.Quốc hội (2005), Luật Thanh niên số 53/2005/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2005
- 54.Hoàng Sơn, Ép trẻ em lao động nặng nhọc, <http://thanhnien.vn/thoi-su/ep-tre-em-lao-dong-nang-nhoc-611153.html>, cập nhật ngày 22 tháng 9 năm 2015
- 55.Lê Thị Huyền Trang (2008), “*Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên ở Việt Nam*”, luận văn thạc sỹ luật học, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật.
- 56.Thủ tướng Chính phủ (2001), Quyết định số 23/2001/QĐ-TTg ngày 26 tháng 2 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chương trình Hành động quốc gia Vì trẻ em Việt Nam giai đoạn 2001 – 2010.
- 57.Thủ tướng Chính phủ (2004), Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg ngày 12 tháng 2 năm 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.

58. Thủ tướng Chính Phủ (2012), Quyết định số 1555/QĐ-TTg ngày 17/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình hành động quốc gia vì trẻ em giai đoạn 2012 – 2020.

59. Trường Đại học Luật Hà Nội (2013), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân