

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN QUỐC BẢO LÂM

**BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8.38.01.07

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2022

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Trần Tiến Hải**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn  
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

## MỤC LỤC

<b>PHẦN MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài .....	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
<b>CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN .....</b>	<b>5</b>
1.1. Khái niệm, đặc điểm lao động chưa thành niên .....	5
1.1.1. Khái niệm lao động chưa thành niên.....	5
1.1.2. Đặc điểm lao động chưa thành niên .....	5
1.2. Khái niệm, đặc điểm bảo vệ lao động chưa thành niên .....	5
1.2.1. Khái niệm bảo vệ lao động chưa thành niên .....	5
1.2.2. Đặc điểm bảo vệ lao động chưa thành niên .....	5
<b>CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Thực trạng qui định của pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên.....</b>	<b>7</b>
2.1.1. Bảo vệ việc làm cho lao động chưa thành niên.....	7
2.1.2. Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho lao động chưa thành niên.....	8
2.1.3. Bảo vệ sức khỏe của lao động chưa thành niên .....	8
2.1.4. Bảo vệ lao động chưa thành niên thông qua quy định cụ thể về hợp đồng lao động	9
2.1.5. Bảo vệ tiền lương và thu nhập cho lao động chưa thành niên .....	11
2.1.6. Đánh giá chung các qui định của pháp luật lao động về bảo vệ quyền lợi của lao động chưa thành niên.....	11
<b>2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên.....</b>	<b>12</b>
2.2.1. Khái quát về tình hình lao động chưa thành niên ở Việt Nam .....	12
2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về việc làm của lao động chưa thành niên .....	13
2.2.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về hợp đồng lao động đối với lao động chưa thành niên .....	13
2.2.4. Thực tiễn áp dụng quy định về tiền lương đối với lao động chưa thành niên ....	13

2.2.5. Thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của lao động chưa thành niên.....	14
2.2.6. Thực tiễn chấp hành các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với người chưa thành niên.....	14
2.2.7. Đánh giá chung thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên .....	14
<b>Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN .....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên.....</b>	<b>16</b>
3.1.1. Đảm bảo sự phát triển toàn diện của lao động chưa thành niên ở Việt Nam	16
3.1.2. Tôn trọng quyền được tham gia lao động xã hội của lao động chưa thành niên .....	16
3.1.3. Đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội ở Việt Nam.....	17
3.1.4. Bảo đảm phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế.....	17
<b>3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên .....</b>	<b>17</b>
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên.....	17
3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên.....	17
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>19</b>

## TÓM TẮT LUẬN VĂN TẠI HỘI ĐỒNG CHẤM

**Kinh thưa: Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ**

**Sau thời gian học tập và thực hiện đề tài “Bảo vệ lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động hiện hành” được TS Trần Tiến Hải hướng dẫn. Hôm nay, tôi trình bày tóm tắt các kết quả nghiên cứu trong luận văn như sau:**

**Thứ nhất: Phần mở đầu:**

### PHẦN MỞ ĐẦU

#### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Bảo vệ người lao động, đặc biệt là lao động chưa thành niên luôn là vấn đề quan trọng của mọi quốc gia nhất là đối với những quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Bởi lẽ, trong mối quan hệ lao động thì người lao động luôn ở vị trí yếu thế, phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Bảo vệ lao động chưa thành niên được hiểu là ngăn chặn mọi sự xâm hại có thể xảy ra đối với lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động. Với vai trò đó bảo vệ lao động chưa thành niên không chỉ là mục tiêu hướng đến mà còn là nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất của pháp luật về lao động.

Ngay từ những năm đầu phát triển nền kinh tế thị trường Đảng đã chủ trương là: “Phải tăng cường bảo vệ người lao động, trọng tâm là ở các doanh nghiệp”. Cụ thể hóa chủ trương này của Đảng, tại Hiến pháp năm 1992 và Hiến pháp năm 2013 đã có những quy định ghi nhận sự bình đẳng, bảo vệ người lao động. Từ cơ sở chủ trương của Đảng và của Hiến pháp năm 1992, Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đều có những quy định, để cụ thể hóa nguyên tắc bảo vệ người lao động. Vì vậy, việc bảo vệ quyền lợi của lao động là một trong những nội dung cơ bản nhất trong việc thực hiện và bảo đảm quyền con người và cũng là vấn đề cốt lõi của quốc gia nói chung. Hiện nay, đất nước ta trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, vấn đề bảo vệ quyền lợi của lao động càng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết, đặc biệt là lao động chưa thành niên. Xét về bản chất, người chưa thành niên là

người còn non nớt cả về thể chất, tinh thần và khả năng nhận thức về thế giới bên ngoài. Do những hoàn cảnh và nhu cầu khác nhau mà người chưa thành niên 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 lao động chưa thành niên.

Ở Việt Nam hiện nay, vẫn xảy ra tình trạng người sử dụng lao động nợ đọng bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, tăng giờ làm, tăng ca, chậm tăng lương không đúng với quy định của pháp luật đối với lao động chưa thành niên. Điều này chứng minh rằng cơ chế bảo vệ lao động chưa thành niên vẫn còn nhiều vấn đề bất cập. Pháp luật bảo vệ quyền lợi của lao động chưa thành niên chưa phát huy được vai trò và ý nghĩa vốn có của nó trong cuộc sống.

Với các lý do cơ bản trên, học viên lựa chọn nghiên cứu đề tài “***Bảo vệ lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động hiện hành***” làm luận văn thạc sĩ luật học của mình với mong muốn tìm ra những nguyên nhân vướng mắc, tồn tại trong quá trình tổ chức thực hiện từ đó làm cơ sở để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật ở Việt Nam hiện nay.

## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài**

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài**

#### ***3.1. Mục đích nghiên cứu***

Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật lao động về bảo vệ quyền lợi của lao động chưa thành niên ở Việt Nam trong thời gian tới.

#### ***3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

Để hoàn thành được mục đích nghiên cứu trên trên, luận phải phải thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

*Thứ nhất*, làm rõ những vấn đề lý luận về bảo vệ lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động hiện hành;

*Thứ hai*, khái quát, phân tích và đánh giá thực trạng các quy định pháp luật, thực trạng thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động hiện hành, chỉ ra những điểm bất cập làm cơ sở cho việc đề xuất hoàn thiện pháp luật.

*Thứ ba*, phân tích, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên, chỉ ra được các vướng mắc, bất cập trong thực tiễn áp dụng pháp luật về vấn đề này.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu của đề tài chủ yếu là các quy định pháp luật lao động trong Bộ Luật lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ Luật lao động. Ngoài ra, đối tượng nghiên cứu còn bao gồm một số nội dung trong các văn bản pháp luật khác như: một số quy định trong Luật Trẻ em (2016), Bộ Luật Tố tụng Dân sự, Bộ Luật dân sự, Luật Bảo hiểm xã hội (2014)... Bên cạnh các quy định của pháp luật Việt Nam về lao động chưa thành niên, các quy định của pháp luật quốc tế và một số quốc gia cũng được đề cập trong luận án ở mức độ phù hợp, trong đó tập trung chủ yếu vào Công ước số 138 về độ tuổi lao động tối thiểu (1973) và Công ước số 182 về cấm và hành động ngay lập tức để xoá bỏ những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999) là những văn bản liên quan trực tiếp đến lao động chưa thành niên mà Việt Nam đã phê chuẩn.

- Một số vấn đề lý luận về bảo vệ lao động chưa thành niên.

- Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi nội dung nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu các quy định pháp luật lao động hiện hành về bảo vệ lao động chưa thành niên. Tác giả chỉ tập trung nghiên cứu pháp luật lao động về lao động chưa thành niên trong mối quan hệ lao động “làm công ăn lương” là đối tượng điều chỉnh của luật lao động

Việt Nam. Trên cơ sở nghiên cứu các vấn đề lý luận tác giả cũng nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên.

- Phạm vi địa bàn nghiên cứu: Cả nước
- Phạm vi thời gian nghiên cứu: Từ năm 2018 - 2021.



# CHƯƠNG 1

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

### **1.1. Khái quát về bảo vệ lao động chưa thành niên**

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

##### ***a. Khái niệm lao động chưa thành niên***

Lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động.

##### ***b. Đặc điểm lao động chưa thành niên***

Lao động chưa thành niên có một số đặc điểm cơ bản khi so sánh với người lao động đã thành niên như sau:

*Thứ nhất*, lao động chưa thành niên là những người lao động chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần, mang những đặc trưng riêng, khác với lao động đã thành niên, do đó chưa thể tham gia đầy đủ vào các quan hệ lao động của đời sống xã hội.

*Thứ hai*, lao động chưa thành niên được pháp luật bảo vệ ở mức độ cao hơn so với lao động thành niên. Đặc điểm này xuất phát từ sự chưa phát triển đầy đủ về thể chất, tinh thần của lao động chưa thành niên nên khi tham gia quan hệ lao động họ được pháp luật bảo vệ theo hướng “ưu tiên” trong việc được hưởng một số quyền, lợi ích ngang bằng hoặc hơn những quyền, lợi ích mà pháp luật quy định với người lao động thành niên.

*Thứ ba*, lao động chưa thành niên bị hạn chế một phần năng lực hành vi khi giao kết hợp đồng lao động trong những trường hợp nhất định.

#### **1.1.2. Khái niệm, đặc điểm bảo vệ lao động chưa thành niên**

##### ***a. Khái niệm bảo vệ lao động chưa thành niên***

Bảo vệ lao động chưa thành niên là hệ thống các quy định pháp luật do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phòng ngừa và bảo vệ, bảo đảm các quyền của lao động chưa thành niên trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động được thực hiện trên thực tế.

## ***b. Đặc điểm bảo vệ lao động chưa thành niên***

*Thứ nhất:* Bảo vệ lao động chưa thành niên thực hiện theo các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành và được bảo đảm bằng các cơ quan quyền lực nhà nước.

*Thứ hai,* chủ thể được Nhà nước và xã hội bảo vệ là lao động chưa thành niên.

### **1.2. Khái quát pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên**

#### ***1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên***

Pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên là toàn bộ các quy định được Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận nhằm xác định các quyền, lợi ích hợp pháp mà lao động chưa thành niên được hưởng cùng các hình thức và phương pháp bảo vệ, thực thi các nội dung trong thực tiễn của đời sống xã hội.

## Chương 2

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

### 2.1. Thực trạng pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên

#### 2.1.1. Bảo vệ việc làm cho lao động chưa thành niên

Vấn đề việc làm của người lao động nói chung và việc làm cho người chưa thành niên được quy định tại Chương II Bộ luật Lao động, Luật Việc làm năm 2013 và các văn bản hướng dẫn Luật Việc làm. Pháp luật hiện hành khẳng định các quyền cơ bản về việc làm cho người lao động, trong đó quy định người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Các quyền trên được trao cho người lao động, trong đó có lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, với lao động chưa thành niên, một số quyền của họ bị hạn chế một phần. Chẳng hạn, đối với quyền “tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp” thì lao động chưa thành niên chỉ được làm một số công việc tùy theo độ tuổi của mình.

Tuy nhiên, pháp luật mới chỉ đề cập chủ yếu đến mục tiêu số lượng việc làm được tạo ra, chưa chú ý đúng mức tới mặt chất lượng việc làm. Số lao động được giải quyết việc làm hàng năm khá lớn, song đa số làm việc trong khu vực nông nghiệp với trình độ tay nghề thấp, năng suất lao động và thu nhập thấp.

Chính sách, cơ chế tuy tạo ra nhiều việc làm mới và có xu hướng tăng, nhưng thiếu vững chắc, chất lượng việc làm chưa cao và đặc biệt giá trị lao động của việc làm còn thấp.

Ngoài ra, trong Chương trình việc làm, quy định về các Quỹ giải quyết việc làm chưa có những quy định riêng áp dụng đối với lao động chưa thành niên, chưa có quy định ưu tiên, hỗ trợ tạo việc làm ở các địa phương có các ngành nghề truyền thống, nơi có thể tạo ra việc làm phù hợp và thu hút lao động chưa thành niên vào làm việc hoặc vừa tập nghề vừa làm việc. Đặc biệt, Trung tâm

dịch vụ việc làm chưa thực sự là địa chỉ tin cậy đối với lao động chưa thành niên.

### ***2.1.2. Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho lao động chưa thành niên***

#### ***2.1.3. Bảo vệ sức khỏe của lao động chưa thành niên***

Bảo vệ sức khỏe cho lao động chưa thành niên là một trong những vấn đề cần được quan tâm hàng đầu. Bởi lẽ họ đang trong giai đoạn hoàn thiện về thể lực, trí lực và nhân cách. Do đó, chỉ khi họ được bảo đảm về mặt sức khỏe, có thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cũng như được làm việc trong môi trường an toàn thì mới có thể có phát triển đầy đủ, toàn diện.

*Thứ nhất: Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động chưa thành niên*

Điều 105 Bộ Luật lao động quy định thời giờ làm việc không quá 8 giờ một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần đối với người lao động nói chung. Riêng đối với lao động chưa thành niên, thời gian làm việc được rút ngắn từ một đến bốn giờ mỗi ngày tùy từng độ tuổi. Với nhóm từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thời giờ làm việc không quá 4 giờ trong một ngày hoặc 20 giờ trong một tuần không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm Thời giờ làm việc của người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành tại Phụ lục V ban hành kèm Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020.

*Thứ hai: Về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với lao động chưa thành niên*

Pháp luật hiện hành về an toàn lao động, vệ sinh lao động áp dụng với lao động chưa thành niên cũng như đối với người lao động thành niên gồm các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; quyền của người lao động về an toàn lao động, vệ sinh lao động; biện

pháp bảo vệ sức khoẻ người lao động; những ngành nghề, công việc không sử dụng lao động chưa thành niên.

Tuy nhiên, trong Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 mới chỉ tập trung chủ yếu vào những ngành công nghiệp nặng, công nghiệp hoá chất và khu vực chính thức mà chưa bao trùm những ngành như nông nghiệp, ngư nghiệp và khu vực phi chính thức, nơi tình trạng sử dụng lao động chưa thành niên diễn ra phổ biến và hệ thống pháp lý về an toàn, vệ sinh lao động cũng như các dịch vụ thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động không với tới được. Nông nghiệp và ngư nghiệp được cho là những ngành nguy hiểm do việc sử dụng máy móc thiếu những quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động, chẳng hạn sử dụng điện để đánh bắt cá, nhiễm độc thuốc trừ sâu, các chất hóa học khác. Lao động trong khu vực phi chính thức phải đối mặt với những vấn đề nghiêm trọng về an toàn và vệ sinh lao động. Ở khu vực này, lao động chưa thành niên phải làm những công việc tạm thời và khó có một mối quan hệ chính thức với người sử dụng lao động để có được những đảm bảo về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Đồng thời, một số ngành nghề nhạy cảm như phục vụ quán Karaoke, nhà hàng, cơ sở massage,...đều có tác động đến người lao động, nhất là lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, trong những năm gần đây khi nền kinh tế phát triển mạnh, những loại hình công việc mới ra đời (như phục vụ khách ăn uống tại các phòng ăn, phòng hát karaoke,...) lại chưa được bổ sung vào danh mục công việc cấm sử dụng lao động dưới 18 tuổi. Những hạn chế này nhiều khi gây lúng túng cho các cơ quan chức năng trong việc phát hiện, ngăn ngừa và xử lý các trường hợp sử dụng lao động dưới 18 tuổi vào những công việc ảnh hưởng đến sự phát triển về thể chất và tinh thần của lao động chưa thành niên.

#### ***2.1.4. Bảo vệ lao động chưa thành niên thông qua quy định cụ thể về hợp đồng lao động***

*2.1.4.1. Điều kiện của lao động chưa thành niên khi giao kết hợp đồng lao động*

Theo quy định tại Điều 13, Điều 143, Điều 144, Điều 145 Bộ Luật lao động, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH, điều kiện để giao kết hợp đồng lao động đối với lao động chưa thành niên tập trung chủ yếu vào quy định về độ tuổi, sức khỏe và vấn đề giám hộ.

*Độ tuổi* được giao kết hợp đồng lao động của lao động chưa thành niên có thể chia thành hai nhóm:

*Nhóm 1*, lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi chỉ được giao kết hợp đồng lao động với các công việc phù hợp với sức khỏe để đảm bảo sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.

*Nhóm 2*, người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo Phụ lục V ban hành kèm Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH như biểu diễn nghệ thuật, vận động viên thể thao, viết văn, viết báo, lập trình phần mềm, các nghề truyền thống, các nghề thủ công mỹ nghệ...khi giao kết hợp đồng thì phải có sự đồng ý của cha mẹ và phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó.

*Nhóm 3*, người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật Lao động, cụ thể là 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 và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Khi giao kết hợp đồng thì phải có sự đồng ý của cha mẹ và phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó.

Tuy nhiên, tại khoản 3 Điều 145 Bộ luật Lao động và Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12 tháng 11 năm 2020 còn có quy định chưa phù hợp với nội dung Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được phép làm việc. Khoản 1 Điều 7 Công ước quy định trẻ em từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi chỉ được phép làm các công việc nhẹ nhàng (tức tuổi tối thiểu làm công việc nhẹ nhàng là 13 tuổi), Điều 8 cho phép những em dưới 13 tuổi chỉ được làm những công việc trong lĩnh vực nghệ thuật. Thông tư trên quy định về việc nhận trẻ em dưới 13

tuổi được phép lao động trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao. Điều này có nghĩa những em dưới 13 tuổi được phép làm cả những công việc ngoài lĩnh vực nghệ thuật. Đây là quy định chưa phù hợp với nội dung Công ước số 138. Trong trường hợp người sử dụng lao động áp dụng quy định này để sử dụng những em dưới 13 tuổi trong việc sản xuất những mặt hàng thủ ren, gốm, mộc mỹ nghệ...để xuất khẩu sang nước ngoài, các nước này sẽ coi đây là việc sử dụng lao động trẻ em trái phép, không phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, để tạo ra hàng hoá xuất khẩu giá rẻ, bán phá giá và áp dụng các biện pháp chống bán phá giá.

#### ***2.1.5. Bảo vệ tiền lương và thu nhập cho lao động chưa thành niên***

Theo Điều 90 Bộ luật Lao động, mức lương của lao động chưa thành niên do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

Tuy nhiên, hiện nay quy định về tiền lương tối thiểu chưa thể hiện vai trò bảo vệ lợi ích chính đáng cho lao động chưa thành niên, chưa đảm bảo thoả mãn nhu cầu thiết yếu nhất của họ ở mức thấp nhất. Thời gian điều chỉnh mức lương tối thiểu không theo kịp sự biến động về giá cả trên thị trường, thậm chí sau mỗi lần điều chỉnh lương tối thiểu khiến giá cả tăng cao nên khả năng của lương tối thiểu giúp người lao động tái sản xuất sức lao động bị giảm đi. Bên cạnh đó, quy định về cơ sở cho việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu còn chưa cụ thể như chưa quy định về cơ sở điều chỉnh tiền lương tối thiểu khi giá cả tăng, chưa có quy định về thời hạn tăng lương tối thiểu. Những quy định về tiền lương đối với lao động chưa thành niên có tính thực thi cũng chưa cao.

#### ***2.1.6. Đánh giá chung các qui định của pháp luật lao động về bảo vệ quyền lợi của lao động chưa thành niên***

Như vậy, cũng như luật lao động của nhiều nước, pháp luật lao động nước ta về lao động chưa thành niên cũng có những quy định riêng, ngoại lệ áp dụng với đối tượng này ngoài những quy định chung áp dụng cho tất cả người lao động. Các quy định cụ thể trên được kết hợp với nhau tạo thành một tổng thể

các quy định nhằm điều chỉnh quan hệ lao động liên quan đến lao động chưa thành niên.

Tuy nhiên, trong các quy định về lao động chưa thành niên còn một số quy định chưa phù hợp như quy định về độ tuổi tham gia học nghề; quy định về việc phân chia thành các nhóm tuổi khác nhau được làm những công việc phù hợp; quy định hình thức hợp đồng lao động; quy định mức xử lý vi phạm... Một số quy định có tính khả thi hoặc mức độ tuân thủ không cao như quy định về cấm sử dụng lao động chưa thành niên làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; việc tuân theo quy định phải giao kết hợp đồng lao động; quy định về cấm trừ lương, cấm làm quá giờ... Ngoài ra, còn thiếu một số quy định cần thiết như quy định cụ thể về tiêu chuẩn sức khỏe; thiếu quy định cụ thể về công việc, ngành nghề được sử dụng lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm thêm giờ, làm ban đêm; thiếu quy định về những nghề, công việc nhẹ nhàng được sử dụng lao động chưa thành niên từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi; thiếu quy định về cấm sử dụng lao động chưa thành niên trong lĩnh vực biểu diễn khiêu dâm... Đặc biệt, quy định về các biện pháp bảo vệ lao động chưa thành niên còn chưa đủ mạnh để đảm bảo tính thực thi cao như quy định thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, đóng bảo hiểm xã hội, xử phạt vi phạm... Điều này đặt ra nhu cầu cấp thiết cần phải hoàn thiện quy định pháp luật về lao động chưa thành niên nhằm hạn chế, khắc phục những tồn tại, hạn chế của các quy định hiện hành, đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động chưa thành niên.

## **2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên**

### ***2.2.1. Khái quát về tình hình lao động chưa thành niên ở Việt Nam***

Việt Nam là nước đầu tiên trong khu vực Châu Á và là nước thứ hai trên thế giới phê chuẩn Công ước của Liên Hợp quốc về quyền trẻ em (CRC) ngày 20/02/1990. Việt Nam cũng đã phê chuẩn hai Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) liên quan đến lao động trẻ em: Công ước về độ tuổi tối thiểu (Công ước 138, 1973) và Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ trẻ



em; (Công ước 182, 1999).

Tổng số trẻ em Việt Nam từ độ tuổi 5- dưới 18 tuổi năm 2020 là 19.254.271 người, chiếm 20,3% tổng dân số, trong đó 52,1% là trẻ em trai; 66,0% trong nhóm tuổi 5-12; 13,9% trong nhóm tuổi 13-14; 20,1% trong nhóm tuổi 15-dưới 18 tuổi. Gần 32% sống ở khu vực thành thị.

Ước tính từ cuộc điều tra cả nước có 1.754.066 người chưa thành niên tham gia hoạt động kinh tế (còn gọi là trẻ em làm việc, trẻ em lao động), chiếm 9,1%. Trong đó có 1.031.944 trẻ em được xác định là lao động trẻ em, trong số này có 519.508 trẻ em tham gia làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Đa số là trẻ em trai.

### ***2.2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về việc làm của lao động chưa thành niên***

Báo cáo kết quả điều tra quốc gia về lao động trẻ em lần 2 cho thấy, thanh, thiếu niên Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thử thách nhằm thích ứng với môi trường kinh tế - xã hội đang ngày một biến chuyển, trong đó nhóm thanh, thiếu niên các dân tộc thiểu số, vùng sâu vùng xa phải đối mặt với nhiều thử thách hơn do điều kiện vật chất còn khó khăn, gây cản trở đến việc học hành và việc làm. Tìm việc không phải là một điều đơn giản mặc dù hơn nửa số được phỏng vấn đang hoặc đã từng đi làm kiếm tiền tại thời điểm nào đó với tỷ lệ hài lòng với công việc tương đối cao. Tuy vậy, số thanh, thiếu niên này đã nhận được hỗ trợ lớn lao từ gia đình, cộng đồng và bạn bè giúp họ tự bảo vệ và vượt qua nhiều thử thách.

### ***2.2.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về hợp đồng lao động đối với lao động chưa thành niên***

### ***2.2.4. Thực tiễn áp dụng quy định về tiền lương đối với lao động chưa thành niên***

Đa số người lao động CTN tham gia HĐLĐ với các công việc có tính ổn định thấp, thường xuyên thay đổi công việc, công việc bị gián đoạn, do đó, việc xác định mức thu nhập bình quân tháng trong 12 tháng qua gặp khó khăn. Kết quả điều tra cho thấy, có 81,5% trẻ em HĐLĐ không xác định được mức thu

nhập bình quân tháng trong năm qua. Tuy nhiên, căn cứ vào số liệu mức thu nhập của những trẻ em HĐLĐ có nhận được tiền công, có thể thấy mức thu nhập của trẻ em HĐLĐ phổ biến mức 2,5 triệu đồng/tháng trở lên (66,9%). Tỷ lệ trẻ em trai có thu nhập bình quân tháng cao hơn so với trẻ em gái và mức thu nhập này chỉ có ở nhóm trẻ em HĐLĐ có độ tuổi từ 13 tuổi trở lên.

#### ***2.2.5. Thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của lao động chưa thành niên***

Thời gian làm việc là yếu tố có ảnh hưởng đối với sức khỏe và sự phát triển của trẻ em, đồng thời là cơ sở quan trọng để xác định các mức độ lao động trẻ em. Ước tính từ cuộc điều tra có khoảng 58,1% trẻ em HĐLĐ có thời gian làm việc từ 20 giờ/tuần trở xuống và gần 18,8% có thời gian làm việc từ 20 – 40 giờ/tuần. Tuy nhiên, vẫn có gần 20,1% trẻ em có thời gian làm việc kéo dài, trên 40 giờ/tuần, trong đó có gần 2,7% là trẻ em dưới 18 tuổi, đây là mức thời gian làm việc có ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe của đa số trẻ em, đặc biệt là đối với trẻ em nhỏ tuổi. Nhìn chung, trẻ em trai làm việc nhiều thời gian hơn so với trẻ em gái, đồng thời, thời gian làm việc của trẻ em tăng theo độ tuổi của trẻ, trẻ em càng lớn tuổi càng có xu hướng làm việc nhiều giờ hơn.

#### ***2.2.6. Thực tiễn chấp hành các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với người chưa thành niên***

#### ***2.2.7. Đánh giá chung thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên***

Thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên tại Việt Nam nói riêng đã thu được không ít thành tựu, quy mô và xu hướng lao động chưa thành niên tham gia lao động có sự chuyển biến tích cực, đa số lao động chưa thành niên đều từ 15-18 tuổi, tuy nhiên, tỷ lệ lao động dưới 15 tuổi vẫn còn cao, nhận thức pháp luật của người sử dụng lao động chưa thành niên và bản thân người lao động chưa thành niên ngày càng tăng lên. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn nhiều quy định có tính khả thi hoặc mức độ tuân thủ chưa cao, đặc biệt là nhóm các quy định về bảo vệ sức khỏe và tiền lương, thu nhập cho

lao động chưa thành niên. Điều này đặt ra nhu cầu cấp thiết cần phải hoàn thiện quy định pháp luật về người lao động chưa thành niên nhằm hạn chế, khắc phục những tồn tại của quy định hiện hành về bảo vệ người lao động chưa thành niên.

### Chương 3

## **ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN**

### **3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên**

#### ***3.1.1. Đảm bảo sự phát triển toàn diện của lao động chưa thành niên ở Việt Nam***

Về thể chất, lao động chưa thành niên chỉ được phép làm các công việc mang tính chất nhẹ nhàng, nghiêm cấm sử dụng lao động chưa thành niên vào các công việc nặng nhọc, độc hại,...

Về trí lực, ít nhất phải đảm bảo các em có điều kiện hoàn thành phổ cập giáo dục.

#### ***3.1.2. Tôn trọng quyền được tham gia lao động xã hội của lao động chưa thành niên***

Thứ nhất, lao động giúp các em có thu nhập trang trải cuộc sống, nhờ đó không chỉ giúp gia đình mà còn giúp chính bản thân các em được quyền sống trong điều kiện tốt hơn. Đồng thời các em cũng học được cách trân quý đồng tiền do mồ hôi công sức mình bỏ ra.

Thứ hai, với những lao động chưa thành niên tham gia vào các hoạt động nghệ thuật, hoạt động thể thao, làm việc trong các làng nghề thủ công mỹ nghệ,... các em sẽ sớm được bồi dưỡng năng khiếu, vun đắp tình yêu với nghệ thuật, với thể thao và với nếp văn hóa cổ xưa của Việt Nam đồng thời sớm có những định hướng tương lai phù hợp cho bản thân.

Thứ ba, việc tham gia quan hệ lao động cũng đồng nghĩa với việc các em giao lưu tiếp xúc với nhiều thành phần trong xã hội từ sớm. Do vậy, nếu giám sát tốt, các em sẽ nhận thức và tránh xa các tệ nạn xã hội.

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

### ***3.1.4. Bảo đảm phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế***

## **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên**

### ***3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ lao động chưa thành niên***

*3.2.1.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực việc làm, đào tạo nghề đối với lao động chưa thành niên.*

*Thứ nhất*, sửa đổi quy định của Luật Việc làm cho phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động về khái niệm người lao động. cụ thể:

Tại khoản 1 Điều 3 Luật Việc làm quy định: “Người lao động là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và có nhu cầu làm việc.”

Trong khi đó khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động quy định: “Người lao động là 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 là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này”.

Như vậy cùng một khái niệm người lao động các văn bản luật lại quy định khác nhau, điều này dẫn đến sự không thống nhất, do đó đề xuất sửa đổi quy định của Luật Việc làm về khái niệm người lao động cho phù hợp với BLLĐ.

Thứ hai, để đảm bảo thực hiện nguyên tắc tôn trọng quyền được tham gia quan hệ lao động của lao động chưa thành niên, khi quy định về quyền việc làm của chủ thể này, pháp luật cần quy định bảo đảm cho họ được làm những công việc, ngành nghề phù hợp với từng nhóm tuổi.

### ***3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên***

Ngoài việc kiến nghị hoàn thiện và áp dụng pháp luật theo nội dung đã trình bày ở trên, mỗi địa phương cũng cần có những phương hướng, giải pháp cụ thể, phù hợp với thực trạng lao động chưa thành niên tham gia lao động trên từng địa bàn để các quyền lợi của họ, đặc biệt là quyền về việc làm, về sức khỏe, về thu nhập cũng như về quyền nhân thân được bảo vệ một cách tối ưu nhất.

*Thứ nhất*, về vấn đề về học nghề và việc giao kết HĐLĐ cũng nên được các cơ quan chức năng, ban ngành quan tâm chặt chẽ hơn nữa. Cần thiết soạn thảo các văn bản xin ý kiến chỉ đạo từ cấp trên hoặc hướng dẫn quy định cụ thể về điều kiện giao kết, ký kết, nội dung đào tạo nghề, nội dung HĐLĐ cũng như việc chấm dứt học nghề, chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ và lao động chưa thành niên.

*Thứ hai*, 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.

*Thứ ba*, thống kê và điều tra toàn diện về tình hình sử dụng lao động chưa thành niên

*Thứ tư*, đảm bảo việc liên hệ giữa lao động chưa thành niên với gia đình

*Thứ năm*, nâng cao ý thức của cộng đồng về phòng, chống vi phạm pháp luật lao động đối với người chưa thành niên

*Thứ sáu*, khuyến khích sự tham gia của cộng đồng trong việc giải quyết các vấn đề xã hội

*Thứ bảy*, kiểm soát đặc biệt để hạn chế và dần dần hướng tới xóa bỏ việc sử dụng lao động chưa thành niên là biện pháp tốt nhất để bảo vệ quyền lợi của người chưa thành niên

## KẾT LUẬN

Bảo vệ lao động chưa thành niên là một vấn đề quan trọng mà Đảng và Nhà nước ta cần hết sức quan tâm thực hiện. Bởi lẽ, do những hạn chế trong quá trình chưa hoàn thiện về thể lực và trí lực mà bản thân lao động chưa thành niên không thể tự mình bảo vệ được bản thân mà cần có sự điều chỉnh từ phía Nhà nước. Họ cần được quan tâm sâu sát và bảo vệ toàn diện bằng những quy định của pháp luật trong nhiều vấn đề, đặc biệt là các vấn đề về việc làm, sức khỏe, quyền nhân thân, thu nhập và tiền lương như nội dung mà tác giả đã trình bày trên đây. Thực trạng áp dụng pháp luật lao động về bảo vệ lao động chưa thành niên ở Việt Nam đã cho thấy quyết tâm cùng thế giới phòng chống nạn áp bức, bóc lột, lạm dụng sức lao động của lao động chưa thành niên. Những hành động đó đã mang lại nhiều thành tựu đáng kể. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn có những tồn tại, hạn chế nhất định. Cũng cần phải hiểu rằng, với rất nhiều vấn đề phát sinh, cần sự phối hợp quản lý sâu sát, thì việc bảo vệ toàn diện lao động chưa thành niên thật sự là một cuộc chiến lâu dài và cần nhiều tâm sức. Trong quá trình nghiên cứu và trình bày luận văn, tác giả đã đưa ra các phương án, biện pháp và khuyến nghị thực thi nhằm hướng tới mục đích bảo vệ lao động chưa thành niên. Tuy nhiên, tác giả cũng hiểu rằng, trong khuôn khổ hạn chế của luận văn cũng như nhận thức có phần hạn hẹp của bản thân thì không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Do vậy, tác giả rất mong nhận được sự góp ý và phản hồi từ thầy cô và bạn đọc để luận văn ngày càng hoàn thiện hơn.