

VIỆC QUY ĐỊNH CÁC TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

TS. LƯU BÌNH NHƯỠNG *

Tiêu chuẩn lao động (labour standards) là những quy phạm về điều kiện lao động được xác lập dưới những hình thức nhất định làm cơ sở cho việc xây dựng và vận hành quan hệ lao động. Các tiêu chuẩn lao động được đưa ra với những mục đích chính trị, kinh tế, xã hội khác nhau. Song động cơ chính yếu là nhằm thúc đẩy việc cải thiện các điều kiện lao động và thực hiện các nguyên tắc cơ bản của luật lao động. Bên cạnh đó, tiêu chuẩn lao động được xây dựng sẽ tạo ra nền tảng để các bên cùng phấn đấu vì sự phát triển xã hội trong lao động và giải quyết những vấn đề liên quan đến những yêu cầu của tổ chức công đoàn đặt ra trong tương quan lực lượng của quan hệ lao động.

Tiêu chuẩn lao động được Tổ chức lao động quốc tế xây dựng, được thể hiện trong các công ước và các khuyến nghị có giá trị đối với các quốc gia thành viên trong đó đặc biệt có ý nghĩa đối với các quốc gia phê chuẩn. Trong thực tế xây ra trường hợp các quốc gia chưa phê chuẩn các công ước hoặc khuyến nghị nhưng vẫn có thể chuyển tải tinh thần của công ước hoặc khuyến nghị đó vào pháp luật quốc gia.

Trong từng quốc gia, việc xây dựng các tiêu chuẩn lao động là việc làm có ý nghĩa quan trọng đặc biệt. Với tư cách là các quy phạm nền tảng, như đã đề cập, các tiêu chuẩn lao động chính là cơ sở pháp lí chi

phối các bên trong quan hệ lao động. Nó giúp cho Nhà nước kiểm soát được tình hình xây dựng, thực hiện các quan hệ lao động nhằm xây dựng văn hóa lao động và hòa bình công nghiệp.

Trước khi có Bộ luật lao động (1994), Việt Nam đã chú trọng quy định và thi hành các tiêu chuẩn lao động nhưng lại chưa hình dung một cách đầy đủ về khái niệm tiêu chuẩn lao động. Những nội dung cơ bản về lao động được pháp luật quy định bao gồm:

+ Không thừa nhận sự bóc lột lao động

Quan điểm này bắt nguồn từ đường lối của đảng cầm quyền về việc xây dựng một xã hội không có người bóc lột người và quy định của Hiến pháp.⁽¹⁾ Tuy nhiên, cũng từ quan điểm này đã dẫn đến chỗ trong một thời gian dài Nhà nước không thừa nhận sự tồn tại và phát triển của thành phần kinh tế tư nhân, cá thể mà chú trọng phát triển kinh tế quốc doanh và kinh tế tập thể.

+ Bảo vệ trẻ em

Trẻ em là đối tượng được pháp luật bảo vệ đặc biệt. Theo các quy định của pháp luật, trẻ em là đối tượng không phải tham gia lao động mà được bảo vệ, chăm sóc và giáo dục bởi gia đình và toàn xã hội.⁽²⁾ Những người Việt Nam muốn tham gia vào hệ thống lao động có tính xã hội hoá cao, tức là làm việc

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

trong các cơ quan, xí nghiệp đều phải đủ 18 tuổi trở lên.⁽³⁾ Điều này không chỉ áp dụng trong các cơ quan, xí nghiệp nhà nước mà còn áp dụng cho người lao động Việt Nam làm việc cho các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.⁽⁴⁾ Đến khi có Pháp lệnh hợp đồng lao động (30/8/1990), Nhà nước mới cho phép người lao động đủ 15 tuổi trở lên đến đủ 18 tuổi có quyền tham gia lao động trên cơ sở kí kết hợp đồng lao động.⁽⁵⁾

+ Đảm bảo việc làm và các quyền lợi cho công nhân - viên chức nhà nước và người lao động

Nhà nước thực hiện một nền kinh tế tập trung, trong đó nhận trách nhiệm chính về đảm bảo việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, đảm bảo việc làm cho những người được Nhà nước tuyển dụng vào làm việc trong các xí nghiệp và cơ quan nhà nước là nhiệm vụ chủ yếu. Nhưng tuổi lao động trong các cơ quan, xí nghiệp nhà nước phải từ đủ 18 tuổi trở lên. Khi đã trở thành công nhân - viên chức nhà nước, quyền lợi của người lao động được Nhà nước đảm bảo. Các chế độ đảm bảo như tiền lương, phụ cấp, tiền thưởng, chế độ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, văn hoá, chế độ nhà ở, bảo hiểm xã hội... hầu như do Nhà nước bao cấp thông qua chế độ cung cấp hiện vật.⁽⁶⁾ Đến tận năm 1985,⁽⁷⁾ Nhà nước mới bắt đầu việc cải cách một bước chế độ tiền lương. Tuy nhiên điều đó chưa mang lại những thay đổi lớn và về bản chất vẫn là chế độ bao cấp. Chế độ cung cấp hiện vật hoàn toàn cần được chuyển sang sử dụng chính sách tiền tệ nhưng chưa mang lại những thay đổi lớn. Trong thời gian áp dụng thí điểm việc kí kết

hợp đồng lao động (1988-1990) và sau đó là tiến hành áp dụng chế độ hợp đồng lao động theo Pháp lệnh hợp đồng lao động (1990) trong xã hội bắt đầu có những cảm nhận mới về những thay đổi trong quan hệ lao động nhưng chưa ở mức độ sâu sắc, thậm chí còn hoài nghi. Người lao động nghi ngại về vấn đề việc làm khi sử dụng hợp đồng lao động, một hình thức pháp lí chưa quen thuộc và cho rằng đó là hình thức pháp lí thiếu an toàn của quan hệ lao động. Dần dần tâm lí e ngại đó được khắc phục và hiện nay việc sử dụng công cụ hợp đồng lao động đã trở thành quen thuộc đối với các bên trong quan hệ lao động.

Luật lao động không chỉ đảm bảo quyền làm việc của các công dân Việt Nam theo chế độ bảo hộ quyền lợi cho người lao động dạng khép kín mà đã thể hiện sự quan tâm đúng mức tới quyền lao động của người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam. Tuy nhiên, với chính sách bảo hộ lao động trong nước, người nước ngoài vẫn bị hạn chế khi tiếp cận với thị trường lao động Việt Nam.⁽⁸⁾

+ Đảm bảo an toàn và vệ sinh nơi làm việc

Việc bảo vệ sức khoẻ nhân dân được nhà nước ghi nhận trong nhiều văn bản pháp luật⁽⁹⁾ và đã trở thành cốt lõi của việc bảo vệ người lao động. Các cơ quan, xí nghiệp có sử dụng lao động đều phải tuân thủ các quy định về đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động. Hệ thống các tiêu chuẩn an toàn lao động và vệ sinh lao động do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trở thành bắt buộc đối với người sử dụng lao động.

+ Đảm bảo quyền nghỉ ngơi của người lao động

Quyền nghỉ ngơi là một trong những

quyền cơ bản của người lao động. Trước khi có Bộ luật lao động, quyền nghỉ ngơi đã được quy định trong nhiều văn bản pháp luật quan trọng.⁽¹⁰⁾ Chế độ nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, tết, nghỉ phép năm... đều được pháp luật quy định và đảm bảo thực hiện.

+ Đảm bảo các quyền của công đoàn, quyền lợi của công đoàn viên và quyền tự do liên kết và thương lượng của người lao động

Từ khi có Luật công đoàn năm 1957 và Hiến pháp năm 1960, người lao động có quyền tự do thành lập, gia nhập công đoàn. Tuy nhiên mục đích hoạt động công đoàn trước khi có Luật công đoàn năm 1990 không phải vì mục đích bảo vệ người lao động mà vì mục tiêu vì công cuộc xây dựng nền kinh tế - xã hội.⁽¹¹⁾ Từ khi có Luật công đoàn năm 1990, mục đích và chức năng của công đoàn đã có những thay đổi cơ bản. Theo quy định của Hiến pháp năm 1992, Luật công đoàn năm 1990 và các quy định khác của pháp luật, công đoàn là tổ chức tự nguyện của người lao động có chức năng quan trọng nhất là đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động.⁽¹²⁾ Điều đó là kết quả của quan điểm tiếp cận mới của tổ chức công đoàn trong bối cảnh nền kinh tế thị trường.

Quyền tự do thương lượng của người lao động và người sử dụng lao động, nhìn một cách khái quát, đã được pháp luật quy định trước khi có Bộ luật lao động năm 1994. Song chỉ từ khi Việt Nam mở cửa thực hiện quá trình hội nhập quốc tế thì việc thương lượng tập thể mới được nhìn nhận ở góc độ tích cực hơn. Việc quy định về áp dụng chế

định thoả ước lao động tập thể đã thực sự mở ra một nội dung mới trong quan hệ lao động mà về bản chất là khác hẳn so với “hợp đồng tập thể”⁽¹³⁾ những năm trước 1990 mà thậm chí ngay cả các cơ quan nhà nước, những ngành không kinh doanh cũng “phải” thực hiện việc kí kết nhằm mục đích tạo đà thi đua trong công tác.⁽¹⁴⁾

Từ khi có Bộ luật lao động, quan điểm về luật lao động nói chung đã có những thay đổi rất cơ bản. Từ chỗ coi luật lao động là luật áp dụng chủ yếu cho công nhân-viên chức nhà nước và một nhóm nhỏ người lao động làm việc trong các cơ quan, xí nghiệp, người ta đã coi luật lao động là luật áp dụng cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong các đơn vị sử dụng lao động khác nhau về quy mô thuộc mọi thành phần kinh tế. Những nội dung mới đó đã trực tiếp là hệ quả của việc nhìn nhận và áp dụng các tiêu chuẩn lao động, mặt khác đã làm phong phú và đúng đắn hơn các tiêu chuẩn lao động trong bối cảnh mới của quan hệ lao động. Các quy phạm pháp luật quốc tế, đặc biệt là các công ước của Liên hợp quốc và Tổ chức lao động quốc tế⁽¹⁵⁾ đã thực sự mang lại những cách nhìn nhận mới trong việc xây dựng và thực thi các tiêu chuẩn lao động ở Việt Nam.

Luật lao động hiện đại đã khẳng định đối tượng điều chỉnh mới với quan điểm khoa học. Điều đầu tiên có thể nhận thấy là luật lao động không chỉ dừng lại ở việc điều chỉnh quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước mà đã tìm đúng đối tượng của nó là các quan hệ xã hội giữa những người lao động làm việc theo chế độ thuê

mướn lao động với các đơn vị sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế. Quan hệ lao động được xác định là đối tượng điều chỉnh của luật lao động hiện đại là quan hệ lao động theo hợp đồng lao động, hình thức pháp lí từ lâu bị xếp vào vị trí thứ yếu ở Việt Nam mà mãi đến đầu những năm 1990 mới được nhìn nhận đúng mức.

Từ khi Việt Nam tiến hành đường lối đổi mới,⁽¹⁶⁾ hệ thống chính sách và pháp luật lao động ngày càng hướng vào việc đáp ứng xu hướng hội nhập và tham gia tích cực hơn vào thị trường lao động quốc tế, tham gia vào việc phân công lao động quốc tế. Sự ra đời của Bộ luật lao động với những quy định tiên bộ vượt bậc nếu đem so sánh với các quy định trước đó là sự minh chứng rõ nét về điều đó.

Nhìn một cách tổng quát, các quy định của luật lao động liên quan đến tiêu chuẩn lao động từ khi có Bộ luật lao động là:

+ Đảm bảo quyền tự do liên kết của người lao động và người sử dụng lao động

Ngoài các quy định của Hiến pháp, Luật công đoàn, Bộ luật lao động 1994 đã khẳng định thêm quyền tự do liên kết của người lao động. Bộ luật lao động ghi nhận rằng: *"Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình"*.⁽¹⁷⁾ Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn đó được cụ thể hóa và đảm bảo bằng trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn và đặc biệt là trách nhiệm của người sử dụng lao động. Pháp luật cũng "nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại

doanh nghiệp".⁽¹⁸⁾ Tổ chức, cá nhân vi phạm các quy định của nhà nước có thể bị truy cứu các trách nhiệm pháp lí tùy thuộc vào tính chất và mức độ của việc vi phạm đó.

Người sử dụng lao động cũng có quyền tự do liên kết. Đây là vấn đề khá mới mẻ trong luật lao động Việt Nam bởi vì trước đây khi mà Nhà nước không công nhận sự tồn tại của các thành phần kinh tế khác ngoài kinh tế quốc doanh và kinh tế tập thể thì người sử dụng lao động chính là nhà nước và các hợp tác xã, do đó không có khái niệm đại diện của người sử dụng lao động. Ngày nay, khi bước vào xây dựng nền kinh tế thị trường có sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế, các đơn vị sử dụng lao động có tính độc lập và có lợi ích riêng, nhà nước không thể là đại diện cho họ. Việc tạo điều kiện để giới sử dụng lao động có tiếng nói chung chính là một trong những vấn đề quan trọng thuộc về nhiệm vụ của Nhà nước, của luật lao động. Tuy nhiên, việc xác định người đại diện cho phía sử dụng lao động vẫn là vấn đề còn gây nhiều tranh cãi ở Việt Nam.⁽¹⁹⁾

+ Xác định độ tuổi tham gia quan hệ lao động của các cá nhân

Muốn tham gia quan hệ lao động người lao động phải đạt được một độ tuổi nhất định. Theo quy định của luật lao động, người lao động phải có đủ 15 tuổi trở lên. Như vậy, theo luật lao động Việt Nam, người lao động có tư cách độc lập là từ đủ 15 tuổi trở lên. Họ có quyền tự mình tham gia quan hệ lao động mà không phải chịu sự can thiệp, chi phối của người khác. Cũng theo pháp luật, người lao động dưới 15 tuổi có quyền tham

gia quan hệ lao động nhưng phải có ý kiến đồng ý bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp.

Việc quy định như vậy là để đảm bảo quyền tự do làm việc của người lao động. Mặt khác, tuổi lao động cũng là cơ sở pháp lý căn bản nhằm chống lại sự lạm dụng sức lao động của trẻ em của các chủ sử dụng lao động.

+ Đảm bảo quyền tự do thương lượng của các chủ thể (NLD-NSDLĐ; TTLĐ-NSDLĐ) về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

Theo pháp luật, các bên trong quan hệ lao động có quyền tự do thương lượng về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Việc thương lượng có thể tiến hành giữa người lao động và người sử dụng lao động, giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động. Những nội dung cơ bản được đưa vào quá trình thương lượng là: 1) Xác lập quan hệ lao động; 2) Duy trì quan hệ lao động; 3) Chấm dứt quan hệ lao động; 4) Đảm bảo việc làm; 5) Đào tạo và bồi dưỡng trình độ nghề nghiệp; 6) Xây dựng và kí kết thoả ước lao động tập thể hoặc quy định về các điều kiện làm việc; 7) Giải quyết các tranh chấp hoặc các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động...

Các bên có thể trực tiếp hoặc thông qua đại diện của mình tham gia vào quá trình thương lượng đó. Trong trường hợp đại diện tham gia thì phải tuân theo các quy định liên quan về tư cách chủ thể của người đại diện.

+ Cấm cưỡng bức, ngược đãi và phân biệt đối xử trong lao động

Cưỡng bức lao động và ngược đãi là những vấn đề bị pháp luật Việt Nam nghiêm cấm. Bộ luật lao động quy định: 1) "Mọi

người đều có quyền tự do làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo";⁽²⁰⁾ và 2) "Cấm ngược đãi người lao động; cấm cưỡng bức người lao động dưới bất kì hình thức nào".⁽²¹⁾ Khi đã tham gia quan hệ lao động, người lao động "có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, chấp hành kỉ luật lao động, nội quy lao động và tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động".⁽²²⁾ Còn người sử dụng lao động "có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và những thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động".⁽²³⁾ Các quy định mang tính đối xứng đó đã tạo nên một hệ thống trách nhiệm, mà mỗi chủ thể khi tham gia quan hệ đều phải coi đó là bổn phận mang tính tất yếu.

+ Cấm sử dụng lao động đặc thù vào các công việc, ngành nghề nguy hiểm, độc hại hoặc làm việc ban đêm

Việc sử dụng người lao động là phụ nữ, người chưa thành niên, người lao động cao tuổi, người lao động là người tàn tật làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm bị pháp luật nghiêm cấm.

Các quy định đó của luật lao động đều xuất phát từ tính chất nhân văn của nó và cũng là sự cụ thể hoá việc thực thi các quy định khác của pháp luật như: Hiến pháp năm 1992, Bộ luật Hình sự,⁽²⁴⁾ Luật bảo vệ sức khoẻ nhân dân 1989, Pháp lệnh về người tàn

tật,⁽²⁵⁾ Pháp lệnh người cao tuổi⁽²⁶⁾... Mỗi đối tượng luật lao động có những cách thức bảo vệ khác nhau. Tuy nhiên, một trong những vấn đề thống nhất của luật lao động là bảo vệ người lao động đặc thù từ khía cạnh quy định cấm sử dụng những lao động đó trong môi trường làm việc có hại, thời điểm làm việc không thuận lợi.

Đối với lao động nữ, xuất phát từ khía cạnh tâm sinh lí đặc biệt cần được bảo vệ, Bộ luật lao động quy định: “1) Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ lao động - thương binh và xã hội và Bộ y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khoẻ, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

2) Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kì độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước”.⁽²⁷⁾ Hoặc: “1) Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

2) Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc

được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương”.⁽²⁸⁾

Tuy nhiên, việc giảm giờ làm việc cho lao động nữ, chuyển lao động nữ sang làm công việc khác theo quy định của Bộ luật lao động trong thực tế mặc dù đã được thực hiện nhưng chưa đảm bảo rộng khắp. Điều này phụ thuộc nhiều vào thái độ chấp hành pháp luật của chủ sử dụng lao động và sự giác ngộ của người lao động.

Đối với lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi, người lao động là người tàn tật, pháp luật cũng có những quy định riêng nhằm bảo vệ những đối tượng đó khỏi sự lạm dụng của bên sử dụng lao động.⁽²⁹⁾ Sự lạm dụng có thể là sử dụng họ làm công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm việc ban đêm. Bởi vì điều kiện làm việc như vậy sẽ ảnh hưởng tới việc duy trì sức khỏe và sự phát triển của họ.

+ Bảo vệ tiền lương đối với người lao động. Việc bảo vệ tiền lương đối với người lao động được thực hiện qua những cách thức khác nhau như: 1) Bảo vệ những thỏa thuận hợp pháp có lợi cho người lao động;⁽³⁰⁾ 2) Quy định về các mức lương tối thiểu để các bên tuân theo khi thỏa thuận hoặc quyết định về mức lương của người lao động;⁽³¹⁾ 3) Quy định trách nhiệm trả lương của chủ sử dụng lao động trong những trường hợp đặc biệt như: trả lương bình đẳng cho người lao động không phân biệt lứa tuổi, giới tính (trẻ em, phụ nữ); trường hợp ngừng việc,⁽³²⁾ trường hợp tạm thời điều chuyển người lao động sang làm công việc khác;⁽³³⁾ trường hợp xử lí kỉ luật lao động hoặc xử lí trách nhiệm vật chất hoặc tạm đình chỉ công việc đối với

người lao động;⁽³⁴⁾ trường hợp tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động do người lao động bị tạm giữ, tạm giam;⁽³⁵⁾ trường hợp trả lương chậm;⁽³⁶⁾ trường hợp người lao động làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm;⁽³⁷⁾ trả lương cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp phá sản hoặc chấm dứt hoạt động⁽³⁸⁾... Bên cạnh đó pháp luật còn quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong việc thực thi nhiệm vụ thanh tra, kiểm tra các đơn vị sử dụng lao động thực hiện các quy định của pháp luật đồng thời xử phạt các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân vi phạm các quy định về tiền lương.⁽³⁹⁾

+ Bảo vệ tính mạng, sức khỏe, nhân cách thông qua việc quy định các điều kiện làm việc

Ngoài việc đưa ra các quy định bảo vệ đối với lao động đặc thù, luật lao động còn quan tâm chung tới việc bảo vệ tính mạng, sức khỏe và nhân cách của người lao động. Theo quy định của pháp luật: 1) “*Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động*”;⁽⁴⁰⁾ 2) Sắp xếp và bố trí lao động căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe đối với từng loại công việc;⁽⁴¹⁾ 3) Không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động đe dọa nghiêm trọng đến tính mạng hoặc sức khỏe của họ;⁽⁴²⁾ 4) Thực hiện việc chăm sóc y tế cho người lao động trong trường hợp bình thường và tổ chức cấp cứu đối với người lao động bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp;⁽⁴³⁾ 5) Thực hiện việc bồi dưỡng hiện vật, ưu đãi về thời giờ làm việc, thời giờ

nghỉ ngơi, tổ chức tiến hành các biện pháp khử trùng, khử độc nơi làm việc;⁽⁴⁴⁾... Đồng thời người sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định về xây dựng, cải tạo, mở rộng... cơ sở làm việc; vận chuyển, lưu giữ, tàng trữ các loại máy, thiết bị, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động và vệ sinh lao động và bảo vệ môi trường.⁽⁴⁵⁾

+ Bảo đảm an sinh xã hội đối với người lao động

Việc đảm bảo an sinh xã hội đối với người lao động khi tham gia quan hệ lao động là vấn đề bắt buộc. Bộ luật lao động quy định người lao động “*được hưởng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật*”.⁽⁴⁶⁾ Tại Chương XII của Bộ luật lao động, các quy định cơ bản về bảo hiểm xã hội được xây dựng làm cơ sở cho việc triển khai các chính sách bảo hiểm xã hội tới người lao động nhằm thực hiện bảo đảm thu nhập và đời sống của người lao động và thành viên của gia đình họ trong các trường hợp rủi ro như: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí và chết.

Pháp luật còn quy định về chế độ chăm sóc y tế và bảo hiểm y tế cho người lao động. Chế độ đóng góp quỹ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế là bắt buộc trong các trường hợp do pháp luật quy định⁽⁴⁷⁾ mà nếu vi phạm chủ sử dụng lao động sẽ bị xử lý theo các trách nhiệm pháp lý do Nhà nước đặt ra.

Tóm lại, ở Việt Nam, các tiêu chuẩn lao động đã được quan tâm quy định trong các văn bản pháp luật lao động. Trước khi có Bộ luật lao động và từ khi có Bộ luật lao động các tiêu chuẩn lao động đều được quy định. Song ở giai đoạn trước, các tiêu chuẩn lao

động chưa được quy định đầy đủ. Hệ thống các tiêu chuẩn lao động ở giai đoạn sau đã có bước phát triển mạnh mẽ, gắn với sự vận hành của nền kinh tế thị trường. Các tiêu chuẩn lao động, xét ở khía cạnh nào đó, vẫn chưa đảm bảo tính chất toàn diện. Độ bao phủ trong thực tế vẫn còn hạn chế. Tuy nhiên, với việc phê chuẩn và thích ứng các quy phạm pháp luật quốc tế, đặc biệt là các quy phạm của Tổ chức lao động quốc tế, các tiêu chuẩn lao động sẽ dần được hoàn thiện hơn và thực sự phát huy tác dụng của nó trong lĩnh vực lao động./.

(1).Xem: Hiến pháp năm 1980, Hiến pháp năm 1992.

(2).Xem: Hiến pháp năm 1960; Pháp lệnh bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em ngày 14/11/1979; Luật bảo vệ, giáo dục và chăm sóc trẻ em 11/7/1991; Nghị định số 23/HĐBT ngày 24/1/1991 về ban hành 5 điều lệ: Vệ sinh; khám bệnh, chữa bệnh y học dân tộc cổ truyền; thuốc phòng bệnh, chữa bệnh; khám bệnh, chữa bệnh và phục hồi chức năng; thanh tra y tế...

(3).Xem: Thông tư 02/LĐ-TT ngày 12/2/1962 về xúc tiến tuyển dụng công nhân, viên chức trong các xí nghiệp theo Chỉ thị số 2477/NC ngày 20/6/1959 của Thủ tướng Chính phủ và Chỉ thị số 61/CP ngày 12/10/1961 của Chính phủ; Điều lệ tạm thời về tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963 của Hội đồng Chính phủ; Thông tư số 01/LĐTBXH-TT ngày 9/01/1988 hướng dẫn thi hành Quyết định số 217/HĐBT ngày 14/11/1987 của Hội đồng Bộ trưởng về chính sách đối mới kế hoạch hoá và hạch toán kinh doanh trong các xí nghiệp quốc doanh.

(4).Quy chế lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ban hành kèm theo Nghị định số 233/HĐBT ngày 22/6/1990.

(5).Xem: Điều 12 Pháp lệnh hợp đồng lao động năm 1990.

(6). Chế độ cung cấp của nhà nước thể hiện rõ nét trong Quyết định số 218/CP ngày 29/5/1981.

(7).Xem: Nghị định số 235/HĐBT ngày 18/9/1985 của Hội đồng Bộ trưởng về việc cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và lực lượng vũ trang.

(8). Theo quy định các đơn vị sử dụng lao động phải ưu tiên tuyển dụng lao động là người Việt Nam. Đối với các ngành nghề, công việc mà người Việt Nam chưa đảm nhiệm được thì có thể sử dụng người lao động là người nước ngoài nhưng phải có kế hoạch đào tạo người lao động Việt Nam thay thế (Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam 1987, 1996).

(9).Xem: Hiến pháp năm 1980 (Điều 61); Luật tổ chức Hội đồng Bộ trưởng 4/7/1981; Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân 30/6/1983; Luật bảo vệ sức khoẻ nhân dân 11/7/1989; Điều lệ xí nghiệp công nghiệp quốc doanh ban hành kèm theo Nghị định số 50/HĐBT ngày 22/3/1988; Bản Quy định về chính sách đối với các đơn vị kinh tế tập thể sản xuất công nghiệp, dịch vụ công nghiệp, xây dựng, vận tải ban hành kèm theo Nghị định số 28/HĐBT ngày 9/3/1988; Quy chế lao động trong các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ban hành kèm theo Nghị định số 233/HĐBT ngày 22/6/1990; Pháp lệnh Bảo hộ lao động ngày 10/9/1991...

(10).Xem: Hiến pháp năm 1960 (Điều 61); Hiến pháp 1980 (Điều 59); Hiến pháp năm 1992 (Điều 56).

(11). Lời nói đầu của Luật công đoàn 5/11/1957 xác định nhiệm vụ là: *"Đề định rõ vai trò, nhiệm vụ và quyền hạn của tổ chức Công đoàn trong chế độ dân chủ nhân dân do giai cấp công nhân lãnh đạo, tạo điều kiện thuận lợi cho giai cấp công nhân phát triển và củng cố tổ chức, phát huy tác dụng tích cực của Công đoàn trong công cuộc xây dựng chính quyền, kiến thiết kinh tế, phát triển văn hoá, nhằm củng cố miền Bắc, đưa miền Bắc tiến dần lên chủ nghĩa xã hội, làm cơ sở cho cuộc đấu tranh thống nhất nước nhà và xây dựng một nước Việt Nam hoà bình, thống nhất, độc lập, dân chủ và giàu mạnh"*.

(12). Chức năng đó cũng được ghi nhận tại Điều lệ Công đoàn Việt Nam được Đại hội lần thứ IX thông qua 13/10/2003.

(13).Xem: Luật công đoàn 1957; Thông tư số 21/LĐ ngày 11/10/1957; Nghị định số 35/CP ngày 9/2/1981; Quyết định số 76/HĐBT ngày 26/6/1986...

(14).Xem: Nghị định số 35/CP ngày 9/2/1981 quy định nhiệm vụ, quyền hạn, chức năng của Bộ trưởng và chức năng của Bộ trong lĩnh vực quản lý nhà nước; Thông tư số 08/TT-LB ngày 19/5/1987 quy định sự phối hợp công tác giữa chính quyền và công đoàn

giáo dục các cấp trong ngành giáo dục.

- (15). Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá của Liên hiệp quốc (1966); Công ước về quyền trẻ em (1990); các công ước của ILO bao gồm: 5-6-14-27-45-80-81-100-111-116-120-123-124-138-155-182.
- (16). Được xác định từ năm 1986, sau Đại hội Đảng CSVN lần thứ VI (12/1986).
- (17). Xem: Điều 7.2 Bộ luật lao động năm 1994 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002).
- (18). Xem: Điều 153 Bộ luật lao động (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002).
- (19). Chính phủ ra Nghị định 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 quy định về việc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và các vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động trong đó đã xác định hai cơ quan là phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam và Liên minh các hợp tác xã Việt Nam là đại diện cho người sử dụng lao động. Điều đó dẫn đến chỗ thiếu thống nhất trong vấn đề đại diện. Mặt khác bản thân Chính phủ là một bên đối tác lại quy định về việc đại diện của hai bên còn lại (bên lao động và sử dụng lao động). Do đó nó đã không thể hiện được bản chất của cơ chế 3 bên trong quan hệ lao động mà ngược lại vẫn coi sự tham gia của các bên là có tính chất tham vấn, không có tính quyết định.
- (20). Xem: Điều 5.1 Bộ luật lao động năm 1994.
- (21). Xem: Điều 5.2 Bộ luật lao động năm 1994.
- (22). Xem: Điều 7.3 Bộ luật lao động năm 1994.
- (23). Xem: Điều 8.3 Bộ luật lao động năm 1994.
- (24). Xem: Điều 228. Tội vi phạm về sử dụng trẻ em.
- (25). Xem: Pháp lệnh số 06/1998/PL.UBTVQH10 ngày 30/7/1998.
- (26). Xem: Pháp lệnh số 23/2000/PL.UBTVQH10 ngày 28/4/2000.
- (27). Xem: Điều 113 Bộ luật lao động năm 1994.
- (28). Xem: Điều 115 Bộ luật lao động năm 1994.
- (29). Xem: Điều 121, 124 và 127 Bộ luật lao động năm 1994.
- (30). Xem: Điều 9, 48 Bộ luật lao động 1994 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002) quy định khuyến khích những thoả thuận có lợi cho người lao động.
- (31). Xem: Điều 56 Bộ luật lao động năm 1994 quy

định Chính phủ quyết định và công bố các mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kì sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động.

- (32). Xem: Điều 62 Bộ luật lao động năm 1994.
- (33). Xem: Điều 34 Bộ luật lao động năm 1994.
- (34). Xem: Điều 84, 89, 92 Bộ luật lao động 1994 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002); Nghị định số 41/CP ngày 6/7/1995 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về kỉ luật lao động và trách nhiệm vật chất (đã được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003).
- (35). Xem: Điều 67 Bộ luật lao động 1994; Điều 12 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.
- (36). Xem: Điều 59 Bộ luật lao động năm 1994; Điều 8 Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.
- (37). Xem: Điều 61 Bộ luật lao động năm 1994 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002); Điều 10 Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.
- (38). Điều 66 Bộ luật lao động năm 1994 (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002).
- (39). Việc xử phạt vi phạm pháp luật về tiền lương được quy định tại Điều 12 Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 về xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động (thay thế Nghị định số 38/CP ngày 25/6/1996).
- (40). Xem Điều 95 Bộ luật lao động năm 1994.
- (41). Xem Điều 102 Bộ luật lao động năm 1994.
- (42). Xem Điều 99 Bộ luật lao động năm 1994.
- (43). Xem Điều 103 Bộ luật lao động năm 1994.
- (44). Xem Điều 104 Bộ luật lao động năm 1994.
- (45). Xem Điều 96 Bộ luật lao động năm 1994.
- (46). Xem Điều 7.1 Bộ luật lao động năm 1994.
- (47). Xem: Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 (được sửa đổi bổ sung bởi Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003).