

PHÁP LUẬT VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN Ở VIỆT NAM - BẮT CẬP VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

Lâm Hồng Loan Chi* và Ngô Nguyễn Phương Thùy

Trường Đại học Tây Đô

(*Email: lhlchi@tdu.edu.com)

Ngày nhận: 01/10/2022

Ngày phản biện: 20/02/2023

Ngày duyệt đăng: 20/4/2023

TÓM TẮT

Người lao động chưa thành niên là chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động so với năng lực hành vi pháp lý trong các quan hệ pháp luật khác trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Điều đó cũng hoàn toàn phù hợp với thông lệ quốc tế về lao động, nhất là kể từ khi Việt Nam chính thức tham gia Tổ chức lao động thế giới vào năm 1992, với việc phê chuẩn một số công ước thuộc tổ chức này, liên quan đến lĩnh vực lao động nói chung, lao động trẻ em nói riêng, góp phần quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa thành niên. Việt Nam đã nỗ lực cụ thể hóa các cam kết về quyền con người trong quan hệ lao động, dần hoàn thiện trong pháp luật lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy tình trạng vi phạm quyền của người lao động chưa thành niên vẫn diễn ra, từ đó dẫn tới quyền và lợi ích hợp pháp của lao động chưa thành niên chưa được đảm bảo. Thông qua bài viết này, tác giả mong muốn góp một phần vào việc hoàn thiện những vấn đề lý luận và thực tiễn của chế độ pháp lý đối với lao động chưa thành niên ở nước ta trong thời gian tới.

Từ khóa: Lao động, người lao động, người lao động chưa thành niên, quan hệ pháp luật lao động, quy định về người lao động chưa thành niên

Trích dẫn: Lâm Hồng Loan Chi và Ngô Nguyễn Phương Thùy, 2023. Pháp luật về người lao động chưa thành niên ở Việt Nam - Bắt cập và giải pháp hoàn thiện. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 17: 112-118.

*Ths. Lâm Hồng Loan Chi – Giảng viên Bộ môn Luật, Trường Đại học Tây Đô

1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Pháp luật lao động hiện hành của nước ta đã đạt được những điểm tiến bộ nhất định trong quy định điều chỉnh chung về quan hệ lao động, nhất là đối với người lao động chưa thành niên, góp phần rất lớn vào sự hoàn thiện của hệ thống các quy phạm pháp luật về chăm sóc và bảo vệ trẻ em nói riêng và người chưa thành niên nói chung ở nước ta hiện nay. Có thể nói, với những quy định tại Mục 1, Chương XI của Bộ luật Lao động năm 2019 cũng như tại các văn bản hướng dẫn thi hành nội dung này về người lao động chưa thành niên, đã cụ thể hóa cho quy định ngoại lệ về độ tuổi của người lao động tại khái niệm người lao động. Theo đó, khi xét về năng lực hành vi lao động thì tại khoản 1 của Điều 143 Bộ luật Lao động năm 2019 xác định “*Lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi*”, tức là, về năng lực hành vi lao động thì người lao động chưa thành niên bao gồm người lao động có thể chưa đủ 13 tuổi, người lao động từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, người lao động từ đủ 15 tuổi cho đến dưới 18 tuổi sẽ được phép tham gia vào quan hệ lao động với các công việc nhất định thuộc Danh mục các công việc dành cho các độ tuổi cụ thể, bên cạnh đó là quy định về công việc thuộc Danh mục hạn chế quyền đối với người lao động chưa thành niên bởi những ảnh hưởng nhất định đến trí lực, sức khỏe,...¹

Như vậy, dựa trên khái niệm về người lao động và các quy định về người lao động chưa thành niên, có thể hiểu người lao động chưa thành niên là *người dưới 18 tuổi tham gia vào quan hệ lao động với công việc phù hợp được quy định, làm việc theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*.

Dựa vào khái niệm trên và các quy định chuyên biệt về người lao động chưa thành niên, thì có thể nhận thấy một số điểm khác biệt của người chưa thành niên so với người lao động thành niên như sau:

- Về yếu tố tâm sinh lý của người lao động chưa thành niên được xem là chưa hoàn thiện, do đó, để đảm bảo cho sự phát triển về sức khỏe, tinh thần, trí lực của chủ thể này trong quan hệ lao động, nên có nội dung quy định về điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi,... Do người lao động chưa thành niên cũng mang tính đặc thù thuộc từng độ tuổi so với người lao động thành niên, nên điều này cũng là cần thiết cho vấn đề bảo vệ lao động chưa thành niên trong pháp luật lao động và sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực cho xã hội.

- Năng lực chủ thể trong việc xác lập hợp đồng của người lao động chưa thành niên là chưa đầy đủ, do đó, chủ thể này khi tham gia vào quan hệ lao động thì thẩm quyền xác lập hợp đồng thuộc về người đại diện, người giám hộ của mình, thậm chí là việc xác lập quan hệ lao động cần phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên

¹ Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành ngày 12/11/2020.

môn về lao động cấp tính đối với các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi.

- Về phạm vi công việc được tham gia vào quan hệ lao động của người lao động chưa thành niên hạn chế rất nhiều so với lao động thành niên, đó cũng là một trong những nguyên tắc quan trọng được đặt ra cho người lao động chưa thành niên, cũng như người sử dụng lao động để cân nhắc, đảm bảo nguyên tắc này khi xác lập quan hệ lao động, vì người lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách theo quy định dành cho các độ tuổi cụ thể cho chủ thể này.

2. QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Bộ luật Lao động năm 2019 cùng với các văn bản hướng dẫn thi hành các chế định về lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng đã từng bước được hoàn thiện, phù hợp với các cam kết quốc tế về quyền con người, về bảo vệ và chăm sóc trẻ em,... trong pháp luật lao động, từ đó tạo hành lang pháp lý, giúp cho người lao động chưa thành niên thực hiện quyền lao động, quyền được bảo vệ khi tham gia vào quan hệ lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những tiến bộ đạt được, quy định hiện hành về người lao động chưa thành niên vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định như sau:

Thứ nhất, về độ tuổi lao động đối với người lao động chưa thành niên, mặc dù Việt Nam đã phê chuẩn Công ước của Liên hợp quốc về quyền trẻ em, đồng thời phê chuẩn hai Công ước cơ bản của Tổ chức lao động thế giới liên quan trực tiếp đến lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, xuất phát từ sự không rõ ràng của pháp luật lao động hiện hành về độ tuổi tham gia lao động của người lao động chưa thành niên. Minh chứng cho nội dung này đó là tại Mục 68, Phụ lục III ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động năm 2019 về lao động chưa thành niên, có quy định về công việc phải mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng lao động chưa thành niên của nhóm tuổi từ 180 tháng đến dưới 216 tháng. Phụ lục này chỉ điều chỉnh lao động chưa thành niên tham gia các công việc mang, vác, nâng một vật nặng cố định mà không điều chỉnh các công việc, ngành nghề cấm sử dụng lao động chưa thành niên². Bên cạnh đó, tại Mục 35, Phụ lục III của Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH cũng không cụ thể về phạm vi công việc đối với lao động chưa thành niên, chỉ quy định “*Các công việc trên tàu đi biển, trừ trường hợp đủ 16 tuổi trở lên*”³. Như vậy, tại Mục 68 hay Mục 35, Phụ lục III của Thông tư nói trên chỉ dừng lại ở sự khái quát, chưa có sự liệt kê thể hiện tính cụ thể trong việc quy định những công việc “phải mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng

² Mục 68 Phụ lục III, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH

³ Mục 35, Phụ lục III, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH

lao động chưa thành niên của nhóm tuổi từ 180 tháng đến dưới 216 tháng” đối với những công việc, ngành nghề cấm sử dụng lao động chưa thành niên.

Thứ hai, về thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động chưa thành niên, pháp luật hiện hành chỉ có quy định riêng đối với thời giờ làm việc của lao động chưa thành niên, còn thời giờ nghỉ ngơi vẫn được áp dụng trong các quy định điều chỉnh chung cho người lao động thành niên. Thực tế thì đối tượng lao động chưa thành niên có những đặc thù về thể chất, trí lực do đó áp dụng một chế định của lao động thành niên cho lao động chưa thành niên không đảm bảo được quyền lợi của chủ thể này trong quan hệ pháp luật lao động.

Thứ ba, công tác luật hóa tiền lương tối thiểu vùng, nhằm tạo tính hoàn thiện của pháp luật lao động về tiền lương, tuy nhiên chỉ mới chủ yếu nhấn mạnh nhu cầu sống tối thiểu của người lao động thành niên nói chung, bởi vì đó là lực lượng lao động chính, chủ yếu của nguồn nhân lực trong nền kinh tế - xã hội, do đó việc xác định mức lương tối thiểu cho người lao động chưa thành niên chưa được quy định riêng biệt cho chủ thể này, nhằm đảm bảo sự thụ hưởng đáng có của chủ thể này trong quan hệ lao động và cũng đồng thời đặt ra trách nhiệm về vấn đề này đối với người sử dụng lao động khi xác lập quan hệ lao động với người lao động chưa thành niên.

Thứ tư, qua thực tiễn cho thấy phần lớn nguồn lao động chưa thành niên xuất phát từ vùng nông thôn. Cụ thể, kết quả khảo sát mức sống năm 2020 và báo cáo về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2021 cho thấy, số lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc là 49,9 triệu người, trong đó lao động chưa thành niên ở vùng nông thôn là 31,8 triệu người, chiếm 63,73% so với lao động chưa thành niên trên cả nước⁴. Do đó, thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật bảo vệ người lao động cũng đặt ra vấn đề về việc tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật lao động, về lao động chưa thành niên là hết sức cần thiết, bởi mức độ tiếp cận và hiểu biết pháp luật nói chung và pháp luật về bảo vệ người lao động chưa thành niên nói riêng cũng còn nhiều hạn chế.

3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH VỀ NGƯỜI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

Trên cơ sở một số hạn chế còn tồn tại như đã phân tích trước đó, cho thấy quy định của pháp luật lao động nước ta về người lao động chưa thành niên cần được xem xét, định hướng hoàn thiện trong thời gian tới, nhằm tạo tính khả thi, hiệu quả toàn diện trong hệ thống pháp luật nói chung. Vì lẽ đó, tác giả xin đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện quy định về người lao động chưa thành niên, cụ thể như sau:

Thứ nhất, quy định về độ tuổi và giới hạn công việc cho người lao động thành

⁴ Tổng cục thống kê, Tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2021 và kết quả khảo sát mức sống năm 2020, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/07/tong-cuc-thong-ke>

hop-bao-cong-bo-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-nam-2021-va-ket-qua-khao-sat-muc-song-dan-cu-nam-2020/ truy cập ngày 6/6/2022.

niên tại luật chuyên ngành và các văn bản dưới luật cần cụ thể, thống nhất trong quy định về vấn đề này. Vì vậy, tại Phụ lục của Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH, mục quy định công việc mang vác vật nặng cố định đối với lao động chưa thành niên nhưng chưa chi tiết các công việc mang tính vác nặng cố định, từ đó cũng dẫn đến việc áp dụng quyền sử dụng lao động của người sử dụng lao động và bản thân người lao động cũng chưa hiểu một cách đầy đủ về vấn đề bảo vệ mình khi tham gia vào quan hệ lao động. Chính vì vậy, cần một quy định rõ ràng hơn về công việc vác vật nặng cố định, thậm chí có thể quy định cụ thể khối lượng vật nặng, nhóm các công việc thuộc phạm vi điều chỉnh này, nhằm đảm bảo cho cả người lao động, người sử dụng lao động cũng như cơ chế thực thi pháp luật lao động có đầy đủ cơ sở pháp lý để vừa vận dụng quyền pháp lý của mình, vừa đảm bảo các nghĩa vụ, tránh các vi phạm một cách hiệu quả hơn.

Thứ hai, đối với chế độ nghỉ ngơi, thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động chưa thành niên, hiện tại chưa có quy định riêng điều chỉnh. Nhận thấy, lao động chưa thành niên và lao động thành niên khác nhau về mặt thể trạng, về nhu cầu cũng như các yếu tố thể chất khác. Do đó, khi pháp luật áp dụng quy định thời gian chế độ nghỉ ngơi cho hai nhóm đối tượng này như nhau là không khoa học. Cần phải điều chỉnh cho phù hợp, nhu cầu khác nhau thì không thể nào sự điều chỉnh áp dụng là như nhau. Vậy, nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động chưa thành niên cũng như là tính khả thi khi áp dụng pháp luật lao động trong thực

tiễn, trong Bộ luật Lao động hiện hành cần có quy định riêng về chế độ, thời gian nghỉ ngơi cho nhóm đối tượng lao động chưa thành niên. Bên cạnh đó, trong hoạt động kiểm tra, xử lý vi phạm cần được thực hiện chặt chẽ, thường xuyên hơn, từ đó giảm thiểu tình trạng vi phạm nói chung trong quan hệ lao động đối với người lao động chưa thành niên.

Thứ ba, giải pháp tuyên truyền, nâng cao nhận thức và phổ cập kiến thức cho người dân vùng nông thôn, đặc biệt các vùng có trình độ dân trí thấp về chính sách pháp luật bảo vệ lao động chưa thành niên. Đồng thời tổ chức các chương trình hướng nghiệp, định hướng nghề nghiệp rõ ràng cho các đối tượng lao động chưa thành niên. Từ đó góp phần hình thành những kiến thức, những kỹ năng cần bản cũng như các quyền và nghĩa vụ của người lao động chưa thành niên.

4. KẾT LUẬN

Quy định về người lao động chưa thành niên là một vấn đề được đánh giá là quan trọng, được quan tâm từng bước hoàn thiện trong pháp luật về lao động trong thời gian qua ở nước ta. Đây cũng chính là những nội dung cụ thể hóa quyền về trẻ em đã được đặt ra trong Hiến pháp, cũng như đảm bảo các cam kết của Việt Nam tại các điều ước quốc tế về lĩnh vực này, dựa trên điều kiện kinh tế - xã hội đặc thù ở nước ta. Do đó, sự ra đời của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã kế thừa và đạt được những tiến bộ nhất định, đáp ứng kịp thời nhu cầu điều chỉnh cần thiết trong quy định về người lao động chưa thành niên của pháp luật lao động trước

đây, góp phần tạo được hành lang pháp lý chặt chẽ hơn trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, qua nghiên cứu cho thấy chế định này vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định như quy định về thời giờ nghỉ ngơi đặc thù cho người lao động chưa thành niên, mức lương tối thiểu cho người lao động chưa thành niên, phổ biến quy định về lao động chưa thành niên cho các chủ thể nói chung trong quan hệ lao động,... nhằm đảm bảo quyền lao động, sử dụng lao động nhưng cũng đồng thời đảm bảo tính pháp chế trong vấn đề này trên thực tế, do đó việc xem xét, quan tâm, nghiên cứu để khắc phục những hạn chế là cần thiết trong thời gian tới, trong phạm vi bài viết, tác giả đã đề xuất ba giải pháp nhằm góp phần vào sự hoàn thiện của quy định về người lao động chưa thành niên ở nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội, 2013. Hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam.
2. Quốc hội, 2013. Luật Việc làm số 38/2013/QH13.
3. Quốc hội, 2015. Bộ luật Dân sự số 91/2015/QH13.
4. Quốc hội, 2016. Luật trẻ em số 102/2016/QH13.
5. Quốc hội, 2019. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.
6. Chính Phủ, 2020. Nghị định 28/2020/NĐ-CP quy định về xử phạt vi

phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

7. Chính Phủ, 2020. Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

8. Bộ lao động – Thương binh và xã hội, 2020. Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên.

9. Bộ lao động – Thương binh và xã hội, 2020. Thông tư 29/2021/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động.

10. Thủ tướng Chính Phủ, 2021. Quyết định số 782/QĐ - TTg về phê duyệt Chương trình phòng ngừa giảm thiểu lao động trẻ em lần thứ hai giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

11. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, 2019. Tài liệu tập huấn về phòng ngừa giảm thiểu lao động trẻ em.

12. International Labour Organization. Truy cập ngày 10/12/2022. Địa chỉ truy cập https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_098255/lang--en/index.htm#banner.

LAWS ON JUVENILE WORKERS IN VIETNAM - SHORTCOMINGS AND SOLUTIONS

Lam Hong Loan Chi* and Ngo Nguyen Phuong Thuy

Tay Do University

(*Email: lhlchi@tdu.edu.com)

ABSTRACT

In this article the subject of Juvenile workers in labor relations is compared to their legal capacity in other legal relations in the Vietnamese legal system. It is also fully consistent with international labor best practices; especially since Vietnam officially joined the International Labor Organization (ILO) in 1992. The endorsements of some conventions belonging to the organization, related to labor in general and child labor in particular, have made an important contribution to perfecting the legal basis to ensure the legitimate rights and interests of juvenile workers. Vietnam has made great efforts to establish its commitment to human rights in labor relations, as well as gradually including them in the labor law. However, there are still violations of juvenile workers' rights in reality, which leads to the fact that the legitimate rights and interests of juvenile workers are not guaranteed. Through this article, the author aims to contribute to the completion of the theoretical and practical issues of juvenile workers' legal rights in our country in the coming time.

Keywords: Labor, labor legal relations, juvenile workers, regulations on juvenile workers, workers