

HẠN CHẾ TRONG VIỆC THỰC HIỆN QUYỀN ĐƯỢC HƯỞNG THÙ LAO CÔNG BẰNG TRONG LÀM VIỆC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN ĐÌNH TUẤN*

Tóm tắt: Tôn trọng và bảo vệ quyền con người nói chung và quyền làm việc nói riêng là chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước ta trong suốt quá trình lãnh đạo và phát triển đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đã đạt được vẫn còn một số hạn chế trong việc thực hiện quyền được hưởng thù lao công bằng làm việc ở nước ta hiện nay. Đó là sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ về thu nhập, về vị trí và thời gian làm việc; đó là sự bất cập trong việc thực hiện các quy trình liên quan đến quyền lợi của người lao động.

Từ khóa: Quyền con người, thù lao, công bằng.

Mở đầu

Quyền được hưởng thù lao công bằng và hợp lý trong làm việc là một trong những quyền thuộc nhóm quyền được hưởng điều kiện làm việc thuận lợi và công bằng. Nhóm quyền này được ghi nhận trong tuyên ngôn thế giới về quyền con người (UDHR, 1948) và được cụ thể hoá trong Công ước Quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966). Trong đó, tại Điều 7 ghi nhận: *Tất cả mọi người làm công tột thiểu phải được trả thù lao thoả đáng và công bằng nhau cho những công việc có giá trị như nhau, không có sự phân biệt đối xử nào; đặc biệt phụ nữ phải được đảm bảo những điều kiện làm việc không kém hơn đàn ông, được trả lương ngang nhau đối với những công việc giống nhau; cơ hội ngang nhau cho mọi người*

trong việc được đề bạt lên chức vụ thích hợp cao hơn, chỉ cần xét tới thâm niên và năng lực làm việc; sự hợp lý về số giờ làm việc, những ngày nghỉ thường kỳ được hưởng lương cũng như thù lao cho những ngày nghỉ lễ.

Ở Việt Nam, quyền được hưởng thù lao công bằng trong làm việc đã được ghi nhận trong nhiều văn bản khác nhau. Trong đó, Hiến pháp năm 1992, tại Điều 63 quy định: *“Lao động nữ và nam việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau. Lao động nữ có quyền hưởng chế độ thai sản. Phụ nữ là viên chức Nhà nước và người làm công ăn lương có quyền nghỉ trước và sau khi sinh đẻ mà vẫn hưởng lương, phụ cấp theo quy định của pháp*

(*) Thạc sĩ, Viện Nghiên cứu Con người.

luật”. Còn trong Bộ Luật Lao động năm 1994 được sửa đổi, bổ sung năm 2012 đã thể hiện khá đầy đủ quyền này, trong đó có những quy định chi tiết về việc ký kết hợp đồng lao động, mức lương, điều kiện làm việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, đào tạo nâng cao tay nghề, bình đẳng giữa lao động nam và nữ, chế độ nghỉ ngơi đối với lao động nữ trong thời kỳ sinh con... Ngoài ra, quyền được hưởng thù lao công bằng trong làm việc còn được thể hiện trong nhiều văn bản pháp luật khác.

1. Sự khác biệt giới trong việc thực hiện quyền được hưởng thù lao công

Bảng 1: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương chia theo giới tính và trình độ chuyên môn kỹ thuật, năm 2011 (đơn vị: Nghìn đồng)

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Thu nhập bình quân tháng		
	Tổng số	Nam	Nữ
<i>Tổng số</i>	3.105	3.277	2.848
Chưa đào tạo chuyên môn kỹ thuật	2.594	2.753	2.330
Dạy nghề	3.701	3.834	3.245
Trung cấp chuyên nghiệp	3.098	3.291	2.937
Cao đẳng	3.399	3.665	3.258
Đại học trở lên	4.876	5.280	4.370

Nguồn: Bộ Kế hoạch Đầu tư - Tổng cục Thống kê (2012), *Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011*, tr. 30.

Tính theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động nữ có mức thu nhập trung bình hàng tháng thấp hơn nam giới 13,1%. Trong đó, những người có trình độ đại học trở lên có mức chênh

bằng trong làm việc

Dù nước ta đã đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ và là một trong những quốc gia có sự tiến bộ nhanh về bình đẳng giới (chỉ số GII đứng thứ 48/148 quốc gia được tính toán⁽¹⁾), nhưng nhìn từ góc độ thực hiện quyền được hưởng thù lao công bằng trong làm việc vẫn còn những khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ.

1.1. Về thu nhập

Mặc dù có cùng trình độ chuyên môn kỹ thuật được đào tạo nhưng lao động nữ luôn có thu nhập thấp hơn so với lao động nam (xem bảng 1).

lệch cao nhất (17,2%) và những người có trình độ trung cấp chuyên nghiệp có mức chênh lệch thấp nhất (10,8%).

⁽¹⁾ Human development report 2013.

Không chỉ có sự khác biệt trong thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ ở cùng một trình độ chuyên môn kỹ thuật mà còn có sự khác biệt ngay cả ở trong cùng một loại hình kinh tế và loại hình công việc.

Trong ba loại hình kinh tế (nhà nước, ngoài nhà nước và vốn đầu tư nước ngoài), lao động nữ cũng có thu nhập thấp hơn. Thu nhập của lao động nữ thấp hơn lao động nam ở loại hình kinh tế nhà nước là 12,1% (3.245.000đ so với 3.834.000đ);

ở loại hình kinh tế ngoài nhà nước là 20,0% (2.317.000đ so với 2.897.000đ); ở loại hình kinh tế vốn đầu tư nước ngoài là 28,6% (3.340.000đ so với 5.280.000đ)⁽²⁾. So sánh giữa ba loại hình kinh tế cho thấy, loại hình kinh tế nhà nước có sự chênh lệch giữa lao động nam và nữ thấp hơn so với loại hình kinh tế ngoài nhà nước và vốn đầu tư nước ngoài.

Sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong thu nhập còn thể hiện ở các nghề khác nhau (xem bảng 2).

Bảng 2: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương (nghìn đồng)

Nghề nghiệp	Thu nhập bình quân/tháng		
	Nam	Nữ	Tổng
<i>Tổng số</i>	3.277	2.848	3.105
Nhà lãnh đạo	5.002	4.447	4.873
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	5.068	4.163	4.608
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	3.513	3.079	3.261
Nhân viên	2.678	3.014	2.828
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng	2.794	2.394	2.621
Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp	3.536	3.468	3.516
Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan	3.005	2.282	2.843
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	3.715	2.866	3.327
Nghề giản đơn	2.257	1.887	2.109

Nguồn: Bộ Kế hoạch Đầu tư - Tổng cục Thống kê (2012): *Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011*, tr.33.

Trong hầu hết các nghề (trừ nghề “nhân viên, lao động nữ có thu nhập cao hơn lao động nam 11,1%), lao động nữ luôn có thu nhập thấp hơn lao động nam với mức trung bình khoảng 13,1%.

Xem xét ở 3 góc độ (trình độ chuyên

⁽²⁾ Tỷ lệ % được tính toán dựa trên số liệu của Bộ Kế hoạch Đầu tư - Tổng cục Thống kê (2012), *Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011*, tr. 31.

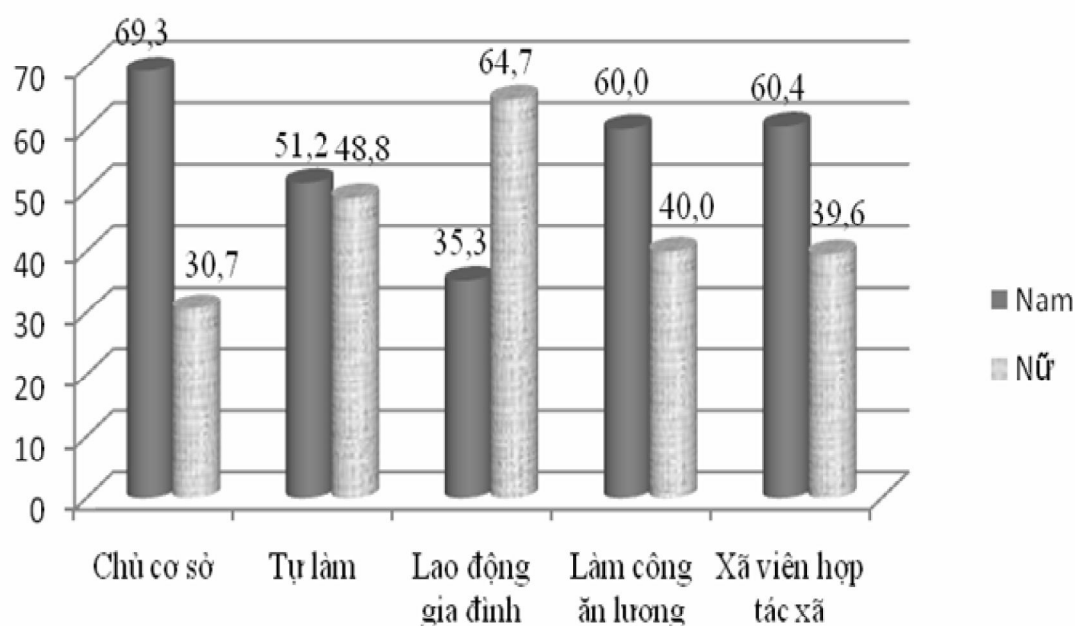
môn, loại hình kinh tế, nghề làm việc) về thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ vẫn còn sự chênh lệch giới.

1.2. Về vị thế và thời gian làm việc

Số liệu thống kê lao động việc làm những năm gần đây cho thấy, tỉ lệ nữ

giới tham gia vào những công việc làm công ăn lương có xu tăng (từ 33,4% năm 2009 lên 40,0% năm 2011). Tuy nhiên, so với nam giới thì trong các việc làm có vị thế xã hội cao, nữ giới vẫn chiếm tỷ lệ thấp.

Hình 1: Cơ cấu lao động theo vị thế làm việc giữa nam và nữ năm 2011



Nguồn: Bộ Kế hoạch Đầu tư - Tổng cục Thống kê (2012), *Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011*, tr. 28.

Trong nhóm “chủ cơ sở” và “làm công ăn lương”, lao động nam chiếm tỷ lệ cao hơn lao động nữ khá nhiều (số liệu lần lượt như sau: 69,3% so với 30,7% và 60,0% so với 40,0%). Trong khi đó, nhóm lao động dễ bị mất việc làm và hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào là “lao động gia đình” thì lao động nữ lại chiếm tỷ lệ cao gấp gần 2 lần lao động nam

(64,7% so với 35,3%).

Nếu chỉ tính trong các doanh nghiệp, tỷ lệ nữ giới đứng đầu các doanh nghiệp còn thấp hơn nhiều so với nam giới. Chẳng hạn, vào thời điểm năm 2009, cứ 4 nam mới có 1 nữ đứng đầu doanh nghiệp (tỷ lệ nữ đứng đầu doanh nghiệp chỉ đạt 20,8%). Trong giai đoạn 2001-2009, tỷ lệ này có xu hướng giảm nhẹ, từ 23,6% năm 2001 xuống 22% năm

2007 và 20,8% năm 2009⁽³⁾.

Thu nhập và vị thế làm việc của nữ giới thấp hơn nam giới khá nhiều, trong khi đó thời gian làm việc trung bình trong tuần của nam giới nhỉnh hơn không đáng kể so với nữ giới (nam giới làm việc 46,5 giờ/tuần, còn nữ giới là 44,6 giờ/tuần). Điều này phần nào cho thấy, đang có sự khác biệt về việc hưởng thù lao công bằng trong làm việc giữa nam giới và nữ giới ở nước ta hiện nay.

2. Sự bất cập trong thực hiện các quy định liên quan đến quyền lợi của người lao động

2.1. Về quy định ký kết hợp đồng lao động

Bên cạnh những quy định về chính sách tiền lương, thời gian làm việc, chế độ nghỉ ngơi..., một trong những yếu tố quan trọng liên quan đến quyền được hưởng công bằng trong làm việc cho người lao động là hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Luật Lao động của nước ta đã có những quy định về việc ký kết hợp đồng lao động giữa chủ lao động và người lao động, trong đó có quy định rằng người lao động làm việc trên 3 tháng phải được ký hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động nhằm đảm bảo trách nhiệm, quyền lợi của chủ sử dụng lao động và người lao động.

Tính đến nay ở nước ta chưa có số

liệu thống kê đầy đủ về số lượng người lao động hiện đang làm việc không được ký hợp đồng lao động, do đó cũng khó có thể đánh giá một cách chính xác mức độ thực hiện chính sách này. Tuy nhiên, theo kết quả của một số cuộc nghiên cứu mẫu về doanh nghiệp, phần lớn các doanh nghiệp có vốn nhà nước, doanh nghiệp đầu tư nước ngoài thực hiện ký kết hợp đồng và đảm bảo quyền thương lượng tập thể của người lao động tốt hơn so với các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhỏ sử dụng ít lao động.

Do có nhiều công việc mang tính tạm thời, mùa vụ, làm việc trong khoảng thời gian ngắn, công việc giản đơn, do người lao động có trình độ chuyên môn còn thấp và chưa nhận thức thấu đáo về những quyền được hưởng khi tham gia lao động..., nên nhiều chủ sử dụng lao động khi sử dụng lao động đã không ký hợp đồng để tránh các trách nhiệm đối với người lao động. Qua kết quả phỏng vấn một số lao động ở Đồng Nai, Bình Định và Hòa Bình cho thấy, những lao động có trình độ chuyên môn thấp và làm việc cho các doanh nghiệp nhỏ hầu như không được ký hợp đồng lao động.

Ở một số doanh nghiệp tiến hành ký hợp đồng lao động với người lao động,

⁽³⁾ Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê, Quỹ mục tiêu phát triển thiên niên kỷ, UNDP (2012), *Số liệu thống kê giới ở Việt Nam 2000-2010*, tr. 23.

có những quy định vi phạm quyền của người lao động đã được ghi nhận trong Luật Lao động. Chẳng hạn, đó là quy định khoảng thời gian bắt buộc không được sinh con đối với lao động nữ khi làm việc tại doanh nghiệp. Một lao động nữ cho biết: “*Công ty quy định là phải 18 tháng mới được sinh con, ai không làm theo quy định thì Công ty cắt hợp đồng. Công ty có nhiều trường hợp bị cắt hợp đồng rồi*”. Một ví dụ khác là: vào tháng 5/2013, tại khu công nghiệp Phú Nghĩa, huyện Chương Mỹ, Hà Nội, công ty TNHH Doojung Việt Nam (vốn 100% của Hàn Quốc) cũng đặt ra một quyết định kỳ cục, cho tất cả các công nhân nữ mang thai đến tháng thứ 6 nghỉ việc với lý do không ở lại làm tăng ca theo chỉ đạo của công ty; công ty này còn “đe” công nhân bằng quy định cấm có con trong vòng 2-3 năm⁽⁴⁾.

Phần lớn quy định vi phạm thường được thỏa thuận ngầm bằng miệng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Nhiều người lao động vì muốn có việc làm dù biết không hợp lý những vẫn phải chấp nhận. Cũng theo quy định của Nhà nước, người lao động sau khi được ký hợp đồng sẽ được giữ lại ít nhất một bản. Tuy nhiên, một số lao động sau khi ký hợp đồng không được giữ một bản nào. Bên cạnh đó, cũng có những người sau khi ký hợp đồng không biết trong hợp đồng có những quy định gì

(ngoại trừ biết số tiền lương được trả hàng tháng và thời gian làm việc mấy giờ). Một lao động nam cho biết “*Họ bảo mình ký vào hợp đồng thì mình ký thôi, cũng chẳng đọc gì cả, họ chỉ đầu mình ký đấy thôi. Khi ký họ nói lương được 2.000.000đ/tháng, làm việc từ 7h30 sáng đến 5h30 chiều, được ăn thêm bữa trưa, mà mình cũng chỉ cần quan tâm thế thôi mà*”.

Vì mong muốn có việc làm và chưa có nhận thức đầy đủ về những quyền được hưởng nên đôi khi người lao động đã tự đánh mất chính những quyền mà đúng ra họ được hưởng.

2.2. Về quy định bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế

Quyền hưởng bảo hiểm xã hội là một trong những quyền cơ bản của người lao động đã được ghi nhận và xã hội thừa nhận. Ngay từ năm 1952, tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã ký công ước Gionevo (công ước 102) về “bảo hiểm xã hội cho người lao động”, khẳng định tính tất yếu phải triển khai các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động và gia đình họ. Ở nước ta chính sách bảo hiểm xã hội đã được triển khai rộng rãi đến các thành phần kinh tế. Số người tham gia bảo hiểm xã hội hàng năm có xu hướng tăng, năm 2005, có 6.189.962 người, đến 2007 là 8.179.002 người và

⁽⁴⁾ Báo Thanh niên, ngày 16 tháng 5 năm 2013.

đến năm 2009 là 8.951.590 người. Tính đến cuối năm 2008, số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chiếm 67% số lao động thuộc diện tham gia bắt buộc. Bên cạnh đó, cũng có trên 6.200 người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, trong đó chủ yếu là những người trước đó đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc⁽⁵⁾. Mặc dù, số người tham gia bảo hiểm xã hội có xu hướng tăng nhưng so với số lượng người trong độ tuổi lao động, con số này vẫn còn khiêm tốn. Hệ thống luật còn thiếu đồng bộ và còn những bất cập, ý thức chấp hành pháp luật của chủ sử dụng lao động và nhận thức của người lao động về quyền hạn và trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội chưa đầy đủ; đó là những nguyên nhân chính tác động đến việc đảm bảo quyền được hưởng bảo hiểm xã hội ở nước ta hiện nay.

Giống như việc thực hiện ký hợp đồng lao động, việc thực hiện và triển khai bảo hiểm xã hội cũng đang gặp phải những khó khăn. Mặc dù trong Luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội đã có những quy định cụ thể về quyền lợi và trách nhiệm của chủ sử dụng lao động và người lao động về tham gia bảo hiểm xã hội, nhưng trên thực tế vẫn còn nhiều chủ sử dụng lao động và người lao động chưa chấp hành nghiêm những qui định này. Ở khu vực nhà nước, các chính sách bảo hiểm xã hội cho người

lao động được thực hiện khá đầy đủ; nhưng ở khu vực ngoài nhà nước vẫn còn nhiều công ty, doanh nghiệp chưa thực hiện tốt chính sách này. Tình trạng trốn đóng và chậm đóng bảo hiểm khá phổ biến, nhất là trong giai đoạn kinh tế khó khăn. Tính đến tháng 8 năm 2011, tổng số tiền trốn đóng bảo hiểm xã hội trên cả nước hơn 4.600 tỉ đồng; số tiền đó chủ yếu tập trung ở khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh, doanh nghiệp FDI (chiếm trên 70% tổng số nợ). Nguyên nhân sâu xa được nhận định là do chế tài xử phạt vi phạm hành chính chưa đủ mạnh; bên cạnh đó, đội ngũ thanh tra lao động quá mỏng (mặc dù đã phát hiện tình trạng doanh nghiệp vi phạm nhưng không đủ “lực” để xử lý)⁽⁶⁾. Điều đó còn do sự hạn chế trong nhận thức của người lao động về quyền lợi khi tham gia bảo hiểm y tế, do đó một số doanh nghiệp lợi dụng điểm này để tìm cách trốn đóng bảo hiểm xã hội. Một lao động nữ cho biết: “*Công ty thỏa thuận với công nhân chúng em là, không ký hợp đồng lao động để không phải đóng bảo hiểm. Chúng em cũng thấy mình có lợi vì nếu mà đóng bảo hiểm*

⁽⁵⁾ <http://www.molisa.gov.vn/news/detail/tabid/75/newsid/41138/language/vi-VN/Default.aspx>

⁽⁶⁾ <http://www.baomoi.com/Home/LaoDong/lao-dong.vn/Danh-gia-5-nam-thuc-hien-Luat-BHXXH-Can-co-xu-ly-hinh-su/7588503.epi>

mỗi tháng chúng em cũng mất hơn một trăm nghìn đồng”.

Tương tự việc thực hiện quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, việc thực hiện quyền được hưởng bảo hiểm y tế cho người lao động hiện nay cũng đang có sự khác biệt giữa các khu vực kinh tế. Những người làm việc trong khu vực nhà nước được thụ hưởng quyền này tốt hơn so với khu vực ngoài nhà nước. Có nhiều người lao động làm việc ở khu vực ngoài nhà nước dù đã lâu năm nhưng vẫn chưa có bảo hiểm y tế. Theo ước tính của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, tính đến năm 2011 nước ta có gần 12 triệu người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, nhưng chỉ có 6,36 triệu người tham gia bảo hiểm y tế - đạt 53,4%. Những người chưa tham gia bảo hiểm y tế chủ yếu là người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân. Nguyên nhân của tình trạng trên là do chủ sử dụng lao động không đóng hoặc trốn đóng bảo hiểm y tế cho người lao động, trong khi nhận thức của người lao động chưa đầy đủ⁽⁷⁾. Nguyên nhân khác là chính sách bảo hiểm y tế ở nước ta hiện nay chưa thu hút được sự quan tâm của người lao động.

Một người lao động cho biết: “Công ty mình làm ít người nên cũng không có bảo hiểm, mà nói thật chứ có hay không có bảo hiểm y tế cũng không quan trọng lắm, mình thấy có bảo hiểm đi khám

bệnh cũng chẳng ăn thua gì, họ toàn cho mấy loại thuốc rẻ tiền thôi”.

Rõ ràng là, về việc thực hiện ký hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động ở nước ta, đang có những khác biệt giữa những lao động làm việc trong khu vực nhà nước với khu vực ngoài nhà nước, giữa các doanh nghiệp lớn với doanh nghiệp nhỏ, giữa những lao động có trình độ chuyên môn với lao động không có trình độ chuyên môn...

2.3. Về các quy định khác

Ngoài các quy định về ký kết hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, liên quan đến quyền được hưởng thù lao công bằng trong làm việc còn các quy định về thời gian làm việc, chế độ nghỉ ngơi, tiền thưởng cho người lao động vào những ngày lễ. Những quy định đó cũng đã được ghi rõ trong Luật Lao động. Tuy nhiên, trên thực tế những quy định này vẫn còn bị vi phạm ở nhiều doanh nghiệp. Sự vi phạm này xuất phát từ những kẽ hở của luật pháp, từ chủ sử dụng lao động và từ chính sự nhận thức chưa thấu đáo của người lao động.

Chẳng hạn, theo nghiên cứu về việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ

⁽⁷⁾ http://congdoan.most.gov.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=2662:thuc-hien-bao-hiem-y-te-phai-thay-doi-duoc-nhan-thuc&catid=42:tin-chung&Itemid=62

tại 34 doanh nghiệp trong các khu công nghiệp của cả nước do Ban Bảo hộ lao động và Ban Nữ công của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện năm 2008, phần lớn các doanh nghiệp vi phạm quy định của pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối với lao động nữ. Có đến 76,0% lao động nữ phải làm thêm giờ. Mức làm thêm 300-400 giờ/năm trong các ngành dệt, may, thủy sản là khá phổ biến. Ở không ít doanh nghiệp, lao động nữ phải làm thêm từ 500-600 giờ/năm. Quyền của lao động nữ về chăm sóc, bảo vệ sức khỏe cũng không được nhiều doanh nghiệp thực hiện đúng theo quy định. Có 62,3% lao động nữ tham gia trả lời phỏng vấn nói rằng họ không được nghỉ thời gian vệ sinh kinh nguyệt 30 phút. Nhiều lao động nữ sắp đến tháng sinh con vẫn phải làm việc bốc xếp gạch hoặc đứng lò nơi có môi trường khói, bụi, khí thải. Hay nhiều doanh nghiệp tư nhân không thực hiện chế độ nghỉ phép và tiền thưởng vào những dịp lễ tết cho người lao động...⁽⁸⁾.

Kết luận

Trong việc thực hiện quyền được hưởng thù lao công bằng trong làm việc ở nước ta, vẫn còn những hạn chế như đã nói ở trên. Những điểm hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân từ hệ thống chính sách, từ nhận thức của người lao động;

từ ý thức pháp luật của chủ sử dụng lao động.

Để khắc phục những điểm hạn chế trong việc thực hiện quyền được hưởng thù lao công bằng trong làm việc cần điều chỉnh, sửa đổi một số văn bản luật; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện các chính sách liên quan đến quyền của người lao động; tuyên truyền và nâng cao nhận thức cho người lao động về những quyền mà họ được hưởng khi làm việc.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Kế hoạch Đầu tư - Tổng cục Thống kê (2012), *Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2011*.
2. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu quyền con người, quyền công dân - CRIGHTS (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, Trung tâm nghiên cứu quyền con người, quyền công dân - CRIGHTS (2011), *Quyền kinh tế, xã hội, văn hóa trong pháp luật và thực tiễn ở Việt Nam*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
4. UNDP (2013), *Human development report 2013*.

⁽⁸⁾ <http://www.congdoanbinhthanh.org.vn/detail.aspx?malsp=10583&masp=1058585>

