

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

 NGUYỄN PHƯƠNG UYÊN*

Ngày nhận: 09/9/2021

Ngày phản biện: 15/10/2021

Ngày duyệt đăng: 02/11/2021

Tóm tắt: Bảo đảm quyền của người lao động luôn là chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước Việt Nam, được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp luật và ngày càng hoàn thiện. Trong thời gian qua, Việt Nam đã ghi nhận nhiều hơn quyền lợi cụ thể cho người lao động, thể hiện mức độ cam kết và nỗ lực triển khai thực thi các Công ước quốc tế về lao động. Bài viết góp phần nhận diện bức tranh tổng thể về quyền của người lao động và khẳng định những nỗ lực của Nhà nước Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật lao động.

Từ khóa: Pháp luật lao động; quyền lao động; Việt Nam.

VIETNAM LABOUR RIGHTS REGION: THE RIGHT OF WORKERS

Abstract: Ensuring workers' rights has always been a major policy and policy of the Party and State of Vietnam, recognized in many legal documents and increasingly perfecting and supplementing regulations on workers' rights. In recent years, Vietnam has recognized more specific benefits for employees, demonstrating the level of commitment and efforts to implement the international labor conventions.

Keyword: Labor law; labor rights; Vietnam.

1. Khái niệm “Quyền của người lao động”

Quyền của người lao động là một phần không thể tách rời của hệ thống các quyền con người; vừa là quyền con người nhưng cũng là quyền cơ bản và hợp pháp của công dân được pháp luật quốc tế, pháp luật lao động (các quốc gia) ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm cả phương diện quyền cũng như nghĩa vụ. Theo các quy định về luật nhân quyền quốc tế¹, “quyền của người lao động” là nhóm quyền cơ bản liên quan đến lĩnh vực và quan hệ lao động (giữa người lao động và người sử dụng lao động), được liệt kê thông qua các quyền cụ thể. Nhìn chung, “Quyền con người trong lao động là những quyền con người liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, bao gồm việc làm, tiền lương, an toàn lao động, tham gia hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng”². Các quyền này cũng được hệ thống hóa trong luật Lao động, Luật Việc làm Việt Nam và quốc tế, bao gồm các quyền có mối quan hệ mật thiết và bổ trợ cho nhau góp phần bảo đảm quyền lợi tối đa của người lao động.

2. Quyền lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay

2.1. Quyền làm việc

Quyền làm việc (bao gồm quyền có việc làm, được tự do lựa chọn việc làm và không bị lao động cưỡng bức) là một trong những quyền cơ bản, mối quan tâm hàng đầu của mọi người dân và việc bảo đảm quyền lao động cho công dân được xem là một trong những tiêu chí đánh giá sự tiến bộ của chế độ xã hội.

Pháp luật Việt Nam có nhiều quy định nhằm đảm bảo quyền làm việc của người lao động (NLĐ). Quyền làm việc của người lao động được ghi nhận trong các bản hiến pháp trước đây và được Hiến pháp năm 2013 tiếp tục hoàn thiện, ghi nhận đầy đủ hơn. Với các quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Nghiêm cấm

* Học viên Cao học khóa 25 (2019-2021), Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

¹ Tuyên ngôn Thế giới về nhân quyền (UDHR), Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR), Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR). Trong pháp luật quốc tế về quyền con người, ICCPR và ICESCR là hai công ước chủ chốt, chứa đựng những nội dung cơ bản, bao trùm về quyền con người trong lĩnh vực lao động, việc làm. ICESCR có nhiều nội dung liên quan trực tiếp đến quyền lao động.

² Lê Thị Hoài Thu, *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật Việt Nam*, Nxb. ĐHQGHN, 2013, tr.12.

phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu” (Hiến pháp, Điều 35, khoản 2, 3), Hiến pháp 2013 đã đề cao quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc đồng thời khẳng định: “Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho người lao động” (Hiến pháp, Điều 57, khoản 1).

Cụ thể hoá quy định của Hiến pháp và Bộ luật Lao động 2019 về quyền có việc làm và tự do lựa chọn việc làm được ghi nhận như sau: “Người lao động có các quyền “Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (BLLĐ, Điều 5, khoản 1, điểm a). Người lao động “được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình” (BLLĐ, Điều 10).

Để bảo vệ quyền làm việc của NLD, pháp luật nghiêm cấm những hành vi, như: Phân biệt đối xử trong lao động; Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động; Quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật” (BLLĐ, Điều 8).

Luật cũng cho phép người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước trong những trường hợp, như: a/ Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; b/ Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; c/ Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi

nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, danh dự, nhân phẩm; bị cưỡng bức lao động; d/ Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc (BLLĐ, Điều 35, khoản 1). Với những quy định này, người lao động đã có thể nghỉ việc dễ dàng hơn thay vì phải có lý do và tuân thủ nghiêm ngặt việc thông báo trước khi chấm dứt hợp đồng. Quy định này cũng tạo điều kiện cho người lao động có được cơ hội việc làm tốt hơn, phù hợp với bản thân cũng như giúp doanh nghiệp có thời gian bố trí, sắp xếp nhân sự thay thế.

Quyền làm việc của người lao động cũng được thể hiện rõ trong các quy định về trách nhiệm của NSDLĐ bảo đảm việc làm của NLD theo đúng công việc, nơi làm việc, thời hạn đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Quy định này có ý nghĩa hết sức quan trọng, bởi nó tạo cho người lao động tính chủ động trong công việc, họ được thể hiện tài năng và trí tuệ, yên tâm công tác. Vì vậy, khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động không chỉ có quyền tự do lựa chọn việc làm mà còn có quyền được người sử dụng lao động cam kết đảm bảo việc làm lâu dài, phù hợp với sức khỏe và trình độ chuyên môn. Pháp luật cũng quy định chặt chẽ về quyền của NSDLĐ trong việc điều chuyển NLD sang làm công việc khác. “Việc điều chuyển này chỉ được coi là hợp pháp khi người sử dụng lao động gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh” (BLLĐ, Điều 29, khoản 1). Trong trường hợp có dấu hiệu NLD vi phạm kỷ luật lao động thì NSDLĐ cũng chỉ được tạm đình chỉ công việc của họ khi vụ việc có những tình tiết phức tạp, cần phải có thời gian điều tra, xác minh, nếu để NLD tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn trong quá trình điều tra... Pháp luật cũng cho phép NLD có quyền thỏa thuận với NSDLĐ tạm hoãn hợp đồng lao động trong một khoảng thời gian nhất định để thực hiện những công việc của cá nhân hay việc gia đình (BLLĐ, Điều 30). Trong trường hợp NLD “không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận NLD có thể chấm dứt hợp đồng”³ (BLLĐ, Điều 35, khoản 2, điểm a).

Để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, Bộ luật Lao động còn đưa ra các quy định về hợp đồng lao động, hình thức hợp đồng lao động, nguyên

³ Trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động.

tắc giao kết hợp đồng lao động, nghĩa vụ, trách nhiệm của NSDLĐ và phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong 2 hình thức: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn. Nhằm bảo vệ công việc ổn định cho NLĐ, tránh tình trạng NSDLĐ tùy tiện trong việc thực hiện hợp đồng lao động hoặc gây áp lực cho NLĐ về thời hạn của hợp đồng; pháp luật quy định “đối với công việc có tính chất thường xuyên lâu dài hoặc không xác định được thời điểm kết thúc hoặc có thời hạn trên 36 tháng thì NLĐ phải được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Các bên không được giao kết hợp đồng với thời hạn dưới 12 tháng để làm công việc có tính chất thường xuyên ổn định từ 12 tháng trở lên, trừ những trường hợp thay thế người lao động nghỉ việc tạm thời⁴. Nếu hợp đồng lao động có thời hạn mà hạn đã hết mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới. Nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động đã ký trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn” (BLLĐ, Điều 20). Pháp luật cũng dành cho lao động nữ được ưu tiên giao kết hợp đồng: Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

Giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động có cơ hội làm việc là trách nhiệm của nhà nước, các doanh nghiệp và toàn xã hội. Pháp luật quy định: “Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm” (BLLĐ, Điều 9, khoản 2). Các tổ chức giới thiệu việc làm (gồm các tổ chức do Nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội thành lập và các doanh nghiệp chuyên hoạt động giới thiệu việc làm) có nhiệm vụ tư vấn giới thiệu việc làm cho NLĐ.

Để đảm bảo việc làm cho NLĐ, Nhà nước cũng đề ra hàng loạt các chương trình kinh tế - xã hội như: Chương trình quốc gia về giải quyết việc làm với những hoạt động: thực hiện quỹ quốc gia tạo việc làm; thành lập các ngân hàng người nghèo; giao quyền sử dụng ruộng đất để khuyến khích trồng rừng, chương trình hỗ trợ đánh bắt xa bờ... Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất - kinh doanh để tạo việc làm cho NLĐ, Nhà nước

cũng ban hành một hệ thống chủ trương, chính sách thông thoáng thu hút sự đầu tư của nhiều doanh nghiệp, tổ chức kinh tế nước ngoài nhằm tạo ngày càng nhiều việc làm cho NLĐ, tạo điều kiện cho những người trong độ tuổi lao động đều có thể thực hiện quyền lao động của mình.

2.2. Quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau

Bảo đảm thu nhập và đời sống NLĐ là nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động, được Hiến pháp 2013 quy định cụ thể như sau: “người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi” (Hiến pháp, Điều 35, khoản 2). Cụ thể hóa quy định của Hiến pháp, Bộ luật Lao động 2019 quy định NLĐ được “Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động;... nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể (BLLĐ, Điều 5, khoản 1, điểm b). Bộ luật cũng dành 01 chương (chương 6) quy định cụ thể về tiền lương (từ Điều 90 đến Điều 104). Theo đó, “Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau” (BLLĐ, Điều 90). Nguyên tắc trả lương cho NLĐ được pháp luật quy định cụ thể: “Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định” (BLLĐ, Điều 94). Người sử dụng lao động không có quyền giam lương khi NLĐ nghỉ việc: Khi chấm dứt hợp đồng lao động, mọi người lao động đều được nhận

⁴ Với quy định này, luật pháp đã bỏ loại hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng nhằm đảm bảo hơn quyền lợi cho NLĐ.

khoản tiền này. Người sử dụng lao động không được giảm lương của NLĐ quá 30 ngày khi người lao động nghỉ việc dù bằng bất cứ lý do nào (BLLĐ, Điều 48). Trường hợp phải ngừng việc, “nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc” (BLLĐ, Điều 99). Đối với trường hợp NLĐ ngừng việc do phải đi cách ly tập trung, giãn cách xã hội hoặc bị phong tỏa theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền thì tiền lương của NLĐ trong thời gian ngừng việc sẽ do thỏa thuận như sau: (i) Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu. (ii) Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu. Pháp luật cũng cho phép NLĐ được thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ phép: khi nghỉ việc được thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm (BLLĐ, Điều 113, khoản 3).

Đồng thời, pháp luật cũng bảo đảm thu nhập và đời sống cho NLĐ thông qua quy định về mức lương tối thiểu, chế độ tiền làm thêm giờ, tiền làm cho những công việc có môi trường làm việc độc hại, tiền thưởng ngày lễ tết và chế độ trợ cấp thất nghiệp. Tất cả những thỏa thuận có mức lương vi phạm quy định tối thiểu đều không có hiệu lực, bị hủy bỏ và được thay thế một cách tự động bởi các quy định của pháp luật hoặc thỏa ước nếu có. Pháp luật cũng quy định NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đúng thời hạn, trả lương cao hơn khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trả lương những thời gian nghỉ được pháp luật quy định (ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng); người sử dụng lao động không được khấu trừ vô nguyên tắc, không được xử phạt bằng hình thức cúp lương, phải đảm bảo lương cho người lao động thử việc, bị điều chuyển công việc, gặp rủi ro,...

2.3. Quyền được làm việc trong điều kiện đảm bảo vệ sinh và an toàn lao động⁵

Quyền được bảo đảm an toàn lao động của công dân được Hiến pháp năm 2013 ghi nhận: “Người làm công ăn lương, được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi. Bộ luật Lao động 2019 dành 01 chương (chương IX) quy định về vệ sinh, an toàn lao động. Cụ thể, NLĐ có các quyền: “được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động” (BLLĐ, Điều 5, khoản 1, điểm b). Người lao động có quyền “Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc” (BLLĐ, Điều 5, khoản 1, điểm d). Pháp luật cũng yêu cầu, “Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động” (BLLĐ, Điều 132). Để bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, “Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. (BLLĐ, Điều 134). Đồng thời, Luật An toàn vệ sinh lao động cũng ghi nhận chế độ chăm sóc sức khỏe NLĐ, quy định: “Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động. Đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 6 tháng một lần” (Luật An toàn vệ sinh lao động, Điều 21).

2.4. Quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý

Quyền này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng để bảo vệ an toàn và sức khỏe cho người lao động, tránh những nguy cơ bị bóc lột quá sức. Bộ luật Lao động 2019 quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của NLĐ tại chương VII (từ Điều 105-116) với

⁵ Vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động tập trung chủ yếu ở Chương IX, Điều 132-134, Bộ luật Lao động 2019; Nghị định số 45/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

nhiều điểm mới, cụ thể như sau: “Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan” (BLLĐ, Điều 105). Theo đó, thời gian làm thêm giờ không quá 40 giờ/tháng. Người sử dụng lao động được sử dụng NLĐ làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu theo quy định. Nhưng việc phải bảo đảm số giờ làm thêm của NLĐ không quá 40 giờ trong 01 tháng (BLLĐ, Điều 107, khoản 2), không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp (BLLĐ, Điều 107, khoản 3). Pháp luật không giới hạn số giờ làm thêm trong trường hợp đặc biệt. Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 108. Người lao động có quyền từ chối làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Bộ luật Lao động cũng quy định về thời giờ làm việc của NLĐ cao tuổi, lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai, nuôi con nhỏ. “Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong một số trường hợp, như: mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý (BLLĐ, Điều 137, khoản 1,2)⁶.

Vấn đề thời giờ nghỉ ngơi của NLĐ quy định tại Mục II (chương VII), Cụ thể: “Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục. Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc. Ngoài thời gian nghỉ quy định nêu trên, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động”

(BLLĐ, Điều 109). Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác (BLLĐ, Điều 110). “Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm của NLĐ sau khi tham khảo ý kiến của NLĐ và phải thông báo trước cho NLĐ biết. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết (...) thì NLĐ được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp (BLLĐ, Điều 111). Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết. Ngoài ra, trong Bộ luật Lao động Điều 112-116 có những quy định cụ thể về số ngày được nghỉ nhân dịp lễ, tết và các trường hợp có công việc riêng của gia đình như cưới xin... Bộ luật Lao động cũng bổ sung nhiều chính sách quy định về chăm sóc, bảo đảm sức khỏe, bảo vệ thai sản và bảo vệ lao động nữ tại nơi làm việc, như: Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc (BLLĐ, Điều 137, khoản 4; Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Điều 80).

2.5. Quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, trong đó bao gồm cả quyền được thương lượng tập thể và đình công

Một trong những điểm nổi bật nhất của quyền của NLĐ là quyền tự do hiệp hội, hay còn gọi là quyền tổ chức. Tổ chức công đoàn được thành lập để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ. Hiến pháp trao quyền thành lập hiệp hội và định nghĩa công đoàn là “tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra,

⁶ Trước đây tại Điều 155 BLLĐ năm 2012, quy định trên chỉ áp dụng với lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07. Quy định tại BLLĐ năm 2019 đã bổ sung việc làm độc hại, nguy hiểm và trường hợp làm nghề, công việc ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc” (Hiến pháp, Điều 10). Luật lao động quy định NLD làm việc trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật Công đoàn thì NSDLĐ phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động. Người lao động được “Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động” (BLLĐ, Điều 5, khoản 1, điểm c). Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp theo quy định...” (BLLĐ, Điều 170, khoản 2). Người sử dụng lao động bị cấm cản trở, gây khó khăn cho NLD thành lập, tham gia và hoạt động công đoàn; ép buộc lao động thành lập, tham gia và hoạt động công đoàn; yêu cầu NLD không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn; và phân biệt đối xử về tiền lương, thời gian làm việc và các quyền, nghĩa vụ khác nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLD.

Quyền đình công được xem là vũ khí tự vệ cuối cùng của người lao động để bảo vệ quyền lợi trong quan hệ với NSDLĐ. “Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo” (BLLĐ, Điều 198). Pháp luật khẳng định “Người lao động có quyền đình công và các quyền khác theo quy định của pháp luật” (BLLĐ, Điều 5, khoản 1, điểm e). Ngoài ra, pháp luật cũng quy định cụ thể về những trường hợp được đình công; trình tự đình công; lấy ý kiến về đình công; quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công; quyền của các bên trước và trong quá trình đình công; đình công bất hợp pháp; thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc; trường

hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc; các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công; nơi sử dụng lao động không được đình công; xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục (BLLĐ, Điều 200 đến Điều 211).

2.6. Quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng

An sinh xã hội là hệ thống các chính sách và chương trình do Nhà nước và các lực lượng xã hội thực hiện nhằm bảo đảm cho mọi người dân ít nhất có được mức tối thiểu về thu nhập, có cơ hội tiếp cận ở mức tối thiểu về các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu (như giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch, thông tin,...) thông qua việc nâng cao năng lực tự an sinh của người dân và sự trợ giúp của Nhà nước. Mục tiêu của an sinh xã hội là tạo ra một lưới an toàn gồm nhiều tầng, nhiều lớp bảo vệ cho tất cả mọi thành viên của cộng đồng trong những trường hợp bị giảm hoặc bị mất thu nhập hoặc phải tăng chi phí đột xuất trong chi tiêu của gia đình do những biến cố và những “rủi ro xã hội” (như ốm đau, thương tật, già cả...). Là trụ cột của an sinh xã hội, Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm bù đắp một phần hoặc thay thế thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết trên cơ sở đóng góp vào quỹ BHXH do Nhà nước tổ chức thực hiện. Trong những năm qua, hệ thống pháp luật Việt Nam từng bước được hoàn thiện để bảo đảm quyền an sinh xã hội cho mọi người dân. Hiến pháp năm 2013 lần đầu tiên khẳng định quyền an sinh xã hội cơ bản cho người dân: “Công dân có quyền được bảo đảm an sinh xã hội” (Hiến pháp, Điều 34); “Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống an sinh xã hội, có chính sách trợ giúp người cao tuổi, người khuyết tật, người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác” (Hiến pháp, Điều 59, khoản 2). Cụ thể hoá quy định của Hiến pháp 2013, Nhà nước ta đã ban hành các bộ luật ở các lĩnh vực khác nhau nhằm bảo đảm quyền an sinh xã hội cho người dân: Luật Việc làm, Luật Bảo hiểm xã hội...

Nhằm thực hiện việc bảo đảm thu nhập và đời sống của người lao động thông qua các chế độ nhằm đảm bảo đời sống và thu nhập như: bảo hiểm thất nghiệp, chế độ bảo hiểm xã hội⁷, ốm đau, thai sản,

(Xem tiếp trang 45)

⁷ Trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động.

giữa các bên tham gia nhưng suy cho cùng chúng ta có thể thấy quy định này với mục đích chính vẫn là bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ, nghiêng về phía NSDLĐ nhiều hơn. Do đó, để phát huy tốt vai trò của nhà nước phải có những quy định rõ ràng, hướng dẫn chi tiết hơn về vấn đề này cũng như phải có trách nhiệm kiểm tra, thanh tra, tăng cường quản lý để đảm bảo NSDLĐ không được lạm dụng và thực thi tốt trách nhiệm của mình trên thực tế.

Trên đây là một số vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến những thỏa thuận đặc biệt trong QHLD bao gồm thỏa thuận đào tạo, thỏa thuận bảo mật thông tin, hạn chế cạnh tranh, những nội dung khác có liên quan mà chúng ta có thể nghiên cứu ở những bài viết khác, trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ dừng lại ở những nội dung nêu trên nhằm hướng đến mục tiêu nghiên cứu để xây dựng, hoàn thiện cơ chế luật pháp cũng như để giải thích, làm rõ các thỏa thuận này ở Việt Nam hiện nay. □

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ...

(Tiếp theo trang 51)

tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất⁸... Nhà nước cũng ban hành các văn bản quy định về các vấn đề như học nghề, hỗ trợ tìm kiếm môi giới việc làm, chế độ bảo hiểm cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp. Bảo đảm thu nhập cho gia đình người lao động nghỉ hưu thông qua chế độ bảo hiểm tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp.

3. Kết luận

Cùng với quá trình hội nhập quốc tế và tăng cường hợp tác quốc tế về quyền con người và trở lại là thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization-ILO) từ năm 1992, Việt Nam đã rất nỗ lực chuyển hóa các điều ước quốc tế, các quy định của ILO về quyền con người vào trong hệ thống pháp luật lao động quốc gia (nội luật hóa các quy định của pháp luật quốc tế).

Một trong những mục tiêu và nhiệm vụ của pháp luật lao động là khai thác tiềm năng lao động của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động. Vì vậy, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ và NLĐ, bảo đảm mối quan hệ về lợi ích trong quan hệ lao động phát triển hài hòa và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết. Thực hiện nhiệm vụ này, hệ thống pháp luật Việt Nam đã có những đóng góp quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền của NLĐ. Pháp luật lao động Việt Nam luôn hướng tới việc bảo đảm quyền của NLĐ ở mức tối

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Dân sự năm 2015.
2. Bộ luật Lao động năm 2012.
3. Bộ luật Lao động năm 2019.
4. Luật Sở hữu trí tuệ năm 2005.
5. Luật Thương mại năm 2005.
6. Đoàn Thị Phương Diệp (2014), *Điều khoản bảo mật - hạn chế cạnh tranh trong hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành*, Hội thảo khoa học Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII): Một số vấn đề pháp lý liên quan đến hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012.
7. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
8. Phan Thị Thanh Huyền (2014), *Hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.
9. Nguyễn Văn Tổ Hữu (2020), *Thỏa thuận bảo mật thông tin theo quy định Bộ luật Lao động năm 2012*, Tạp chí Khoa học - Đại học Đà Lạt số 01/2020.

đa, ít bị phụ thuộc vào quyền quản lý, điều hành của NSDLĐ. Với những nội dung trên, pháp luật lao động Việt Nam hoàn toàn tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế về nhân quyền trong lĩnh vực bảo vệ quyền của NLĐ. □

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội, Hiến pháp năm 2013
<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx>
2. Quốc hội, Bộ luật Lao động năm 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>
3. Quốc hội, Luật bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-xa-hoi-2014-259700.aspx>
4. Quốc hội, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2016 (Luật số 84/2015/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-an-toan-ve-sinh-lao-dong-2015-281961.aspx>
5. Quốc hội, Bộ luật Dân sự (Luật số 91/2015/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-dan-su-2015-296215.aspx>
6. "Toàn bộ quyền lợi của người lao động theo Luật lao động mới" <https://laodong.vn/cong-doan/toan-bo-quyen-loi-cua-nguoi-lao-dong-theo-luat-lao-dong-moi-828119.lido>
7. Lê Thị Hoài Thu, Bảo đảm quyền con người trong pháp luật Việt Nam, Nxb. ĐHQGHN, 2013.
8. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ 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 Bảo hiểm xã hội bao gồm bảo hiểm tự nguyện và bảo hiểm bắt buộc, áp dụng cho từng đối tượng và loại doanh nghiệp để đảm bảo người lao động được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội phù hợp.