

Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên ở Việt Nam :Luận văn ThS. Luật: 60 38 50 /

Lê Thị Huyền Trang ; Nghd. : TS. Nguyễn Hữu Chí

MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang
MỞ ĐẦU	1
<i>Chương 1:</i> KHÁI QUÁT CHUNG VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN Ở VIỆT NAM	5
1.1. Khái niệm về người lao động chưa thành niên	5
1.1.1. Một số khái niệm liên quan đến người chưa thành niên	5
1.1.1.1. Khái niệm "trẻ em"	6
1.1.1.2. Khái niệm "vị thành niên"	6
1.1.1.3. Khái niệm "người chưa thành niên"	6
1.1.2. Khái niệm "người lao động chưa thành niên" theo pháp luật Việt Nam	7
1.1.3. So sánh khái niệm "người lao động chưa thành niên" ở Việt Nam và khái niệm "lao động trẻ em" theo luật pháp quốc tế	8
1.2. Sự cần thiết bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên và theo pháp luật lao động	9
1.2.1. Sự tất yếu khách quan phải sử dụng lao động chưa thành niên ở Việt Nam	9
1.2.2. Sự cần thiết bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên theo pháp luật	13
1.3. Sơ lược lịch sử pháp luật Việt nam về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên	16
1.3.1. Giai đoạn 1945 đến 1986	17
1.3.1.1. Hoàn cảnh lịch sử và điều kiện kinh tế - xã hội	17
1.3.1.2. Các quy định của pháp luật về người lao động chưa thành niên	18
1.3.2. Giai đoạn từ 1986 đến 1994	20
1.3.2.1. Hoàn cảnh lịch sử và điều kiện kinh tế - xã hội	20
1.3.2.2. Pháp luật về người lao động chưa thành niên	21
1.3.3. Giai đoạn từ 1994 đến nay	24

1.3.3.1.	Hoàn cảnh lịch sử và điều kiện kinh tế - xã hội	24
1.3.3.2.	Pháp luật về người lao động chưa thành niên	24
1.4.	Một số điều ước quốc tế và pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về bảo hộ lao động trẻ em	28
1.4.1.	Một số điều ước quốc tế về bảo vệ lao động trẻ em	28
1.4.1.1.	Công ước quốc tế của Liên hợp quốc năm 1989 về quyền trẻ em	28
1.4.1.2.	Công ước số 138 của Tổ chức lao động quốc tế năm 1973 quy định về độ tuổi tối thiểu của lao động trẻ em	29
1.4.1.3.	Công ước số 182 năm 1999 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất	29
1.4.1.4.	Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc	31
1.4.1.5.	Chương trình hành động của Hội nghị Quốc tế Oslo (Norway) về lao động trẻ em	31
1.4.2.	Pháp luật của một số quốc gia về bảo vệ lao động trẻ em	33
1.4.2.1.	Pháp luật của Hợp chủng quốc Hoa Kỳ về lao động trẻ em	33
1.4.2.2.	Pháp luật của Trung Quốc về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên	36
1.4.2.3.	Pháp luật một số quốc gia quy định về ngưỡng tuổi được phép lao động	37
	Chương 2: QUY ĐỊNH VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	38
2.1.	Việc làm cho người chưa thành niên	38
2.1.1.	Quy định của pháp luật về việc làm cho người chưa thành niên	30
2.1.1.1.	Các quy định chung về việc làm cho người lao động	38
2.1.1.2.	Các quy định riêng về việc làm cho người lao động chưa thành niên	39
2.1.2.	Thực trạng việc làm của người lao động chưa thành niên	40
1.2.	Đào tạo nghề cho người lao động chưa thành niên	46
1.2.1.	Các quy định của pháp luật về đào tạo nghề cho người chưa thành niên	46
1.2.2.	Thực trạng dạy nghề và học nghề đối với người lao động chưa thành niên	46
2.3.	Pháp luật về hợp đồng lao động và tình hình thực hiện các quy định của pháp luật hợp đồng lao động đối với người chưa thành niên	49
2.3.1.	Pháp luật về hợp đồng lao động cho người lao động chưa thành niên	49
2.3.1.1.	Quy định chung về hợp đồng lao động	49
2.3.1.2.	Các quy định riêng về hợp đồng lao động áp dụng cho người lao động chưa thành niên	50

2.3.2.	Tình hình giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động chưa thành niên	51
2.4.	Pháp luật về tiền lương cho người lao động chưa thành niên và thực trạng áp dụng	54
2.4.1.	Pháp luật về tiền lương cho người lao động chưa thành niên	54
2.4.1.1.	Quy định chung về tiền lương cho người lao động	54
2.4.1.2.	Các quy định riêng về tiền lương áp dụng đối với người lao động chưa thành niên	55
2.4.2.	Thực trạng áp dụng quy định về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên	56
2.5.	Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực trạng áp dụng đối với người lao động chưa thành niên	60
2.5.1.	Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động chưa thành niên	60
2.5.1.1.	Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi	60
2.5.1.2.	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động chưa thành niên	61
2.5.2.	Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi thực tế của người lao động chưa thành niên	61
2.6.	Pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động và thực trạng áp dụng đối với người lao động chưa thành niên	64
2.6.1.	Pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với người lao động chưa thành niên	64
2.6.1.1.	Quy định chung về an toàn lao động và vệ sinh lao động	64
2.6.1.2.	Pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người chưa thành niên	65
2.6.2.	Thực trạng chấp hành các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động ở các cơ sở	67
2.7.	Pháp luật về bảo hiểm xã hội	70
2.7.1.	Quy định chung về bảo hiểm xã hội	79
2.7.2.	Thực trạng tham gia bảo hiểm xã hội	72
2.8	Pháp luật và thực trạng áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đối với người lao động chưa thành niên	75
2.8.1.	Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất	75
2.8.2.	Thực trạng áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đối với người lao động chưa thành niên	77
	Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA	82

THÀNH NIÊN

3.1.	Các yêu cầu đặt ra với pháp luật lao động về bảo vệ người lao động chưa thành niên	82
3.1.1.	Đảm bảo sự phát triển toàn diện của người lao động chưa thành niên	82
3.1.2.	Tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của người chưa thành niên	83
3.1.3.	Đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam	84
3.2.	Một số kiến nghị cụ thể đối với pháp luật liên quan đến người lao động chưa thành niên	87
3.2.1.	Các kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định hiện hành để đảm bảo quyền lợi cho người lao động chưa thành niên	87
3.2.1.1.	Trong lĩnh vực việc làm và học nghề	88
3.2.1.2.	Về hợp đồng lao động	88
3.2.1.3.	Pháp luật về tiền lương cho người lao động chưa thành niên	91
3.2.1.4.	Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất	92
3.2.2.	Bổ sung những quy định pháp luật mới về bảo vệ quyền lợi cho người lao động chưa thành niên	93
3.2.2.1.	Đối với việc làm vào ban đêm và học nghề	93
3.2.2.2.	Về phòng chống ngược đãi và cưỡng bức lao động	94
3.2.3.	Các cơ chế để đảm bảo thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi cho người lao động chưa thành niên	94
3.2.3.1.	Trách nhiệm của Nhà nước với tư cách là tổ chức quản lý xã hội lớn nhất của mỗi quốc gia	98
3.2.3.2.	Thành lập cơ quan Thanh tra lao động chuyên ngành về lao động chưa thành niên và nâng cao hiệu quả hoạt động của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam	95
3.2.2.3.	Thống kê và điều tra toàn diện về tình hình sử dụng lao động chưa thành niên	96
3.2.3.4.	Đảm bảo việc liên hệ giữa người lao động chưa thành niên với gia đình	96
3.2.3.5.	Nâng cao ý thức của cộng đồng về phòng, chống vi phạm pháp luật lao động đối với người chưa thành niên	97
3.2.3.6.	Khuyến khích sự tham gia của cộng đồng trong việc giải quyết các vấn đề xã hội	97
3.2.3.7.	Kiểm soát đặc biệt để hạn chế và dần dần hướng tới xóa bỏ việc sử dụng người lao động chưa thành niên là biện pháp tốt nhất để bảo vệ quyền lợi của người chưa thành niên	98
	KẾT LUẬN	99

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động là một hoạt động quan trọng trong quá trình sống của một con người, hoạt động này góp phần tạo ra của cải vật chất cũng như các giá trị tinh thần cho con người lao động nói riêng và xã hội nói chung. Nhờ có lao động mà con người có thể tồn tại, tiến hóa hơn các sinh vật khác và phát triển cho đến ngày nay. Với ý nghĩa và vai trò to lớn đó, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm điều chỉnh các quan hệ lao động với tư cách là một quan hệ mang tính kinh tế - xã hội thông qua các quy phạm pháp luật của mình.

Pháp luật lao động điều chỉnh rất nhiều quan hệ liên quan đến quan hệ lao động, trong đó có loại quan hệ lao động mà một bên của quan hệ là người chưa thành niên (CTN). Người CTN là người còn non nớt cả về thể chất, tinh thần lẫn khả năng nhận thức về thế giới bên ngoài. Do những hoàn cảnh và nhu cầu khác nhau mà người CTN đã sớm tham gia vào các quan hệ lao động. Sự tham gia sớm này đã kéo theo một loạt các vấn đề có liên quan cần phải giải quyết giữa nhu cầu phát triển kinh tế và yêu cầu bảo đảm xã hội. Tuy nhiên, tình trạng vi phạm pháp luật lao động diễn ra khá phổ biến, trực tiếp hoặc gián tiếp xâm hại một cách nghiêm trọng và đặc biệt nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động CTN.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Hiện nay có một số đề tài nghiên cứu ở các cấp độ khác nhau về người lao động CTN. Gần đây nhất có khóa luận tốt nghiệp của sinh viên hệ cử nhân của Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2006 nhưng mới chỉ dừng lại ở mức độ nghiên cứu về quy phạm pháp luật hiện hành. Ngoài ra, còn Luận văn Thạc sĩ với đề tài "*Pháp luật về lao động chưa thành niên ở Việt Nam*" của Phan Văn Hùng, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, 2002; "*Chế độ pháp lý về bảo vệ lao động chưa thành niên theo luật lao động Việt Nam*" của Nguyễn Đình Tự, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2004. Ở cấp địa phương, Tiến sĩ Đỗ Thị Loan và một số cán bộ của Viện nghiên cứu kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện và bảo vệ thành công đề tài "*Lao động trẻ em trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh: thực trạng và giải pháp*", 2003. Tuy nhiên, thực tế hiện nay đã có nhiều thay đổi với một số văn bản mới được ban hành cùng với việc tham gia các công ước quốc tế của Việt Nam. Đồng thời, sự vận động không ngừng của thực tiễn đòi hỏi cần phải sửa đổi, bổ sung các quy phạm pháp luật về bảo vệ người lao động CTN cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

* Mục đích

Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận về người lao động CTN và việc bảo vệ quyền lợi của họ trong quan hệ lao động; nghiên cứu các quy phạm pháp luật hay nói cách khác là thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động CTN để từ

đó đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật hiện hành 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.

*** Nhiệm vụ:**

- Phân tích cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn của các quy định về người lao động CTN

- Đánh giá các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền lợi của người lao động CTN và thực trạng áp dụng các quy định đó.

- Đưa ra một số kiến nghị để hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động CTN.

4. Phạm vi nghiên cứu

Với mong muốn góp phần đảm bảo thi hành tốt chính sách về bảo vệ người CTN của Nhà nước Việt Nam, tác giả đã quyết định chọn đề tài: ***"Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên ở Việt Nam"*** làm đề tài luận văn tốt nghiệp của mình. Trong phạm vi đề tài này, tác giả sẽ tập trung chủ yếu nghiên cứu về các vấn đề đối với người lao động CTN trong độ tuổi từ 8 tuổi đến dưới 18 tuổi. Nội dung chi tiết và những diễn giải cụ thể sẽ được tác giả trình bày tại phần 1.1 chương 1 "Khái niệm về người lao động chưa thành niên".

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin và đường lối quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về bảo vệ người CTN. 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. Điểm mới của luận văn

- Luận văn là công trình khoa học đầu tiên nghiên cứu sâu về pháp luật bảo vệ người lao động CTN trong thời gian đầu của quá trình hội nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) của Việt Nam với rất nhiều quan hệ xã hội mới phát sinh và sự hợp tác quốc tế trong lĩnh vực này.

- Luận văn đã phân tích sâu và chỉ rõ sự khác nhau giữa các khái niệm "lao động trẻ em" và "trẻ em lao động" để trên cơ sở đó đưa ra những ý kiến đóng góp cho việc hoàn chỉnh pháp luật về người CTN nói chung và người lao động CTN nói riêng.

- Luận văn có sự nghiên cứu rất kỹ lưỡng về các tác động của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đối với việc bảo vệ quyền lợi của người lao động CTN.

7. Ý nghĩa của luận văn

Luận văn có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong quá trình nghiên cứu hoàn thiện các quy định của pháp luật về quan hệ lao động có sự tham gia của người CTN. Luận văn cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu và học tập môn học Luật lao động tại các cơ sở đào tạo luật.

8. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo, Nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung pháp luật về bảo vệ người lao động chưa thành viên ở Việt Nam

Chương 2: Quy định và thực trạng áp dụng pháp luật lao động Việt Nam và thực trạng bảo vệ người lao động chưa thành viên

Chương 3: Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động về bảo vệ người lao động chưa thành viên

NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬN VĂN

Chương 1

KHÁI QUÁT CHUNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH VIÊN Ở VIỆT NAM

1.1. Khái niệm về người lao động chưa thành viên

1.1.1. Một số khái niệm liên quan đến người chưa thành viên

1.1.1.1. Khái niệm "trẻ em"

Theo Hội đồng quốc gia chỉ đạo biên soạn Bách khoa toàn thư thì "trẻ em" được hiểu là "giai đoạn phát triển của đời người từ lúc sơ sinh cho đến tuổi trưởng thành có đặc điểm nổi bật là sự tăng trưởng và phát triển liên tục về thể chất và tâm thần". Còn Luật bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em số 25/2004/QH11 thì trẻ em là công dân Việt Nam có độ tuổi dưới 16 tuổi.

1.1.1.2. Khái niệm "vị thành niên"

Theo Từ điển tiếng Việt có giải thích về khái niệm "vị thành niên" là được hiểu là "chưa nên người, chưa tới tuổi trưởng thành" nhằm phân biệt với khái niệm "thành niên" với ý nghĩa là "đến tuổi trưởng thành, đến hạn tuổi mà pháp luật nhìn nhận đầy đủ sức khỏe và trí khôn trong việc gì đó".

1.1.1.3. Khái niệm "người chưa thành niên"

Điều 18 Bộ luật Dân sự năm 2005 xác định người CTN là người chưa đủ 18 tuổi, được phân nhóm độ tuổi thành ba nhóm người từ không đến chưa đủ 6 tuổi; người từ đủ 6 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi và người đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi.

1.1.2. Khái niệm "người lao động chưa thành niên" theo pháp luật Việt Nam

Đối với khái niệm "lao động CTN" được quy định tại BLLĐ năm 1994 đã xác định giới hạn trên của "người lao động CTN là người lao động dưới 18 tuổi" và giới hạn dưới ít nhất đủ 15 tuổi. Tuy nhiên, có một số nghề và công việc mà Nhà nước cho phép người

SDLĐ được tuyển dụng người chưa đủ 15 tuổi vào làm việc với những điều kiện bắt buộc được quy định tại Thông tư số 21/1999/TB-LĐTBXH nhưng người lao động phải là trẻ em phải đủ 12 tuổi. Riêng trẻ em tham gia biểu diễn nghệ thuật phải đủ 8 tuổi. Đối với một số trường hợp đặc biệt phải sử dụng trẻ em chưa đủ 8 tuổi do Bộ văn hóa - Thông tin quyết định. Như vậy, giới hạn dưới tận cùng của độ tuổi được lao động không được luật pháp quy định mà do Bộ Văn hóa-Thông tin quyết định trên cơ sở đánh giá khả năng thực hiện của từng vụ việc.

1.1.3. So sánh khái niệm "người lao động chưa thành niên" ở Việt Nam và khái niệm "lao động trẻ em" theo luật pháp quốc tế

"Lao động trẻ em" là một khái niệm để chỉ người lao động là nhóm trẻ em tham gia quan hệ lao động được pháp luật lao động điều chỉnh. Theo Công ước của Liên Hợp Quốc về quyền trẻ em năm 1989 và Công ước số 182 năm 1999 của Tổ chức lao động quốc tế thì thuật ngữ "trẻ em" sẽ được áp dụng cho tất cả những người dưới 18 tuổi và khi thực hiện các công việc dưới dạng lao động sẽ được coi là LĐTE. Như vậy, phạm vi đối tượng được coi là LĐTE của Tổ chức lao động quốc tế tương tự với phạm vi đối tượng mà pháp luật Việt Nam xác định về lao động CTN. Do đó, "lao động trẻ em" cũng nằm trong phạm vi nghiên cứu của đề tài.

Trong phạm vi đề tài này, căn cứ vào quy định của pháp luật về người CTN, pháp luật về lao động và trên cơ sở quan sát từ thực tế cuộc sống, tác giả sẽ tập trung chủ yếu nghiên cứu về các vấn đề đối với người lao động CTN trong độ tuổi từ 8 tuổi đến dưới 18 tuổi. Trong đó, độ tuổi tối thiểu được tác giả dựa trên cơ sở Thông tư 21/1999/TB-LĐTBXH và độ tuổi tối đa được dựa trên cơ sở quy định của BLLĐ và Bộ luật Dân sự. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa rằng tác giả phủ nhận hoặc không quan tâm đến những người dưới 8 tuổi đang lao động kiếm tiền vì những người này không phải là tình trạng phổ biến và trong một số trường hợp mang tính chất nghiêm trọng thì việc SDLĐ trẻ em dưới 8 tuổi mang dấu hiệu tội phạm và xử lý theo luật hình sự.

1.2. Sự cần thiết bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên theo pháp luật

1.2.1. Sự tất yếu khách quan phải sử dụng lao động chưa thành niên ở Việt Nam

Rất nhiều gia đình nghèo hiện nay 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 thể 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 SDLĐ là các tiểu chủ, các doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể có nhu cầu cao về sử dụng người lao động CTN. 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. Khi nhu cầu sử dụng lao động CTN được đáp ứng bởi nguồn cung ứng khá dồi dào tất yếu phát sinh quan hệ thuê mướn đối với nhóm người này.

1.2.2. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên theo pháp luật

Có rất nhiều người SDLĐ mặc dù hiểu biết nhưng vẫn vi phạm pháp luật lao động trong đó có vi phạm đối với người CTN. 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 LĐTE ngày càng nghiêm trọng. Trong đó, người phải chịu thiệt thòi phần lớn thuộc về các em, những người yếu thế về mọi mặt khi tham gia quan hệ lao động. Thậm chí, một số em sa chân vào con đường phạm tội để rồi tự tước đi các quyền lợi mà đáng nhẽ các em được hưởng từ chính sách bảo vệ của Nhà nước và xã hội. Do vậy, cần thiết phải có những biện pháp mạnh mẽ hơn và hiệu quả hơn để bảo vệ những công dân lao động tương lai của đất nước.

1.3. Sơ lược lịch sử pháp luật việt nam về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên

1.3.1. Giai đoạn 1945 đến 1986

1.3.1.1. Hoàn cảnh lịch sử và điều kiện kinh tế - xã hội

Trong thời kỳ này đất nước gặp nhiều khó khăn về kinh tế, chính trị, văn hóa, an ninh quốc phòng bởi vừa thoát khỏi tình trạng bị đô hộ, vừa tiến hành cuộc chiến tranh suốt 30 năm, vừa xây dựng chế độ xã hội mới.

1.3.1.2. Các quy định của pháp luật về người lao động chưa thành niên

Thời kỳ này có sự xuất hiện của Sắc lệnh số 29/SL làm cơ sở cho việc giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động, trong đó có lao động chưa thành niên.

1.3.2. Giai đoạn từ 1986 đến 1994

1.3.2.1. Hoàn cảnh lịch sử và điều kiện kinh tế - xã hội

Đây là thời kỳ khắc phục hậu quả chiến tranh và tìm hướng đi cho nền kinh tế với chủ trương Đổi mới của Đảng và Nhà nước

1.3.2.2. Pháp luật về người lao động chưa thành niên.

Thời kỳ này, Nhà nước đã ban hành một số văn bản để điều chỉnh quan hệ lao động như Pháp lệnh Hợp đồng lao động năm 1990, Pháp lệnh bảo hộ lao động năm 1991, Nghị định số 223/HĐBT ngày 22/6/1990.

1.3.3. Giai đoạn từ 1994 đến nay

1.3.3.1. Hoàn cảnh lịch sử và điều kiện kinh tế - xã hội

Đất nước đang phát triển mạnh mẽ tạo điều kiện cho các quan hệ lao động phát triển, có nhiều cơ hội và thách thức đặt ra với đất nước trong quá trình hội nhập.

1.3.3.2. Pháp luật về người lao động chưa thành niên

Phần quy định cụ thể sẽ được chi tiết tại Chương 2

1.4. Một số điều ước quốc tế và pháp luật của một số quốc gia trên thế giới về bảo vệ lao động trẻ em

1.4.1. Một số điều ước quốc tế về bảo vệ lao động trẻ em

1.4.1.1. Công ước quốc tế của Liên Hợp Quốc năm 1989 về quyền trẻ em

Công ước xác định về độ tuổi được coi là trẻ em và các quyền cơ bản mà mỗi quốc gia thành viên phải đảm bảo cho các em được hưởng, trong đó có các quyền liên quan đến lao động.

1.4.1.2. Công ước số 138 của Tổ chức lao động quốc tế năm 1973 quy định về độ tuổi tối thiểu của lao động trẻ em

Công ước quy định rằng, tuổi tối thiểu được nhận vào làm việc sẽ không dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc và trong bất kỳ trường hợp nào sẽ không dưới 15 tuổi. Pháp luật quốc gia có thể cho phép SDLĐ hay lao động của người từ 13 đến 15 tuổi trong những công việc nhẹ nhàng mà không có khả năng tác hại đến sức khỏe hoặc sự phát triển; không phương hại đến học tập ... hay khả năng tiếp nhận kiến thức giảng dạy.

1.4.1.3. Công ước số 182 năm 1999 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất.

Công ước quy định các hình thức LĐTE tồi tệ nhất và yêu cầu các nước thành viên của Công ước phải thực hiện việc nghiêm cấm và xóa bỏ những hình thức LĐTE tồi tệ nhất, như mỗi ưu tiên chính của hành động của quốc gia và quốc tế.

1.4.1.4. Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc

Công ước nêu rõ các trường hợp được coi là lao động cưỡng bức và quy định rằng "chỉ những người thanh niên nam giới khỏe mạnh ở độ tuổi không dưới 18 và không quá 45 mới thuộc diện phải huy động đi làm việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc" (khoản 1 điều 11).

1.4.1.5. Chương trình hành động của Hội nghị Quốc tế Oslo (Norway) về lao động trẻ em

Chương trình này đã được các đại biểu với nhận định rằng lao động trẻ em vừa là hậu quả và vừa là nguyên nhân của sự đói nghèo nên các chiến lược xóa đói giảm nghèo cần phải đề cập tới vấn đề này. SDLĐ trẻ em làm chậm việc tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội và nó tạo ra một sự vi phạm pháp luật nghiêm trọng các quyền cơ bản của con người.

1.4.2. Pháp luật của một số quốc gia về bảo vệ lao động trẻ em

2.2.1. Pháp luật của Hợp chủng quốc Hoa Kỳ về lao động trẻ em

Đạo Luật Đạo Luật Tiêu Chuẩn Lao Động Công Bằng (FLSA) và luật lao động trẻ em được công bố ở Quy Luật 29 CFR, Phần 570, thành lập những tiêu chuẩn về giờ làm việc và những nghề nghiệp cho các em trẻ tuổi. Trẻ em ở mọi lứa tuổi thường được phép đi làm cho những cơ sở của cha mẹ, ngoại trừ các em dưới 16 tuổi không được phép làm việc trong những nghề khai mỏ hay công ty sản xuất hàng hóa và không ai dưới 18 tuổi có thể đi làm bất cứ nghề nghiệp nào mà Bộ Trưởng Bộ Lao Động tuyên bố là nguy hiểm.

1.4.2.2. Pháp luật của Trung Quốc về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên

Điều 64 Luật lao động quy định rằng "không người lao động CTN nào bị bắt buộc phải làm việc dưới hầm mỏ, với sự độc hại, với cường độ lao động mạnh cấp IV theo quy định của nhà nước hoặc làm các công việc không phù hợp". "Người SDLĐ phải thực hiện kiểm tra sức khỏe định kỳ" nhằm đảm bảo cho sự phát triển bình thường của các em. "Không tổ chức, cá nhân nào có quyền thuê mướn bất kỳ người CTN dưới 16 tuổi, trừ trường hợp có quy định khác của Nhà nước" (Điều 38 Luật bảo vệ người CTN. "Doanh nghiệp khai khoáng không được tuyển dụng người CTN để làm các công việc dưới lòng đất" (Điều 29 Luật về an toàn hầm mỏ).

1.4.2.3. Pháp luật một số quốc gia quy định về ngưỡng tuổi được phép lao động

Nhìn chung các quốc gia phân độ tuổi tối thiểu theo mức độ nặng nhọc, độc hại của công việc. Thông thường, các quốc gia lấy độ tuổi 14 hoặc 15 làm độ tuổi tối thiểu được phép lao động. Tuy vậy, các quốc gia cũng thường đặt ra các ngoại lệ cho việc thực hiện quy định này.

Chương 2

QUY ĐỊNH VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

2.1. Việc làm cho người chưa thành niên

2.1.1. Quy định của pháp luật về việc làm cho người chưa thành niên

2.1.1.1. Các quy định chung về việc làm cho người lao động

Vấn đề việc làm được quy định tại Chương II của BLLĐ năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002 và Nghị định 39/2003/NĐ-CP. Người CTN khi lao động hợp pháp cũng có đầy đủ các quyền của người lao động thành niên như có quyền làm việc cho bất kỳ người SDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật

không cấm, được quyền trực tiếp hoặc thông qua sự trợ giúp của các tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc làm.

2.1.1.2. Các quy định riêng về việc làm cho người lao động chưa thành niên

Theo Thông tư số 09-TT/LB thì người SDLĐ không được tuyển người CTN từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi để làm các công việc cấm sử dụng lao động CTN. Với các trẻ em dưới 15 tuổi, người SDLĐ chỉ được nhận các em vào làm các nghề, công việc theo Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH nhưng phải đảm bảo các điều kiện mà Thông tư này đã quy định. Riêng đối với các cơ sở kinh doanh dịch vụ dễ bị lợi dụng để hoạt động mại dâm thì Thông tư liên tịch số 21/2004/TTLT-BLĐTBXH - BYT quy định danh mục chỗ làm việc, công việc không được SDLĐ dưới 18 tuổi.

2.1.2. Thực trạng việc làm của người lao động chưa thành niên

Công việc mà người lao động CTN thực hiện khá đa dạng và với phạm vi trải dài trên khắp đất nước, tập trung chủ yếu trong các cơ sở dịch vụ và đơn vị sản xuất nhỏ của tư nhân như: làm thợ phụ nghề thủ công; nhân viên trong các nhà hàng, quán ăn khách sạn nhỏ; phu cừ vụn tại bến tàu, bến xe, chợ hoặc các khu du lịch. Do lao động nhiều mà thời gian dành cho học hành và rèn luyện đạo đức, thể chất của các em bị thu hẹp thậm chí là không có nên rất nhiều em không biết chữ, bị suy dinh dưỡng hoặc suy thoái về đạo đức lối sống, nghiện ma túy, hoạt động mại dâm hoặc hoạt động tội phạm.

1.2. Đào tạo nghề cho người lao động chưa thành niên

1.2.1. Các quy định của pháp luật về đào tạo nghề cho người chưa thành niên

Học nghề và đào tạo nghề được quy định tại Chương III của BLLĐ 1994, Luật dạy nghề 76/2006/QH11 và Nghị định 139/2006/NĐ-CP. Mọi người (trong đó có người lao động CTN) có quyền lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình. Điều 22 của BLLĐ của Việt Nam đã quy định quy định "ít nhất phải đủ 13 tuổi, trừ một số nghề do Bộ LĐTBXH quy định và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học".

2.2.2. Thực trạng dạy nghề và học nghề đối với người lao động chưa thành niên

Việt Nam chưa có hệ thống thông tin, dự báo nhu cầu doanh nghiệp vì vậy giữa cung và cầu về lao động qua đào tạo nghề chưa tương thích. Dạy nghề tại các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp được xem là hướng đi mới hiệu quả bởi có ưu điểm là đào tạo phù hợp với đặc điểm sản xuất cũng như công nghệ của doanh nghiệp, do vậy tiết kiệm được thời gian đào tạo của người lao động và chi phí cho chính doanh nghiệp.

2.3. Pháp luật về hợp đồng lao động và tình hình thực hiện các quy định của pháp luật hợp đồng lao động đối với người chưa thành niên

2.3.1. Pháp luật về hợp đồng lao động cho người lao động chưa thành niên

2.3.1.1. Quy định chung về hợp đồng lao động

Ngoài BLLĐ năm 1994, vấn đề HĐLĐ còn được quy định tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, Nghị định số 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 và Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003. HĐLĐ có 3 loại HĐLĐ không xác định thời, hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. HĐLĐ có thời hạn từ 03 tháng trở lên thì phải lập thành văn bản.

2.3.1.2. Các quy định riêng về hợp đồng lao động áp dụng cho người lao động chưa thành niên

Khoản 3, điều 5 Nghị định số 44/2003/NĐ-CP và Thông tư số 21/1999/TT - BLĐTBXH quy định đối với ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, thì việc giao kết HĐLĐ phải có sự đồng ý bằng văn bản của cha mẹ hoặc người đỡ đầu của người đó mới có giá trị. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, cha mẹ hoặc người giám hộ của các em được quyền giám sát, theo dõi việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ của con em mình.

2.3.2. Tình hình giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động chưa thành niên

Tình trạng sử dụng lao động CTN để làm công việc mang tính chất thường xuyên kéo dài trên 03 tháng mà không ký HĐLĐ diễn ra khá phổ biến ở hầu khắp các đơn vị SDLĐ tư nhân. Không có hợp đồng, người SDLĐ sẽ rất tùy tiện trong hành xử với người lao động. Những vi phạm về giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng diễn ra rất phổ biến trong đó có cả đối với người lao động CTN và dường như nằm ngoài khả năng kiểm soát của các cơ quan quản lý lao động.

2.4. Pháp luật về tiền lương cho người lao động chưa thành niên và thực trạng áp dụng

2.4.1. Pháp luật về tiền lương cho người lao động chưa thành niên

2.4.1.1. Quy định chung về tiền lương cho người lao động

Điều 55 Bộ luật Lao động năm 1994 quy định tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong HĐLĐ và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Người lao động làm thêm giờ thì được trả lương làm thêm giờ. Ngoài ra, người lao động còn được hưởng lương ngừng việc, tiền phụ cấp, tiền thưởng, được nâng bậc và các chế độ khuyến khích được trả vào lương khác của người SDLĐ.

2.4.1.2. Các quy định riêng về tiền lương áp dụng đối với người lao động chưa thành niên

Đối với người lao động CTN đang học nghề, tập nghề, nếu trực tiếp làm ra sản phẩm thì được trả lương nhưng không được thấp hơn 70% mức lương cấp bậc của người lao động cùng làm công việc đó.

2.4.2. Thực trạng áp dụng quy định về tiền lương đối với người lao động chưa thành niên

Tiền lương là lĩnh vực chủ yếu bị người SDLĐ vi phạm thể hiện ở nhiều dạng như chậm trễ trả lương, trả lương thấp, trả lương cao nhưng tìm cách để phạt hoặc khấu trừ, không trả lương làm thêm giờ hoặc trả nhưng không đạt ở mức tối thiểu. Do đó, việc đảm bảo cho tái sản xuất sức lao động và sự phát triển bình thường của các em sẽ bị ảnh hưởng.

2.5. Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và thực trạng áp dụng đối với người lao động chưa thành niên

2.5.1. Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cho người lao động chưa thành niên

2.5.1.1. Pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Theo Điều 68, Bộ luật Lao động quy định thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày và 48 giờ trong một tuần, được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Việc làm thêm giờ không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định. Người lao động được hưởng các chế độ về nghỉ giữa ca, nghỉ hàng tuần, nghỉ các ngày lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ không hưởng lương.

2.5.1.2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động chưa thành niên

Điều 122 Bộ luật Lao động quy định thời giờ làm việc của người CTN không được quá bảy giờ một ngày hoặc 42 giờ một tuần. Người SDLĐ chỉ được sử dụng người lao động CTN làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc do Bộ LĐTBXH quy định. Đối với người lao động CTN, thời gian nghỉ hàng năm là 14 ngày chưa kể ngày đi đường. Riêng đối với trẻ em dưới 15 tuổi được tuyển dụng để làm việc theo quy định của Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH thì thời gian làm việc của các em không được quá 4 giờ một ngày hoặc 24 giờ một tuần.

2.5.2. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi thực tế của người lao động chưa thành niên

Vì muốn tiết kiệm chi phí sản xuất, một bộ phận không nhỏ các chủ doanh nghiệp tư nhân đã sử dụng nhiều lao động CTN với cường độ lao động và thời gian lao động kéo dài nhưng tiền công rẻ mạt.

2.6. Pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động và thực trạng áp dụng đối với người lao động chưa thành niên

2.6.1. Pháp luật về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với người lao động chưa thành niên

2.6.1.1. Quy định chung về an toàn lao động và vệ sinh lao động

Vấn đề ATLĐ và VSLĐ được quy định tại chương IX Bộ luật Lao động năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, Nghị định số 06/CP và Nghị định số 110/2002/NĐ-CP. Người SDLĐ phải bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Người lao động được hưởng các chế độ BHXH và sự bồi thường, trợ cấp từ người SDLĐ khi bị TNLĐ hoặc mắc bệnh nghề nghiệp.

2.6.1.2. Pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người chưa thành niên

Thông tư liên bộ số 9-TT/LB quy định cấm sử dụng người lao động CTN làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại và các công việc quy định theo danh mục do Bộ LĐTBXH và Bộ y tế ban hành. Riêng đối với lao động dưới 15 tuổi thì Thông tư số 21/1999/TT-BLĐTBXH quy định chủ SDLĐ phải đảm bảo môi trường lao động không ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm sinh lý của trẻ em và không vượt quá tiêu chuẩn vệ sinh cho phép theo quy định hiện hành của Bộ Y tế.

2.6.2. Thực trạng chấp hành các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động ở các cơ sở

Tình trạng mất ATLĐ dẫn đến TNLĐ ngày một gia tăng về số lượng, tính phức tạp và con số thương vong mà phần lớn diễn ra ở các công trình xây dựng, các mỏ khai thác khoáng sản, các đơn vị sản xuất vật liệu xây dựng, cơ khí chế tạo- nơi tập trung khá nhiều người lao động CTN. VSLĐ dường như không được quan tâm bằng ATLĐ vì những ảnh hưởng của VSLĐ không trực tiếp và không thể hiện ngay tức thời nên mọi người ít quan tâm hơn. Chính điều này đã làm cho nguy cơ về mất an toàn về sức khỏe cho người lao động chưa thành niên ngày một cao hơn.

2.7. Pháp luật về bảo hiểm xã hội

2.7.1. Quy định chung về bảo hiểm xã hội

Pháp luật về BHXH được quy định tại BLLĐ năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11, Nghị định 152/2006/NĐ-CP, Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH. Loại hình BHXH bắt buộc được áp dụng đối với HĐLĐ có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên và HĐLĐ không xác định thời hạn. Người lao động làm việc theo HĐLĐ có thời hạn dưới ba tháng thì các khoản BHXH được tính vào tiền lương do người SDLĐ trả để người lao động tham gia BHXH theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm.

2.7.2. Thực trạng tham gia bảo hiểm xã hội

Rất nhiều người chưa thành niên tham gia quan hệ lao động nhưng không được tham gia BHXH. Việc không nộp BHXH đã dẫn đến nhiều thiệt hại cho người lao động khi không được hưởng các chế độ bảo hiểm khi có đủ điều kiện hưởng và cho cơ quan bảo hiểm với cảnh báo về nguy cơ vỡ quỹ do tiền thu không đủ cho chi. Như

vậy, mặc dù BHXH là một hình thức thể hiện tính nhân văn do con người sáng tạo ra nhằm đem lại những giá trị vật chất và tinh thần để cứu độ những người trong hoàn cảnh khó khăn thì bản thân người lao động CTN không được hưởng.

2.8. Pháp luật và thực trạng áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đối với người lao động chưa thành niên

2.8.1. Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Ngoài BLLĐ năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLĐ năm 2002, còn có Nghị định số 41/CP, Nghị định số 33/2003/NĐ-CP và Thông tư số 19/2003/TT-BLĐTBXH quy định về KLLĐ và trách nhiệm vật chất. Khi tổ chức tiến hành phiên họp xử lý KLLĐ đương sự là người dưới 15 tuổi bắt buộc phải có đương sự và cha, mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp.

2.8.2. Thực trạng áp dụng pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất đối với người lao động chưa thành niên

Do thủ tục xử lý kỷ luật mà pháp luật quy định quá rườm rà, phức tạp không thuận lợi cho người dân nên việc xử lý kỷ luật được người SDLĐ thực hiện theo cách của họ.

Chương 3

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

3.1. Các yêu cầu đặt ra với pháp luật lao động về bảo vệ người lao động chưa thành niên

3.1.1. Đảm bảo sự phát triển toàn diện của người lao động chưa thành niên

Người CTN là người chưa phát triển đầy đủ về thể chất, trí lực, tâm sinh lý và nhân cách. Khi lao động, các em bị giảm bớt một phần thời gian và công sức mà đáng lẽ nó phải được sử dụng vào mục đích hướng các em tới sự phát triển lành mạnh chuẩn bị chào đón giai đoạn tuổi thành niên. Mọi việc giảm bớt hoặc cắt xén thời gian phục vụ cho phát triển đều ảnh hưởng đến cuộc sống của các em sau này. Phát triển toàn diện phải được thể hiện như: về thể chất, các em phải được giao các công việc có mức độ nặng nhọc phù hợp với lứa tuổi, không làm trong môi trường có điều kiện độc hại vượt quá tiêu chuẩn cho phép; về trí lực, các em phải được sắp xếp thời gian làm việc để có sức khỏe đảm bảo việc học hành ít nhất phải hoàn thành phổ cập giáo dục theo cấp độ quy định của quốc gia; về tâm, sinh lý và nhân cách, các em phải được được tăng cường các hoạt động giao tiếp, tư vấn các kỹ năng sống như kỹ năng ứng xử trước các quan hệ xã hội, kỹ năng ứng phó đối với những hoàn cảnh tồi tệ hoặc được tư vấn, giải thích về kiến thức thường thức khác.

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

Người lao động CTN được hiểu là người chưa hoàn thiện đang lao động nên họ cần phải được tôn trọng trước hết với tư cách là một con người. Do các hoàn cảnh khác nhau khiến người CTN phải lao động trước tuổi. Nếu chúng ta cố tình xóa bỏ LĐTE ngay lập tức mà không tính đến việc giải quyết cuộc sống hiện tại của các em thì không khác nào đẩy các em vào hoàn cảnh tồi tệ hơn. Hơn nữa, việc lao động của người CTN cũng đem lại những giá trị nhất định cho bản thân, gia đình và xã hội. Nếu như đem so sánh với một số vụ việc tội phạm do người CTN thực hiện gần đây thì việc cho các em lao động đã mang lại giá trị kinh tế và đạo đức gấp nhiều lần. Cũng như đối với người đã thành niên, các em phải được tôn trọng các quyền về lao động như quyền của người lao động quyền được hưởng sự bảo vệ lao động bởi người sử dụng, nhà nước và pháp luật. Ngoài ra, việc tôn trọng còn được thể hiện bằng ghi nhận và tuyên dương các thành quả lao động của người CTN, khuyến khích các em tìm hiểu và trân trọng các giá trị do lao động mang lại.

3.1.3. Đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam

Lao động trẻ em vừa là nguyên nhân, vừa là hậu quả của sự đói nghèo. Đó là một vòng luẩn quẩn, muốn phá bỏ nó cần xóa bỏ một cách toàn diện và có hiệu quả toàn bộ các hình thức LĐTE. Tuy nhiên, để thực hiện mục tiêu này về trước mắt cũng như lâu dài cần những biện pháp và phương hướng phù hợp trên cơ sở điều kiện kinh tế-xã hội của đất nước. Lao động trẻ em cũng là một vấn đề lớn nhưng khả năng của Nhà nước chưa thể giải quyết triệt để ngay thời điểm này vì vẫn phải dành phần lớn ngân sách phục vụ cho phát triển kinh tế.

3.2. Một số kiến nghị cụ thể đối với pháp luật liên quan đến người lao động chưa thành niên

3.2.1. Các kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định hiện hành để đảm bảo quyền lợi cho người lao động chưa thành niên

3.2.1.1. Trong lĩnh vực việc làm và học nghề

Cần phải thay thế 21/1999/TT-BLĐTBXH bằng văn bản khác hoàn thiện hơn. Bởi lẽ, có một số ngành nghề mới xuất hiện do yêu cầu của xã hội đối với trẻ em dưới 15 tuổi nhưng văn bản này chưa cho phép tuyển dụng. Hơn nữa, một số từ ngữ trong Thông tư còn chưa rõ cũng cần phải được chi tiết hoặc bổ sung để làm rõ như một số nghề bao gồm những loại nào? Mặt khác, cũng cần phải đưa thêm một số nghề và công việc mới vào danh mục cấm tuyển dụng người CTN. Đồng thời, pháp luật cũng cần phải quy định phân biệt rõ ràng giữa thuê lao động và lao động tại gia đình, lao động vì mục đích giáo dục hoặc rèn luyện thể chất để tránh trường hợp lợi dụng quan hệ gia đình để trốn tránh trách nhiệm với Nhà nước và người lao động CTN.

3.2.1.2. Về hợp đồng lao động

Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH cần phải được sửa đổi, bổ sung để tránh trường hợp áp dụng một cách máy móc hoặc hiểu sai về nội dung điều chỉnh. Hợp đồng mẫu của Thông tư này đưa ra một số nội dung mà nhiều điểm không phù hợp với

hoàn cảnh của người lao động CTN. Theo tác giả, pháp luật nên quy định rõ ràng, HĐLĐ của người CTN thì phải lập thành văn bản để làm cơ sở để thực hiện các quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia, đồng thời dễ dàng hơn trong việc xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp (nếu có).

3.2.1.3. Pháp luật về tiền lương cho người lao động chưa thành niên

Nhà nước cần xem xét điều chỉnh lại về tiền lương làm thêm giờ cho người lao động nói chung và người lao động CTN nói riêng theo hướng giảm mức lương làm thêm giờ. Với mức lương làm thêm giờ quá cao như vậy tất yếu dẫn đến tình trạng doanh nghiệp áp dụng các biện pháp nhằm né tránh làm thêm giờ và người lao động bị tước đi phần tiền công do làm thêm giờ trên thực tế.

3.2.1.4. Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Việc trước tiên của phần KLLĐ và trách nhiệm vật chất đó chính là "cải cách" lại các thủ tục cho phù hợp với người dân bởi các thủ tục hiện nay không cho phép áp dụng một cách phổ biến. Các hình thức xử lý kỷ luật cần phải được định nghĩa và giới hạn làm cơ sở cho việc bổ sung thêm mục các hình thức xử lý kỷ luật khác do doanh nghiệp quy định trong nội quy lao động thay vì quy định một vài trường hợp mang tính liệt kê và thiếu linh hoạt trong đó nên bãi bỏ việc cấm người SDLĐ được phạt tiền để mở đường cho người SDLĐ có thể áp dụng các biện pháp kinh tế đối với quan hệ mang tính kinh tế - xã hội này.

3.2.2. Bổ sung những quy định pháp luật mới về bảo vệ quyền lợi cho người lao động chưa thành niên.

3.2.2.1. Đối với việc làm vào ban đêm và học nghề

Bộ LĐTBXH cần phải ban hành sớm danh mục các nghề và công việc được được sử dụng người lao động CTN làm thêm giờ vào ban đêm theo quy định của khoản 2, điều 122 của Bộ luật Lao động năm 1994 và các nghề cho phép người dưới 13 tuổi tham gia học theo quy định của điều 22 Bộ luật Lao động năm 1994. Bởi lẽ, Bộ luật ra đời đã gần được 15 năm nhưng quy định này vẫn còn bỏ ngỏ khiến gây khó khăn cho việc thi hành.

3.2.2.2. Về phòng chống ngược đãi và cưỡng bức lao động

Mặc dù chúng ta đã tham gia Công ước số 29 về việc chống lao động cưỡng bức nhưng các khái niệm LĐTE, hình thức LĐTE tồi tệ nhất và trẻ em lao động vẫn chưa được làm rõ và được luật hóa để áp dụng. Thông thường, các hành vi ngược đãi và cưỡng bức lao động lại chủ yếu có các nạn nhân là người lao động CTN. Để việc thực thi công ước có hiệu quả và đảm bảo quyền lợi cho người lao động thì Nhà nước cần sớm ban hành văn bản riêng để điều chỉnh về lĩnh vực này.

3.2.3. Các cơ chế để đảm bảo thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi cho người lao động chưa thành niên

3.2.3.1. Trách nhiệm của Nhà nước với tư cách là tổ chức quản lý xã hội lớn nhất của mỗi quốc gia

Phải công nhận rằng, so với nhiều nước trên thế giới, người CTN ở Việt Nam có các chế độ ưu ái hơn hẳn, nhưng các chế độ đó không mang tính thường xuyên và triệt để, thậm chí có lúc, có nơi còn rất hình thức. Chính quyền có vẻ như khá thụ động và lười vận động trước các vấn đề của xã hội, đôi khi còn quên mất chức năng điều tiết xã hội của mình. Điều đó đặt lên vai Nhà nước trách nhiệm quản lý và câu hỏi về chức năng đảm bảo thực thi các quy định của pháp luật.

3.2.3.2. Thành lập cơ quan Thanh tra lao động chuyên ngành về lao động chưa thành niên và nâng cao hiệu quả hoạt động của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

Việc sử dụng lao động chưa thành niên mang tính đặc thù, diễn ra tương đối phổ biến và có biểu hiện vi phạm pháp luật ngày càng nghiêm trọng hơn như hiện nay cũng do một phần lỗi của cơ quan Thanh tra lao động và tổ chức Công đoàn các cấp. Vì vậy, thiết nghĩ cần phải thành lập thanh tra lao động chuyên ngành với chức năng chính là thanh, kiểm tra việc sử dụng lao động CTN đồng thời cần phải có các biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa thành niên.

3.2.3.3. Thống kê và điều tra toàn diện về tình hình sử dụng lao động chưa thành niên

Một vấn đề mang tính kinh tế - xã hội lớn, liên quan đến hàng triệu người về người lao động chưa thành niên nhưng chưa có bất kỳ cuộc thống kê và điều tra toàn diện nào dẫn đến có rất nhiều cách nhìn méo mó về vấn đề này và chưa thu hút được sự quan tâm của xã hội. Vì vậy, một cuộc điều tra cơ bản, toàn diện về người lao động CTN là cần thiết và nội dung điều tra phải phổ biến rộng rãi cho người dân biết mà thực hiện.

3.2.3.4. Đảm bảo việc liên hệ giữa người lao động chưa thành niên với gia đình

Người lao động CTN chịu nhiều thiệt thòi nhất khi họ bị tách khỏi sự bảo vệ và giám sát từ phía gia đình của họ, trong khi thực tế là phần lớn các em đều phải lao động xa gia đình và bị chia cắt đường dây liên hệ với gia đình. Vì vậy, cần phải có những biện pháp để rút ngắn khoảng cách giữa nơi làm việc của các em với nơi gia đình các em sinh sống: tránh việc tập trung quá cao các chính sách ưu đãi và thu hút đầu tư vào một khu vực địa giới hành chính mà không xem xét đến thúc đẩy một cách tương đối đồng đều các khu vực khác, thực hiện triệt để chính sách xóa đói, giảm nghèo một cách có hiệu quả.

3.2.3.5. Nâng cao ý thức của cộng đồng về phòng, chống vi phạm pháp luật lao động đối với người chưa thành niên

Rất nhiều người còn có quan điểm rằng việc ngược đãi, cưỡng bức LĐTE là chuyện ngoài đường, ngoài xã hội mà không thấy rằng đó không phải câu chuyện của

riêng gia đình nào. Lâu nay chúng ta chưa tạo ra được làn sóng đủ mạnh để đưa luật lao động vào thực tế. Do đó, cần phải tăng cường tuyên truyền, phát động các phong trào của quần chúng trong việc tố giác vi phạm pháp luật lao động, không sử dụng các sản phẩm do việc ngược đãi, cưỡng bức lao động tạo ra.

3.2.3.6. Khuyến khích sự tham gia của cộng đồng trong việc giải quyết các vấn đề xã hội

Chúng ta không thiếu những ví dụ điển hình về việc hợp tác của các thành phần kinh tế, các tổ chức xã hội trong mục tiêu chung là giải phóng và xóa bỏ LĐTE. Do đó, chúng ta cũng không nên đổ lỗi hoàn toàn cho người SDLĐ mà phải thừa nhận LĐTE là yếu tố khách quan. Nếu chúng ta khéo léo tạo cho người SDLĐ nhiều cơ hội và giảm việc chỉ trích hoặc phân biệt đối xử đối với họ trong quan hệ pháp luật lao động thì có thể chúng ta sẽ có được những lợi ích bất ngờ và tạo ra tương lai sáng sủa cho quan hệ này.

3.2.3.7. Kiểm soát đặc biệt để hạn chế và dần dần hướng tới xóa bỏ việc sử dụng người lao động chưa thành niên là biện pháp tốt nhất để bảo vệ quyền lợi của người chưa thành niên

Việc xóa bỏ lao động CTN không chỉ đem lại lợi ích thiết thực cho các em mà còn đảm bảo cho sự phát triển của tương lai mỗi quốc gia. Trong khi đó, việc tiếp tục sử dụng lao động chưa thành niên sẽ luôn luôn tạo cơ hội cho sự xâm hại đến quyền lợi của các em từ nhiều chủ thể khác nhau. Để phát triển bền vững và hướng tới một xã hội văn minh, nhân đạo thì Nhà nước cần phải đặt mối quan hệ lao động đặc thù này trong sự kiểm soát đặc biệt để hạn chế và tiến tới xóa bỏ ngay khi có các điều kiện kinh tế - xã hội cho phép.

KẾT LUẬN

Bảo vệ người chưa thành niên là một việc quan trọng mà Đảng và Nhà nước ta quan tâm thực hiện kể từ khi giành được chính quyền năm 1945 đến nay, trong đó có lĩnh vực lao động mà họ tham gia. Bởi lẽ, do có những hạn chế vì quá trình phát triển chưa hoàn thiện mà bản thân người lao động chưa thành niên không thể tự mình bảo vệ được chính mình mà cần phải có sự điều chỉnh từ phía Nhà nước bằng các quy định của pháp luật và sự tham gia tích cực của cộng đồng bằng các quy phạm xã hội. Thực tế còn rất nhiều vấn đề phải làm để đảm bảo quyền lợi cho đối tượng này nhất là khi một bộ phận lớn người dân chưa hiểu thấu và còn vi phạm.

Những gì mà tác giả phân tích ở trên cho thấy việc sử dụng người lao động chưa thành niên cần phải kiểm soát đặc biệt để hạn chế, dần đi tới xóa bỏ bởi các hậu quả của nó là không tốt cho chính bản thân các em cũng như xã hội. Nhiều các cuộc nghiên cứu và kiểm nghiệm thực tế gần đây đều minh chứng rằng để loại trừ có hiệu quả tình trạng sử dụng người lao động chưa thành niên thì ngoài các quy phạm pháp luật điều chỉnh trực

tiếp đến quan hệ lao động của người chưa thành niên thì cần thiết phải có nền giáo dục miễn phí đối với toàn bộ các bậc học phổ thông. Đồng thời, một hệ thống giáo dục nghề và đào tạo nghề có thể trợ giúp và tạo ra triển vọng tốt cho người chưa thành niên trong việc đã thoát khỏi lao động bắt buộc. Việc giải phóng lao động của người chưa thành niên phải được xem là một phần quan trọng trong nỗ lực tổng thể nhằm phát triển và xóa đói giảm nghèo.

Những hành động của Việt Nam trong thời gian gần đây cho thấy quyết tâm của Nhà nước trong việc kiên quyết cùng với thế giới phòng chống lao động trẻ em. Những hành động đó đã và đang mang lại những kết quả tích cực và tương lai tươi sáng cho những mảnh đời bất hạnh. Tuy nhiên, cũng cần phải xác định rằng, phòng chống lao động trẻ em là công việc có tính lâu dài và tình trạng tái lao động hoàn toàn có thể xảy ra khi kinh tế của gia đình nói riêng và nền kinh tế của đất nước nói chung không được đảm bảo và trình độ nhận thức của người dân còn hạn hẹp. Vì vậy, việc đề ra các chương trình quốc gia với các mục tiêu xóa bỏ lao động trẻ em không có nghĩa rằng khi thực hiện xong các chương trình đó thì sẽ không còn lao động trẻ em và sẽ không cần phải phòng chống nữa.

Mặt khác, việc bảo vệ người chưa thành niên trong quan hệ lao động cũng cần phải xem xét đến mức độ phù hợp của quan hệ này với các quan hệ xã hội khác nhằm đảm bảo cho các em có các cơ hội tốt nhất để hoàn thiện bản thân. Có nghĩa rằng cần phải có sự phân biệt một cách rõ ràng giữa lao động mang tính hủy hoại và lao động mang ý nghĩa là một hoạt động đặc trưng trong quá trình con người đó hướng tới giá trị đích thực. Nhà nước phải xem xét tính quan trọng của vấn đề này để đưa ra mức độ ứng xử phù hợp với hoàn cảnh thực tế của mình và yêu cầu phát triển của nhân loại. Bất kỳ sự tồn tại nào đều có nguồn gốc từ nhu cầu hoặc được dựa trên các điều kiện thuận lợi hoặc cả hai nên việc loại bỏ sự tồn tại phải là sự loại bỏ đồng thời cả hai yếu tố đó.

Trong quá trình nghiên cứu và trình bày luận văn, tác giả có đưa ra các phương án, biện pháp và khuyến nghị thực thi nhằm hướng tới mục đích bảo vệ người lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, tác giả cũng hiểu rằng, có thể có những khiếm khuyết trong luận văn nên cũng vẫn luôn luôn gọi mở và tiếp nhận mọi ý kiến phản hồi từ các thầy cô và bạn đọc. Hy vọng rằng với cái tâm của mình, tác giả sẽ nhận được các cơ hội để trở thành một người nghiên cứu khoa học chân chính.