

The Saigon International
University



Khóa luận
tốt nghiệp

Thành phố Hồ Chí Minh – 2024

.....

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Luật kinh tế

Đề tài

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHƯA
THÀNH NIÊN**

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Hồ Hồng Nhung

Sinh viên

Trần Thị Hạ Duyên

MSSV

97382001869



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan đề tài khóa luận tốt nghiệp về “Pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên” là bài viết thuộc quyền sở hữu duy nhất của em. Những tài liệu tham khảo được sử dụng trong đề án đã được trích dẫn và nêu rõ trong mục tài liệu tham khảo. Toàn bộ nội dung và kết quả được dựa trên sự cố gắng cũng như sự nỗ lực của bản thân cùng với sự giúp đỡ cô hướng dẫn. Cam kết không xuất hiện tình trạng sao chép hay sử dụng kết quả nghiên cứu của một công trình nào khác đã được công bố trước đây. Nếu những lời cam đoan trên của em không chính xác, em xin chịu hoàn toàn trách nhiệm và chịu mọi hình thức kỷ luật từ khoa và nhà trường.

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa luận này, em xin gửi lời cảm ơn đến các quý thầy cô khoa Kinh doanh và Luật của trường Đại học Tư thục Quốc tế Sài Gòn đã tạo cơ hội cho em được học tập, rèn luyện và tích lũy kiến thức, kỹ năng để thực hiện khóa luận này. Đặc biệt, em xin gửi lời cảm ơn đến giảng viên hướng dẫn là cô ThS. Hồ Hồng Nhung đã tận tình chỉ dẫn, theo dõi và đưa ra những lời khuyên bổ ích giúp em giải quyết được các vấn đề gặp phải trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành đề tài một cách tốt nhất. Tuy nhiên, vì kiến thức chuyên môn vẫn còn nhiều hạn chế cùng với việc bản thân chưa có nhiều kinh nghiệm nên khóa luận của em vẫn còn nhiều thiếu sót. Kính mong nhận được sự góp ý và chỉ bảo của quý thầy cô và mọi người. Em xin chúc quý thầy cô dồi dào sức khỏe và ngày càng có nhiều thành công trong sự nghiệp và cuộc sống.

Em xin chân thành cảm ơn!

NHẬN XÉT CỦA GIÁNG VIÊN HƯỚNG DẪN

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

TP.HCM, ngày tháng 07 năm 2024
Giảng viên hướng dẫn
(Ký tên)

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	iii
LỜI CẢM ƠN.....	iv
NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN.....	v
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu cụ thể.....	5
6. Ý nghĩa của khóa luận.....	5
7. Kết cấu của khóa luận	6
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN.....	7
1.1. Khái quát về sử dụng lao động chưa thành niên.....	7
1.1.1. Khái niệm, đặc điểm người lao động chưa thành niên.....	7
1.1.2. Phân loại lao động chưa thành niên	9
1.1.3. Khái niệm về sử dụng lao động chưa thành niên.....	10
1.1.4. Nguyên nhân dẫn đến sử dụng lao động chưa thành niên.....	10
1.2. Khái quát pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên	11
1.2.1. Vai trò của pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên	11
1.2.2. Quy định pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên.....	12
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....	16
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN	17
2.1. Thực trạng pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên	17
2.1.1. Điều kiện sử dụng lao động chưa thành niên	19
2.1.2. Những công việc được sử dụng lao động chưa thành niên và cấm sử dụng lao động chưa thành niên.....	19
2.2. Những chế độ của người lao động chưa thành niên	23
2.2.1. Chế độ về tiền lương	23
2.2.2. Chế độ về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi.....	25
2.2.3. Chế độ về an toàn lao động và vệ sinh lao động	27

2.2.4. Chế độ về bảo hiểm xã hội.....	28
2.3. Những vấn đề khác giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thành niên.....	29
2.3.1. Về hợp đồng lao động	29
2.3.2. Về vấn đề học nghề	34
2.3.3. Vấn đề cạnh tranh trong việc sử dụng người lao động chưa thành niên.....	35
2.4. Thực tiễn pháp luật về sử dụng lao động chưa thành niên	36
2.4.1. Đối với độ tuổi và các công việc của người lao động chưa thành niên	36
2.4.2. Đối với thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi.....	38
2.4.3. Đối với thanh tra và chế tài xử lý.....	38
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	40
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN.....	41
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động chưa thành niên	41
3.1.1. Bảo đảm phù hợp với các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về lao động chưa thành niên	42
3.1.2. Bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội ở Việt Nam	42
3.1.3. Bảo đảm phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế	43
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động chưa thành niên	43
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực việc làm, đào tạo nghề đối với lao động chưa thành niên.....	44
3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên.....	45
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	48
KẾT LUẬN CHUNG.....	49
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	50

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

ILO	International Labour Organization - Tổ chức lao động quốc tế
NĐ-CP	Nghị định Chính phủ
NLĐCTN	Người lao động chưa thành niên
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BLHS	Bộ luật Hình sự
NLĐ	Người lao động
HĐLĐ	Hợp đồng lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ở các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, việc bảo vệ người lao động, đặc biệt là người lao động chưa thành niên là vấn đề rất cần thiết và đặc biệt quan trọng, khi tham gia lao động thì người lao động thường sẽ bị phụ thuộc vào sự quản lý của người sử dụng lao động. Bảo vệ lao động chưa thành niên là hình thức quản lý và giám sát nhằm ngăn chặn những tổn hại đối với họ trong quá trình làm việc, bảo vệ người lao động chưa thành niên không chỉ là mục tiêu mà còn là yếu tố quan trọng để bảo vệ người lao động trong các luật lao động. Nhiều quy định về quyền bình đẳng và bảo vệ người lao động được quy định trong Hiến pháp 1992 và Hiến pháp 2013. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019 cũng có các hướng dẫn và quy định để đảm bảo an toàn và lợi ích cho người lao động, quá trình hội nhập hiện nay của đất nước đòi hỏi phải có sự bảo vệ dành cho người lao động, đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của họ. Thuật ngữ “người chưa thành niên” được sử dụng để nói đến đối tượng là người còn trẻ, còn hạn chế về nhận thức, thể lực và trí tuệ. Việc tham gia vào lao động của người chưa thành niên có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như hoàn cảnh và nhu cầu đời sống, có nhiều hành vi vi phạm pháp luật xảy ra vì lý do những người trẻ phải tham gia lao động từ quá sớm, những vi phạm này phần nào đó gây ảnh hưởng rất nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa thành niên.

Ở Việt Nam hiện nay, không khó để bắt gặp những hành vi vi phạm pháp luật lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức như việc muốn họ phải làm thêm giờ nhưng không trả thêm tiền công, không tham gia đúng quy tắc về bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bắt vào điểm yếu của người chưa thành niên là người chưa phát triển đầy đủ về trí tuệ và thể lực, nhận thức về pháp luật của họ còn thấp, chưa thể tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, dẫn đến tình trạng bị chèn ép và bóc lột. Những điều này cho thấy vẫn còn nhiều vấn đề chưa được giải quyết trong việc bảo vệ người lao động, đặc biệt là lao động chưa thành niên, vai trò của pháp luật để bảo vệ người chưa thành niên còn chưa được phát huy triệt để, còn nhiều hạn chế chưa được giải quyết rõ ràng. Nhà nước ta nhận thức được tầm quan trọng của việc bảo vệ lao động chưa thành niên, đặc biệt là lao động chưa đủ tuổi và đã tiến hành nhiều hoạt động nhằm thúc đẩy bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhóm lao động này. Ngày 20 tháng 2 năm 1990, Việt Nam phê chuẩn Công ước Quyền trẻ em. Thông qua công việc này, Việt Nam đã trở thành quốc gia đầu tiên ở châu Á và quốc gia thứ hai trên thế giới thực hiện Công ước Quyền trẻ em. Tuy nhiên, tình trạng vi phạm, lạm dụng

quyền của người chưa thành niên và hành vi vi phạm pháp luật của người chưa thành niên vẫn tiếp tục xảy ra và diễn biến phức tạp. Nguyên nhân là do các quy định pháp luật còn thiếu đồng bộ, chưa toàn diện, nhiều văn bản, hướng dẫn còn mâu thuẫn, chồng chéo. Sự phối hợp của các cơ quan liên quan trong việc tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật chưa cao, ý thức tuân thủ pháp luật của cán bộ và người dân chưa cao, chưa tập trung vào công việc, chưa đảm bảo quyền lợi của trẻ vị thành niên và lao động chưa thành niên.

Trước tình hình trên, việc nghiên cứu và tìm hiểu về sử dụng lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam là một yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa trong việc giải quyết những vướng mắc của pháp luật trong thực tiễn, đồng thời góp phần nhìn nhận rõ hơn vai trò quan trọng của việc sử dụng lao động chưa thành niên một cách đúng đắn, đảm bảo cho họ được hưởng những quyền và lợi ích hợp pháp của mình theo pháp luật. Vì vậy đề tài nghiên cứu “ Pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên” có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc.

2. Tình hình nghiên cứu

Cho đến nay, có rất nhiều công trình nghiên cứu khoa học về đề tài người lao động chưa thành niên đã được thực hiện, chẳng hạn như các bài luận văn, các bài viết trên tạp chí, những buổi hội thảo, trong đó mỗi phần nghiên cứu đều khám phá vấn đề này từ nhiều góc độ khác nhau.

- Đề tài về lao động chưa thành niên đã được nhắc đến trong các bài báo được đăng tải trên tạp chí luật, có thể nói đến bài viết “Những vấn đề pháp lý về lao động chưa thành niên” của Tiến sĩ Nguyễn Hữu Chí, Trường Đại học Luật Hà Nội, đăng trên tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 11 năm 2003. Dù nghiên cứu này cho thấy sự tổng quan về những vấn đề xoay quanh lao động chưa thành niên và cho thấy tầm quan trọng của các quy định pháp luật, bài nghiên cứu này tập trung đưa ra những đề xuất và đánh giá về những quy định pháp luật hiện nay, mục đích là để nâng cao sự hoàn thiện pháp luật đối với nhóm người lao động chưa thành niên. Dù vậy, tài liệu trên chưa đưa ra được các phân tích, giải pháp tổng quát về những quy định đối với những vấn đề không phù hợp với sự phát triển của xã hội hiện nay.

- Một trong số những công trình nghiên cứu phải nhắc đến là của tác giả Vũ Ngọc Bình về “Vấn đề lao động trẻ em”. Bên cạnh đó, còn có công trình nghiên cứu về “Thực trạng lao động trẻ em trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh” của tác giả Đỗ Thị Loan. Đây là những công trình đi sâu về chuyên môn hoặc chỉ tập trung một cách giới hạn, chưa thể hiện một cách rõ ràng về tình hình lao động chưa thành niên hiện nay, chưa đưa ra cụ thể những giải pháp mang tính thực tế để có thể cải thiện việc vi phạm khi sử dụng lao động là trẻ em.

- Báo cáo “Chấm dứt lao động trẻ em trong tầm tay” của Tổ chức lao động quốc tế năm 2006 đã cho thấy được cái nhìn trọn vẹn về thực trạng của người lao động chưa thành niên ở nhiều các quốc gia khác nhau và nêu ra sự cố gắng của các nước trong việc đưa ra những quy định để bảo vệ lao động là trẻ em. Báo cáo này nhằm đề xuất các nước tiến hành thực hiện các chương trình, chính sách về kinh tế, về xóa đói giảm nghèo, về giáo dục, đây là điều cần thiết để xóa bỏ lao động trẻ em. Dù vậy, bài báo cáo chỉ nêu được các vấn đề liên quan đến nền kinh tế, xã hội và tập trung kiến nghị hình thành các hoạt động chung ở các nước, còn chưa làm rõ vào các chi tiết của những quy định pháp luật để có thể loại bỏ được những hình thức lao động gây ảnh hưởng xấu đến trẻ em.

- “Tổng quan về lao động trẻ em giúp việc gia đình ở Châu Á” của tác giả Bharati Pflug cũng là một công trình nghiên cứu đáng chú ý được viết vào năm 2002, đã đưa ra được những nguyên nhân dẫn đến lao động trẻ em giúp việc gia đình và nêu ra những hậu quả, những mặt tiêu cực khi lao động trẻ em khi tham gia vào lao động giúp việc gia đình, từ đó đưa ra những đề xuất để hoàn thiện những quy định pháp luật đối với lao động trẻ em ở các nước như là Indonesia, Nepal, Thái Lan. Dù vậy, công trình nghiên cứu này chỉ tập trung vào vấn đề lao động trẻ em khi tham gia giúp việc gia đình mà chưa đưa ra những khía cạnh bao quát hơn.

- Tác giả Trần Thắng Lợi năm 2012 đã viết luận án tiến sĩ về đề tài “Hoàn thiện pháp luật về lao động chưa thành niên trong điều kiện hội nhập quốc tế”, “Bảo vệ quyền của lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam, qua thực tiễn tỉnh Quảng Trị” của tác giả Hồ Sỹ Trung được viết vào năm 2020, “Pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên ở Việt Nam” là luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Thị Thanh Thủy được viết vào năm 2020, Các bài viết trên đều chưa cung cấp một cái nhìn tổng quan và toàn diện về các quy định pháp luật liên quan đến lao động trẻ em trong Bộ luật Lao động 2019, tình trạng hiện tại của pháp luật về lao động chưa thành niên, đặc biệt là những hạn chế, những góc nhìn toàn diện hơn để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế và xã hội, đặc biệt là hội nhập quốc tế còn chưa được nêu ra một cách chi tiết. Chủ đề về lao động chưa thành niên và lao động trẻ em đã được nghiên cứu rộng rãi dưới nhiều hình thức khác nhau, các nghiên cứu nêu trên tuy chú trọng vào những khía cạnh cụ thể về người lao động chưa thành niên nhưng chủ yếu tập trung vào nghiên cứu về nhóm này theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, Vì vậy, việc đánh giá thực trạng và đưa ra ý kiến về tình hình kinh tế, xã hội và những khác biệt trong quy định của các văn bản pháp luật hiện hành không còn phù hợp nữa. Nghiên cứu này dựa trên kết quả của các tác giả trước để tham khảo thêm các nội dung chính của

pháp luật lao động liên quan đến lao động chưa thành niên, từ đó hoàn thành bài nghiên cứu nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về vấn đề này.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của nghiên cứu này là xem xét các vấn đề lý luận và đánh giá thực trạng pháp lý về bảo vệ lao động vị thành niên. Từ đó đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật bảo vệ lao động chưa thành niên. Để đạt được mục tiêu nghiên cứu đặt ra trong khóa luận tốt nghiệp, nhiệm vụ của khóa luận tốt nghiệp gồm: Thứ nhất, nghiên cứu và làm rõ những vấn đề liên quan đến pháp luật về lao động chưa thành niên. Thứ hai, phân tích thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động chưa thành niên tại Việt Nam, đánh giá, chỉ ra những thuận lợi, hạn chế, từ đó nêu ra những nguyên nhân và bất cập để có thể xây dựng và hoàn thiện hơn. Thứ ba, trên cơ sở nghiên cứu, đánh giá và đưa ra quan điểm, đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật để bảo vệ lao động chưa thành niên tại Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, phân tích, làm sáng tỏ những vấn đề lý luận pháp luật về người lao động chưa thành niên.

Thứ hai, phân tích và lý giải tầm quan trọng của pháp luật đối với lao động chưa thành niên.

Thứ ba, phân tích, đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành về người lao động chưa thành niên, chỉ ra những bất cập và hạn chế của pháp luật đối với đối tượng này.

Thứ tư, nghiên cứu và đánh giá thực tiễn thực hiện của pháp luật hiện hành về những quy định đối với người lao động chưa thành niên từ đó nêu ra được những sự tiến bộ cũng như những hạn chế tìm hiểu ra nguyên nhân và vướng mắc để có thể đưa ra những giải pháp thích hợp.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Khóa luận tốt nghiệp này tập trung vào các quy định của pháp luật lao động, trong đó bao gồm các quy định pháp luật của Bộ luật Lao động 2019 đối với lao động chưa thành niên và nhiều văn bản pháp luật khác có liên quan đến như Luật Trẻ em 2016, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Dân sự 2015,... tập trung tham khảo ở 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 xóa bỏ hình thức lao động trẻ em tồi tệ”. Các văn bản này Việt Nam đã phê chuẩn và có liên quan trực tiếp đến đối tượng là người lao động

chưa thành niên. Ở khóa luận tốt nghiệp này, đối tượng nghiên cứu cụ thể chỉ tập trung ở Bộ luật Lao động 2019.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về bản chất thì người lao động chưa thành niên bao gồm nhiều loại đối tượng, có thể hiểu đơn giản họ là người làm việc để kiếm tiền và nhận thù lao nhưng chưa đủ 18 tuổi. Cụ thể hơn, người lao động chưa thành niên là những người chưa đủ 18 tuổi được người sử dụng lao động thuê để lao động và được trả thù lao cho sức lao động của mình. Khóa luận tốt nghiệp này chỉ tập trung vào việc sử dụng lao động chưa thành niên được quy định trong Bộ luật Lao động Việt Nam, như tên gọi của đề tài đã nêu rõ.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu cụ thể

5.1. Phương pháp luận

Đề tài được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác- Lênin với phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, gắn với tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối của Đảng về các vấn đề về người lao động nói chung và người lao động chưa thành niên nói riêng.

5.2. Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Phương pháp phân tích, hệ thống và logic học, phương pháp tổng hợp,... được sử dụng để đánh giá các nội dung thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về lao động chưa thành niên tại chương 1 và chương 2 của khóa luận tốt nghiệp.

Phương pháp nghiên cứu xã hội học (quan sát, tiếp cận thông tin,...) tại chương 1 và chương 2.

Phương pháp xã hội học pháp luật được sử dụng để đánh giá thực tiễn thi hành nội dung luật lao động hiện hành về bảo vệ lao động chưa thành niên trong quan hệ lao động tại chương 2 và chương 3.

Phương pháp tổng hợp, phân tích cũng được sử dụng để xây dựng các giải pháp hoàn thiện luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên ở chương 3 của khóa luận tốt nghiệp.

6. Ý nghĩa của khóa luận

Ý nghĩa lý luận: Những phát hiện của bài báo góp phần làm phong phú thêm những câu hỏi lý luận về quyền con người nói chung và lao động chưa thành niên nói riêng. Bằng cách coi quyền của người chưa thành niên như một giá trị được công nhận rộng rãi được thể hiện ở từng khu vực và quốc gia cụ thể, điều này góp phần giải thích tính phổ quát và đặc thù của các quyền của người chưa thành niên.

Ý nghĩa thực tiễn: Thực tế hệ thống pháp luật nước ta hiện nay thì quyền lợi của lao động chưa thành niên vẫn chưa được đảm bảo tối ưu, luật bảo đảm quyền lợi của lao động chưa thành niên chưa thực sự thống nhất và còn nhiều vấn đề cho thấy vẫn còn những mâu thuẫn chồng chéo. Góp phần hoàn thiện pháp luật bảo hộ lao động bằng cách cung cấp sự hiểu biết đầy đủ và có hệ thống về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên và phân tích thực trạng vấn đề này. Những khuyến nghị về chủ đề này sẽ là tài liệu tham khảo cho quá trình hoàn thiện luật bảo vệ người lao động chưa thành niên của nước ta cũng như cho quá trình tổ chức và thực thi luật bảo vệ lao động chưa thành niên của nước ta, góp phần thống nhất ý thức xã hội và nỗ lực hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này.

7. Kết cấu của khóa luận

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, Khóa luận tốt nghiệp này bao gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về sử dụng lao động chưa thành niên.

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn pháp luật về sử dụng lao động chưa thành niên.

Chương 3: Định hướng và giải pháp hoàn thiện, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về sử dụng lao động chưa thành niên.

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

1.1. Khái quát về sử dụng lao động chưa thành niên

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm người lao động chưa thành niên

Khái niệm người lao động chưa thành niên:

Theo góc độ của pháp luật quy định thì cụm từ “người chưa thành niên” được sử dụng để xác định về những hạn chế, những quyền và nghĩa vụ cũng như trách nhiệm về pháp lý đặc thù của của nhóm này. Độ tuổi chưa thành niên chỉ là một trong nhiều giai đoạn xảy ra của quá trình phát triển ở con người từ lúc là trẻ em đến khi trưởng thành, họ là những người chưa phát triển hoàn thiện về thể chất, trí tuệ và nhận thức,... Còn những cá nhân đã phát triển đầy đủ và hoàn chỉnh về trí tuệ, thể chất, và có khả năng nhận thức có năng lực về hành vi dân sự đầy đủ thì theo nghiên cứu của những nhà tâm lý học, sinh lý học, thì khi con người đã đáp ứng đủ những điều kiện này thì được xem là người đã thành niên. Tại Việt Nam, trong các quy định của pháp luật hiện hành, quy định về người chưa đủ 18 tuổi được quy định ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau như Bộ luật Dân sự, Bộ luật Lao động, Luật trẻ em,.... Tuy nhiên, những quy định cho nhóm đối tượng này ở các văn bản pháp luật lại có sự khác nhau, Không giống như những người đã trưởng thành đã phát triển đầy đủ về thể chất và tinh thần, họ có khả năng tham gia đầy đủ vào các mối quan hệ xã hội được pháp luật quy định, những người dưới 18 tuổi có những đặc điểm tâm lý và thể chất riêng biệt khiến họ không thể tham gia đầy đủ vào các mối quan hệ xã hội. Khác với Bộ luật Dân sự, quy định tại Điều 90 Bộ luật Hình sự (BLHS) chỉ nêu “Người từ đủ 14 tuổi đến dưới 18 tuổi phạm tội phải chịu trách nhiệm hình sự theo những quy định”¹, điều này cho thấy các quy định của Luật Hình sự đối với người chưa thành niên chỉ hạn chế ở độ tuổi từ 14 đến 18 chứ không bao gồm tất cả những người dưới 18 tuổi như Luật Dân sự đưa ra. Bộ luật Lao động (BLLĐ) quy định: “Dành một mục với những quy định áp dụng riêng cho lao động chưa thành niên, nghiêm cấm lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên, cấm nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc trừ một số ngành nghề mà pháp luật cho phép và cha, mẹ hoặc người đỡ đầu của họ đồng ý, cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc có ảnh hưởng xấu đến sự phát triển sức khỏe và nhân cách của họ. người lao động chưa thành niên được rút ngắn thời gian làm việc mà vẫn được hưởng nguyên lương, không phải làm thêm, làm đêm trừ những trường hợp đặc biệt được pháp luật quy định”. Tại khoản 1 Điều 3 BLLĐ quy định “Người lao động là

¹ Điều 90 Bộ luật Hình sự 2015.

người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động (NLĐ) là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.”² và điều 143 quy định “Lao động chưa thành niên là NLĐ chưa đủ 18 tuổi.”³. Qua những quy định ở các văn bản pháp luật nêu trên, có thể xác định người lao động chưa thành niên (NLĐCTN) là người lao động dưới 18 tuổi, chưa hoàn thiện về trí lực, thể lực, nhận thức về xã hội và pháp luật còn non nớt, chưa thể tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân, pháp luật có nhiều quy tắc về những nghĩa vụ mà họ phải tuân theo cũng như có những quy định được đưa ra để bảo vệ họ khi tham gia lao động.

Đặc điểm của người lao động chưa thành niên:

- Thứ nhất, về tâm lý của NLĐCTN thì họ là những người dưới 18 tuổi nên ở độ tuổi này thì tính cách của họ đang dần được hình thành nên sẽ có những diễn biến tâm lý phức tạp, họ có những suy nghĩ, cảm xúc bông bột, dễ bị dụ dỗ, lay động trước những lời nói, những lợi ích trước mắt mà chưa đủ lý trí để có thể nhận định đúng sai, vì vậy mà họ là đối tượng rất dễ có nguy cơ bị áp bức và bóc lột sức lao động.
- Thứ hai, về tình trạng sức khỏe và thể chất của người chưa thành niên gần giống như người lớn. Tuy nhiên, tùy theo độ tuổi sẽ có thể lực nhất định (thể hiện ở chiều cao, cân nặng, sức mạnh cơ bắp, sức bền,...) so với lao động trưởng thành. So với NLĐ trưởng thành, NLĐCTN không thể đáp ứng tất cả các tiêu chí mà công việc yêu cầu. Vì vậy, những người lao động dưới 18 tuổi làm việc quá sức hoặc trong hoàn cảnh lao động nguy hiểm có thể bị suy giảm khả năng phát triển về thể chất và tinh thần.
- Thứ ba, về trí lực thì NLĐCTN chưa phát triển đầy đủ về ý thức nên nhận thức và khả năng kiểm soát hành động còn hạn chế, thường xuất hiện những biểu hiện tâm lý phức tạp. Điều kiện sống và môi trường làm việc có thể ảnh hưởng đến tính cách của một người, để hoàn thiện về trí tuệ và nhân cách thì đối tượng này cần phải trau dồi nhiều thứ để có thể đáp ứng nhu cầu của công việc và học tập để có kiến thức. Việc quy định thời giờ làm việc phải được thực hiện trên quan điểm bảo đảm quyền học tập của NLĐCTN. Ngoài ra, việc yêu cầu NLĐ làm những công việc nguy hiểm ở môi trường không lành mạnh sẽ cản trở sự phát triển về trí tuệ và tác động tiêu cực đến sức khỏe cũng như tính cách của họ.

² khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019.

³ Điều 147 Bộ luật Lao động 2019.

1.1.2. Phân loại lao động chưa thành niên

Tuổi tác, giới tính, tình độ chuyên môn,...là một trong những tiêu chí để phân loại lao động chưa thành niên. Dưới góc độ pháp lý, độ tuổi là tiêu chí để phân loại NLĐCTN, theo đó, NLĐCTN được phân thành 03 nhóm: nhóm NLĐ dưới 13 tuổi, nhóm NLĐ từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 và nhóm từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi.

- Thứ nhất, về nhóm chưa đủ 13 tuổi theo BLLĐ quy định: “chỉ được làm các công việc về 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 và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh”.

- Thứ hai, về nhóm từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 143 BLLĐ và Phụ lục II 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: “chỉ được làm công việc nhẹ theo quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH như: Biểu diễn nghệ thuật; Vận động viên thể thao; Lập trình phần mềm; Các nghề truyền thống; Các nghề thủ công mỹ nghệ; Đan lát, làm các đồ gia dụng, đồ thủ công mỹ nghệ từ nguyên liệu tự nhiên; Gói nem, gói kẹo, gói bánh; Nuôi tằm; Làm cỏ vườn rau sạch; thu hoạch rau, củ, quả sạch theo mùa; Chăm thả gia súc tại nông trại; Phụ gỡ lưới cá, đan lưới cá, phơi khô thủy sản; Cắt chỉ, đơm nút, thùa khuyết, đóng gói vào hộp các sản phẩm dệt thủ công...”⁴.

- Thứ ba, về nhóm từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc quy định tại khoản 1 Điều 147 BLLĐ là “Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên; Sản xuất, kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần hoặc chất gây nghiện khác; Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ; Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc; Phá dỡ các công trình xây dựng; Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại; Lặn biển, đánh bắt thủy, hải sản xa bờ; Công việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên quy định tại Phụ lục III ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH.”⁵; không được làm việc tại các nơi được quy định tại khoản 2 Điều 147 BLLĐ là “Cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm việc ở các nơi sau đây: Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; Công trường xây dựng; Cơ sở giết mổ gia súc; Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điếm kinh

⁴ khoản 3 Điều 143 Bộ luật Lao động năm 2019 và Phụ lục II ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

⁵ khoản 1 Điều 147 Bộ luật Lao động 2019.

doanh xô số, dịch vụ trò chơi điện tử; Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên quy định tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH.”⁶

1.1.3. Khái niệm về sử dụng lao động chưa thành niên

Khái niệm người sử dụng lao động chưa thành niên:

Cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, doanh nghiệp, cá nhân hay hộ gia đình, và các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam ở mọi thành phần kinh tế đều được xem là người được sử dụng lao động trong quan hệ của pháp luật lao động. Khái niệm NSDLĐ được quy định tại BLLĐ. Cụ thể, Khoản 2 Điều 3 BLLĐ quy định như sau: “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận, trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.”⁷

Khái niệm sử dụng lao động chưa thành niên:

Sử dụng lao động chưa thành niên hay còn được gọi là lao động trẻ em, dùng để chỉ đến việc sử dụng lao động của người chưa thành niên dưới độ tuổi quy định trong các hoạt động sản xuất, lao động,... Khái niệm về “người sử dụng lao động chưa thành niên” được hiểu chung là các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp,... sử dụng người lao động đang trong độ tuổi chưa thành niên. Theo quy định và luật pháp của hầu hết các quốc gia nói chung và pháp luật Việt Nam nói riêng, đặc biệt là các nước phát triển, tuổi tối thiểu cho phép lao động thường là 15 đến 18 tuổi, tùy theo từng quốc gia và từng loại hình công việc. Việc sử dụng lao động chưa thành niên trái với quy định của pháp luật không chỉ là vi phạm pháp luật mà còn tạo ra rất nhiều ảnh hưởng tiêu cực về mặt sức khỏe, giáo dục và phát triển về thể lực và trí lực một cách toàn diện của người chưa thành niên. Những đứa trẻ được sử dụng lao động thường không có điều kiện học hành một cách đầy đủ, không được bảo vệ và thường bị lạm dụng, bóc lột sức lao động, gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển về thể chất và tinh thần của họ sau này.

1.1.4. Nguyên nhân dẫn đến sử dụng lao động chưa thành niên

- Thứ nhất, nguyên nhân dẫn đến NLĐCTN phải tham gia lao động từ rất sớm chủ yếu là do hoàn cảnh gia đình nên họ phải tham gia lao động khi độ tuổi còn nhỏ, thậm chí là bỏ học để lao động phụ giúp gia đình và nuôi sống bản thân.
- Thứ hai, do NLĐCTN chưa đủ nhận thức và kinh nghiệm để có thể tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, có thể cá nhân và gia đình của họ cũng chưa đủ hiểu

⁶ khoản 2 Điều 147 Bộ luật Lao động 2019.

⁷ khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, ngày 20 tháng 11 năm 2019.

biết và nhận thức về pháp luật để có thể bảo vệ cho con em, dẫn đến đối tượng này dễ bị bóc lột sức lao động và phải làm những công việc nặng nhọc.

- Thứ ba, do người sử dụng lao động muốn giảm chi phí thuê nhân công nên đã bất chấp những quy định của pháp luật để tuyển những người lao động chưa thành niên, lợi dụng việc họ còn chưa đủ hiểu biết để có thể tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân mà trả lương cho họ thấp hơn so với những người lao động trưởng thành dù làm chung một loại công việc, bóc lột sức lao động của họ một cách dễ dàng.

- Thứ tư, pháp luật đã đưa ra những quy định về mức phạt dành cho những hành vi phi phạm về sử dụng NLĐCTN, nhưng những mức phạt này là một con số thấp hơn những gì mà sức lao động của người chưa thành niên mang lại, vì vậy họ sẵn sàng nộp phạt và tiếp tục sử dụng LĐCTN trái pháp luật.

Hậu quả của việc bị bóc lột sức lao động khi trẻ chưa thành niên sẽ dẫn đến họ bị tổn thương về tâm lý, tinh thần, thể xác,... cũng như hạn chế những quyền và cơ hội học tập phát triển về giáo dục, trẻ em là mầm non là tương lai của đất nước, là những lao động trẻ trong tương lai, vì vậy họ cần được bảo và cần được giáo dục để có thể tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của chính mình. Ở Việt Nam nói riêng và các nước trên thế giới nói chung chúng ta không khó để bắt gặp những lao động trẻ chưa thành niên, lao động một cách nặng nhọc, sức khỏe và tâm lý của họ bị ảnh hưởng trầm trọng dẫn đến rất nhiều hậu quả đáng tiếc. Ở thời đại văn minh hiện nay việc bảo vệ cho những lao động trẻ là một vấn đề hết sức cần thiết, trong giai đoạn chưa thành niên họ nhạy cảm và những thức còn mong manh chưa thể bảo vệ cho bản thân mình một cách tuyệt đối, đây là lứa tuổi cần được chăm sóc kỹ lưỡng về dinh dưỡng cũng như hoạt động thể lực tinh thần nhưng họ lại đang bị bóc lột về sức lao động. Việc cá nhân, tổ chức, các doanh nghiệp và bản thân NLĐ cũng như sử dụng lao động đang cố tình không hiểu rõ về vấn đề này, họ thừa biết về những hậu quả nhưng vì rất nhiều lý do khách quan và chủ quan nên dẫn đến việc sử dụng lao động chưa thành niên vẫn còn xảy ra dù pháp luật đã quy định khá cụ thể.

1.2. Khái quát pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên

1.2.1. Vai trò của pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên

Pháp luật Việt Nam về NLĐCTN đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ và đảm bảo quyền lợi cho các em trong độ tuổi lao động chưa đủ điều kiện lao động hoặc chưa đủ tuổi vị thành niên. Một số vai trò có thể kể đến như:

- Thứ nhất, nhằm đảm bảo họ không bị lạm dụng, bắt buộc làm việc quá khả năng nên đã đưa ra những quy định rõ ràng về các quyền và nghĩa vụ của NLĐCTN, pháp

luật Việt Nam cấm mọi hành vi sử dụng lao động của trẻ em dưới 15 tuổi hoặc trẻ từ 15 đến dưới 18 tuổi nhưng chưa đủ điều kiện lao động theo quy định của pháp luật.

- Thứ hai, nhằm giúp cho NLĐCTN có được môi trường và thời gian để học tập, rèn luyện, phát triển bản thân ngay cả khi tham gia lao động bằng cách đưa ra những quy định, giới hạn về thời gian làm việc và các điều kiện lao động phù hợp với độ tuổi của họ.

- Thứ ba, để bảo vệ quyền lợi của NLĐCTN nói chung và sức khỏe, sự phát triển về tinh thần, thể chất của họ nói riêng thì pháp luật cũng đã đưa ra những quy định để xử lý những hành vi phi phạm bóc lột sức lao động trẻ em nhằm đảm bảo rằng các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp nào có hành vi vi phạm sẽ bị xử lý nghiêm.

- Thứ tư, pháp luật đề cao vai trò của giáo dục và tuyên truyền để nâng cao nhận thức của cộng đồng về việc bảo vệ trẻ em khỏi lao động trái pháp luật và các hành vi xâm hại, lạm dụng, bảo vệ quyền lợi và đảm bảo cho sự phát triển toàn diện, từ đó đóng góp vào việc xây dựng một xã hội công bằng và phát triển bền vững.

Việt Nam cũng thực hiện các quy định này để tuân thủ các cam kết quốc tế mà nước ta đã ký kết, đặc biệt là các nghị quyết của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các hiệp định quốc tế về quyền lợi lao động.

1.2.2. Quy định pháp luật Việt Nam về sử dụng lao động chưa thành niên

Pháp luật đặt ra những quy định cho NLĐ để bảo vệ những NLĐ, bên cạnh đó pháp luật cũng đưa ra những quy định cực kỳ cần thiết dành cho những NLĐCTN, nhằm bảo vệ họ trong quá trình lao động để đảm bảo họ hoạt động lao động đúng với thể lực sức khỏe, phù hợp với lứa tuổi, không ảnh hưởng đến việc học hành, giáo dục và quan trọng nhất là bảo hộ cho họ khi tham gia lao động các quy định pháp luật về NLĐ chưa thành niên hiện nay được chứa đựng trong BLLĐ và nằm rải rác ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau. BLLĐ đã dành một chương gồm những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác, trong đó lao động chưa thành niên được quy định trong một mục, gồm 5 điều. Theo bộ luật này thì lao động chưa thành niên là NLĐ chưa đủ 18 tuổi. Trong đó, việc sử dụng lao động được quy định cụ thể theo các mốc độ tuổi khác nhau. Trên nguyên tắc NLĐCTN chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách. Pháp luật đòi hỏi NSDLĐ khi sử dụng NLĐCTN có trách nhiệm quan tâm chăm sóc NLĐ về các mặt lao động, theo dõi công việc đang làm và tình hình sức khỏe, tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Cụ thể tại Điều 144 BLLĐ, việc sử dụng NLĐ chưa thành niên phải tuân theo các nguyên tắc như sau: