

THỰC TRẠNG VI PHẠM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

■ ThS. PHAN THỊ LAM HỒNG *

Tóm tắt: Vi phạm quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng luôn là vấn đề mang tính thời sự, bị nghiêm cấm nhưng vẫn xảy ra. Trong những năm gần đây, thực trạng vi phạm quyền của người lao động diễn ra khá phổ biến, dẫn đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa được bảo đảm, tính nghiêm minh của pháp luật chưa được tôn trọng, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư. Bài viết dưới đây tập trung làm rõ thực trạng vi phạm quyền của người lao động và kiến nghị một số giải pháp hoàn thiện.

Abstract: Violation of human rights in general and workers' rights in particular is always a topical issue, strictly prohibited but still occurs. In recent years, violations of workers' rights have been quite common, leading to the workers' legitimate rights and interests not being guaranteed, the seriousness of the law not being respected, affecting the legal status of employees, affecting the investment environment negatively. The following article focuses on clarifying the real status of violations of workers' rights and recommends some solutions for improvement.

1. Khái niệm vi phạm quyền của người lao động

Vi phạm quyền con người nói chung và quyền của người lao động (NLĐ) nói riêng có thể đồng nhất với xâm phạm quyền con người được biểu hiện dưới hai cấp độ:

(i) Sự xâm phạm từ phía công quyền (thông qua hành vi công vụ của công chức và đặc biệt là các đạo luật vi hiến). Theo đó, sự xâm phạm quyền của NLĐ là hành vi của Nhà nước không thực hiện, thực hiện không đúng, thực hiện ngược lại các nghĩa vụ quốc gia trong việc thừa nhận, bảo vệ, thực hiện quyền của NLĐ.

(ii) Sự xâm phạm từ những cá nhân, tổ chức đặc biệt là các tổ chức kinh tế hay còn gọi là sự xâm phạm từ bên thứ ba, chính là sự vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động. Đây là những

hành vi có lỗi vi phạm luật lao động, dân sự, hành chính, kỷ luật và luật hình sự diễn ra rất đa dạng trong lĩnh vực lao động.

Khó có thể chỉ ra đặc thù của vi phạm quyền của NLĐ so với các vi phạm hành chính, vi phạm hình sự, vi phạm dân sự hay vi phạm kỷ luật. Một vi phạm quyền con người nói chung và vi phạm quyền của NLĐ nói riêng đồng thời sẽ là một trong các loại vi phạm pháp luật sau: Vi phạm hành chính, vi phạm hình sự, vi phạm dân sự hay vi phạm kỷ luật. Trong phạm vi nghiên cứu của bài viết này, việc đưa ra khái niệm cũng như đánh giá thực trạng vi phạm quyền của NLĐ chủ yếu tập trung vào: Các vi phạm trong lĩnh vực việc làm, vi phạm về cưỡng bức lao động, các vi phạm về tiền lương và các vi phạm về quyền công đoàn.

* Công ty Luật Đông Hà Nội

2. Một số vi phạm quyền của người lao động

2.1. Vi phạm quyền làm việc

Ở nước ta, quyền làm việc của NLD được quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Luật Việc làm năm 2013, Luật Công đoàn năm 2012... Tuy nhiên, quá trình thực thi cho thấy, vẫn tồn tại một số vi phạm về quyền việc làm của đơn vị sử dụng lao động, cụ thể như sau:

Một là, “việc giao kết sai loại hợp đồng còn diễn ra phổ biến, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD: Ký hợp đồng dịch vụ thay cho hợp đồng lao động (HĐLĐ) để trốn đóng bảo hiểm xã hội; ký hợp đồng thuê nhân công/cung ứng nhân công thay cho hợp đồng cho thuê lại lao động; giao kết HĐLĐ bằng lời nói hoặc chỉ ký HĐLĐ có thời hạn dưới 03 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên đối với cả những công việc trên 03 tháng để trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; ký HĐLĐ xác định thời hạn nhiều hơn 02 lần liên tiếp”¹.

Hai là, nội dung giao kết HĐLĐ còn sơ sài, còn thiếu nhiều nội dung như: Công việc phải làm, hình thức trả lương, các khoản phụ cấp, an toàn vệ sinh lao động và điều kiện làm việc² nên khi có tranh chấp xảy ra khó có cơ sở pháp lý (chứng cứ) để giải quyết.

Ba là, yêu cầu về cấm ký liên tiếp 03 hợp đồng lao động xác định thời hạn³ mặc dù là một quy định mang tính bảo vệ quyền làm việc lâu dài của NLD nhưng các doanh nghiệp “cố tình” trốn tránh bằng cách: (i) Ký giãn cách các hợp đồng lao động; (ii) Không ký tiếp HĐLĐ thứ ba sau khi kết thúc 02 HĐLĐ xác định thời hạn vì không muốn ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn với

NLD. Thực tế này đã gây khó khăn cho nhóm lao động lớn tuổi (trên 35 tuổi) bị mất việc làm do doanh nghiệp từ chối không ký tiếp HĐLĐ và các lao động nước ngoài làm việc lâu dài tại Việt Nam khi ký HĐLĐ đến lần thứ ba là hợp đồng không xác định thời hạn lại bị “vênh” với giấy phép lao động chỉ có thời hạn tối đa là 02 năm.

Bốn là, nhiều trường hợp NLD bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc bị sa thải trái pháp luật, rơi vào tình cảnh mất việc làm. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) đã quy định cụ thể về căn cứ, trình tự thủ tục và các điều kiện khác cần đáp ứng khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc sa thải NLD, nhưng trên thực tế không ít trường hợp người sử dụng lao động không tuân thủ hoặc không chấp hành pháp luật.

2.2. Vi phạm về cưỡng bức lao động

Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) có 02 công ước về lao động cưỡng bức: Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc năm 1930 và Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức năm 1957. Việt Nam đã phê chuẩn cả 02 Công ước này. Theo đó, lao động cưỡng bức là hành vi bị nghiêm cấm trong pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, các chế tài, đặc biệt là các chế tài hình sự chưa thực sự hiệu quả đối với vấn đề này. Tội phạm mua bán người, cưỡng bức lao động, lao động trẻ em vẫn hiện hữu.

Những biểu hiện của lao động cưỡng bức gồm: Lao động trẻ em⁴, lao động nữ giúp việc gia đình ở trong nước và nước ngoài. Theo Báo cáo điều tra quốc gia về lao động trẻ em lần thứ hai và định hướng công tác phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 tại Việt Nam⁵, năm 2018, ước tính có 9,1% trẻ em từ 05 - 17 tuổi trên cả nước (hơn

1,75 triệu) tham gia các hoạt động kinh tế, trong đó 5,3% trẻ em (hơn 1 triệu) là lao động trẻ em; 84% lao động trẻ em tại Việt Nam tập trung ở vùng nông thôn và hơn một nửa số đó làm việc trong khu vực nông, lâm, ngư nghiệp. Những khu vực khác có nhiều lao động trẻ em bao gồm: Dịch vụ, công nghiệp và xây dựng. Khoảng 40,5% lao động trẻ em là các lao động trong hộ gia đình không được trả lương.

Đối với lao động nữ, có những trường hợp lao động nữ giúp việc gia đình đi làm việc ở Ả-rập-Xê-út phải làm việc gần như 20 tiếng/ngày, mỗi ngày chỉ được ngủ có 03, 04 tiếng. Làm việc quá cực khổ, không như thỏa thuận và lời giới thiệu ban đầu.

Ngoài những hiện tượng trên, việc vi phạm quyền không bị cưỡng bức lao động còn tồn tại chủ yếu ở những hiện tượng sau: (i) Đơn vị sử dụng lao động (thường là doanh nghiệp) buộc NLD phải thực hiện các biện pháp bảo đảm thực hiện HĐLĐ, như: Giữ bản chính văn bằng chứng chỉ, giấy tờ tùy thân của NLD; yêu cầu NLD đặt cọc một khoản tiền hoặc ký quỹ để đảm bảo thực hiện HĐLĐ... Việc buộc NLD phải thực hiện HĐLĐ trái với ý muốn của họ không phải là mục đích duy nhất của việc thực hiện các biện pháp nêu trên, song trên thực tế không thể phủ nhận được các doanh nghiệp đã thực hiện mục đích này trong nhiều trường hợp. (ii) Đơn vị sử dụng lao động sử dụng một số biện pháp cụ thể để buộc NLD phải tiếp tục làm việc cho đơn vị mình trái với ý muốn của NLD, như: Không trả số bảo hiểm xã hội cho NLD nếu NLD chấm dứt HĐLĐ; không trả các giấy tờ tùy thân mà đơn vị sử dụng lao động đang giữ của NLD...

2.3. Vi phạm quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau

Để bảo đảm nguyên tắc mức lương tối thiểu đủ sống, ILO đã có các Công ước số 95 (1949) về “bảo vệ tiền lương”, Công ước số 131 (1970) về “án định lương tối thiểu, đặc biệt đối với các nước đang phát triển”. Quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau thể hiện trên các phương diện sau: (i) Quyền được bảo đảm thu nhập tối thiểu khi tham gia quan hệ lao động và được khuyến khích bảo đảm quyền lợi ở mức cao hơn so với quy định của pháp luật; (ii) Quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống khi tham gia quan hệ lao động.

Trong những năm qua, Việt Nam đang trong lộ trình liên tục tăng mức tiền lương tối thiểu nhằm đảm bảo mức sống cho NLD. Tuy nhiên, trước yêu cầu hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ, cũng như yêu cầu cần nâng cao đời sống của NLD thì một số quy định về tiền lương ở Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đó, đồng thời chưa tương đồng với các quy định của một số nước trên thế giới.

Trong năm 2020 và đầu năm 2021, dịch bệnh Covid-19 đã khiến nền kinh tế thế giới nói chung và ở Việt Nam nói riêng bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Điều này đã và đang ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của NLD, đặc biệt là công nhân, NLD trong các doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiền lương chủ yếu do doanh nghiệp tự ấn định, trong khi năng lực thỏa thuận của NLD, vai trò của công đoàn cơ sở còn hạn chế, sức ép việc làm lớn, công tác kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước chưa được thường xuyên, kịp thời, việc cung cấp thông tin thị trường về tiền lương còn thiếu, cho nên vẫn còn nhiều doanh nghiệp ép mức tiền công của

NLĐ thông qua việc thỏa thuận ký HĐLĐ với mức tiền lương thấp, chia nhỏ mức lương thành các khoản phụ cấp, trợ cấp là nguyên nhân chính của các cuộc tranh chấp lao động và đình công. Thực tiễn này đã trực tiếp ảnh hưởng đến quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau.

2.4. Vi phạm về quyền công đoàn

Quyền công đoàn là quyền có tính chất tập thể của NLD. Hiểu đầy đủ thì quyền công đoàn bao gồm quyền được thành lập, tham gia công đoàn, được thương lượng tập thể và được đình công. Quyền tự do công đoàn của NLD, xét về tổng thể, chỉ là một khía cạnh của quyền tự do lập hội của con người nói chung được tuyên bố tại Điều 20 của Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền năm 1948 của Liên Hợp Quốc.

Phát triển đoàn viên, thành lập và nâng cao chất lượng hoạt động công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước là một trong những chương trình được Liên đoàn Lao động các tỉnh đẩy mạnh nhằm phát huy vai trò tổ chức công đoàn, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD. Tuy nhiên, việc phát triển công đoàn trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước còn nhiều khó khăn. Bên cạnh đó, hiện tượng vi phạm quyền công đoàn của NLD còn biểu hiện qua việc người sử dụng lao động chưa thực sự ủng hộ hoạt động công đoàn, nhất là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân. Một số quy định pháp luật về quyền công đoàn còn hạn chế, chưa hoàn toàn phù hợp với Công ước số 98 của ILO về quyền của tổ chức và thương lượng tập thể mà Việt Nam đã phê chuẩn.

Từ những phân tích trên cho thấy, tình trạng vi phạm quyền của NLD vẫn còn diễn ra và việc thực hiện quyền còn hạn chế. Có nhiều nguyên nhân khác nhau dẫn đến những hiện tượng vi phạm quyền của NLD, trong đó, có thể kể đến những nguyên nhân cơ bản là: (i) Nhận thức về quyền con người trong lĩnh vực lao động và pháp luật về quyền con người trong lĩnh vực lao động còn nhiều hạn chế; (ii) Ý thức của các chủ thể pháp luật trong việc thực hiện pháp luật chưa cao; (iii) Công tác quản lý, thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật về quyền con người trong lĩnh vực lao động chưa thường xuyên, chưa chặt chẽ, chưa nghiêm túc; (iv) Chất lượng đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho NLD của tổ chức công đoàn còn rất hạn chế; (v) Thiếu vắng các quy định cần thiết để bảo đảm hoặc bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực này (đặc biệt là các quy định về biện pháp chế tài áp dụng đối với các hành vi vi phạm).

3. Một số kiến nghị góp phần nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của người lao động

3.1. Các kiến nghị chung

Một là, cần nghiên cứu, rà soát, nhận diện đầy đủ, bổ sung các hành vi vi phạm quyền con người trong lĩnh vực lao động.

Hai là, xây dựng khung pháp lý thống nhất về quản lý lao động. Hệ thống chính sách về việc làm cần chú trọng chất lượng việc làm, phát triển thị trường lao động toàn diện.

Ba là, thực hiện tốt vai trò điều tiết của Nhà nước đối với chính sách xã hội. Trong giai đoạn hiện nay cần đặc biệt chú trọng xây dựng chính sách tiền lương, phúc lợi xã hội hiệu quả, hợp lý, đảm bảo được mức sống tối thiểu của NLD.

Bốn là, cần nghiên cứu tăng mức xử phạt các

hành vi vi phạm quyền con người trong lĩnh vực lao động. Nghiên cứu quy định các hình thức xử lý hành chính bổ sung áp dụng kèm theo đối với các trường hợp vi phạm. Đặc biệt, cần nghiên cứu hình sự hóa một số hành vi vi phạm quyền con người trong lĩnh vực lao động (trốn đóng bảo hiểm xã hội gây hậu quả nghiêm trọng, cưỡng bức lao động, vi phạm quy định về an toàn vệ sinh lao động gây hậu quả nghiêm trọng...). Cùng với đó, việc xử lý nghiêm các hành vi vi phạm quyền con người trong lĩnh vực lao động cũng góp phần răn đe, hạn chế các hành vi vi phạm.

Năm là, cần lưu ý xây dựng các cơ chế quản lý phù hợp nhằm bảo vệ quyền con người đối với một số nhóm người lao động có nguy cơ cao bị vi phạm quyền con người (lao động di cư, lao động làm việc ở nước ngoài, lao động nhiễm HIV/AIDS, lao động khuyết tật...).

Sáu là, nghiên cứu tiến tới xây dựng cơ quan nhân quyền quốc gia. Hiện nay, ở Việt Nam chưa có cơ quan nhân quyền quốc gia. Trong điều kiện hội nhập quốc tế toàn cầu và xuất phát từ yêu cầu bảo vệ, thúc đẩy các quyền và lợi ích hợp pháp, đáp ứng nguyện vọng chính đáng của nhân dân Việt Nam thì việc nghiên cứu tiến tới thành lập cơ quan nhân quyền quốc gia Việt Nam là cần thiết. Việc thành lập cơ quan nhân quyền quốc gia Việt Nam trong thời điểm hiện nay có nhiều thuận lợi (Việt Nam đã tham gia hầu hết các Công ước quốc tế cơ bản về quyền con người. Việt Nam là thành viên của Hiến chương ASEAN. Việt Nam cũng đã chính thức được bầu vào Hội đồng Nhân quyền Liên Hợp Quốc nhiệm kỳ 2014 - 2016). Việt Nam rất cần có cơ quan nhân quyền như một tổ chức tương thích với các

cơ quan nhân quyền của các quốc gia, quốc tế nhằm đối thoại, trao đổi, bảo vệ, đấu tranh làm giảm áp lực từ bên ngoài vu cáo, xuyên tạc về tình hình nhân quyền ở Việt Nam.

3.2. Các kiến nghị cụ thể

Một là, cần nghiên cứu, sửa đổi định nghĩa về cưỡng bức lao động theo hướng nhận diện rõ về cưỡng bức lao động, đặc biệt là đối với trẻ em. Bổ sung quy định về nhận diện các công việc nguy hiểm hoặc ảnh hưởng đến việc học tập của trẻ em hoặc có hại đối với sức khỏe hay sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tinh thần, đạo đức hay xã hội của trẻ em.

Nghiên cứu, bổ sung quy định rõ thế nào là trẻ em lao động trái pháp luật, trẻ em bị bóc lột sức lao động và các yếu tố để nhận diện (bao gồm việc nhận diện các công việc nguy hiểm hoặc ảnh hưởng đến việc học tập của trẻ em hoặc có hại đối với sức khỏe hay sự phát triển về thể chất, trí tuệ, tinh thần, đạo đức hay xã hội của trẻ em) vào các quy định pháp luật về lao động phù hợp với quy định của các Công ước mà Việt Nam đã tham gia.

Hai là, nghiên cứu, nhanh chóng thúc đẩy việc phê chuẩn đối với Công ước số 87 của ILO nhằm tiếp tục bảo đảm quyền tổ chức (Công ước số 87 đưa ra các nguyên tắc cơ bản cho quyền tự do hiệp hội và quyền tổ chức). Theo đó, để bảo đảm sự tương thích với yêu cầu của Công ước số 87 của ILO thì những quy định về đối tượng áp dụng của quyền tự do công đoàn của pháp luật Việt Nam phải được nghiên cứu, sửa đổi theo hướng bảo đảm quyền thành lập công đoàn đối với cả những NLD hiện đang không có quyền thành lập và gia nhập công đoàn theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Luật Công đoàn năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm

2020) và những đối tượng lao động không được kết nạp vào Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam, gồm: NLD không phải là người có quốc tịch Việt Nam; NLD trong khu vực phi chính thức, NLD tự do, không có quan hệ việc làm; NLD làm việc cho cá nhân, hộ gia đình⁶.

Bên cạnh đó, nghiên cứu sửa đổi Luật Công đoàn năm 2012 theo hướng: (i) Bổ sung quy định mang tính định nghĩa về phân biệt đối xử chống công đoàn, đưa ra cách hiểu thống nhất về hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, khắc phục sự chưa thống nhất về cách hiểu đối với hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn; (ii) Bổ sung quy định về giải quyết tranh chấp liên quan đến khiếu nại, khiếu kiện về hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn; (iii) Rà soát sửa đổi các quy định cụ thể nhằm bảo đảm và tăng cường nguyên tắc thương lượng tập thể thiện chí, bảo đảm tính tự nguyện trong thương lượng tập thể.

Ba là, nghiên cứu xây dựng luật về tiền lương trong doanh nghiệp. Theo đó cần cụ thể hóa các nội dung:

(i) Phạm vi điều chỉnh của luật về tiền lương

trong doanh nghiệp là tất cả các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động;

(ii) Đối tượng điều chỉnh của luật về tiền lương là tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức cá nhân có sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động;

(iii) Các quy định về nguyên tắc tổ chức, đảm bảo các bên trong quan hệ lao động hoạt động đúng tôn chỉ, mục đích, góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, phát huy dân chủ, tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa;

(iv) Các quy định về căn cứ xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, đảm bảo dân chủ, bình đẳng, tự nguyện, loại trừ mọi sự áp đặt, can thiệp từ bất kỳ cá nhân, tổ chức, cơ quan nào;

(v) Các quy định căn cứ xây dựng và điều chỉnh mức lương tối thiểu, theo đó, yêu cầu về sự công khai, minh bạch, sát thực tiễn;

(vi) Các quy định về thành lập, thành phần, hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia, những tiêu chí, tôn chỉ thành lập tổ chức, quy định trách nhiệm của các thành viên...

1. Báo cáo số 50/BC-LĐTBXH ngày 7/5/2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012, tr. 13.

2. Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019);

3. Khoản 2 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2019);

4. Lao động trẻ em bao gồm các công việc gây tổn hại đến thể chất, tinh thần của trẻ, cản trở việc tiếp cận giáo dục và tác động tiêu cực đến sự phát triển của trẻ.

5. Báo cáo là kết quả cuộc Điều tra quốc gia về lao động trẻ em lần thứ hai được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê thực hiện với sự hỗ trợ kỹ thuật của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) từ tháng 11 - 12/2018.

6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Báo cáo đánh giá tương thích giữa Bộ luật Lao động năm 2012 với các tiêu chuẩn quốc tế và kiến nghị, HN, 2019, tr. 20.