

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



LÊ TRÍ DƯƠNG

**PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC
ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. ĐINH THẾ HÙNG**

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

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	5
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	6
6. Ý nghĩa về lý luận và thực tiễn của Luận văn	7
7. Kết cấu của Luận văn	8
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ	9
1.1. Khái quát về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.....	9
1.1.1. Khái niệm, đặc điểm của lao động nữ	9
1.1.2. Khái niệm về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.....	9
1.2. Khái quát pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ... 13	13
1.2.1. Khái niệm pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.....	13
1.2.2. Nội dung pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ. 13	13
Tiểu kết Chương 1	14
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ	15
2.1. Thực trạng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.. 15	15
2.1.1. Thực trạng quy định pháp luật về chính sách việc làm đối với lao động nữ .. 16	16
2.1.2. Thực trạng quy định pháp luật về nghiêm cấm việc cưỡng bức lao động, xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động đối với lao động nữ.....	16
2.1.3. Thực trạng quy định pháp luật về cấm những hành vi khiến lao động nữ rơi vào tình trạng dễ bị cưỡng bức.	16
2.1.4. Thực trạng quy định pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và an toàn vệ sinh, lao động đối với lao động nữ.....	16
2.1.5. Thực trạng quy định pháp luật về chế tài áp dụng đối với hành vi cưỡng bức lao động nữ	17
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ..... 17	17
2.2.1. Khái quát về tình hình cưỡng bức lao động đối với phụ nữ	17
2.2.2. Đánh giá thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ	17
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ	18

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ	18
3.1.1. Thể chế hoá quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ	18
3.1.2. Khắc phục những tồn tại trong hệ thống pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.	18
3.1.3. Đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ	18
3.2. Kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.	19
3.2.1. Hoàn thiện khái niệm về lao động cưỡng bức và dấu hiệu xác định lao động cưỡng bức	19
3.2.2. Hoàn thiện quy định về chính sách việc làm đối với lao động nữ.....	19
3.2.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và an toàn vệ sinh, lao động đối với lao động nữ	19
3.2.4. Hoàn thiện quy định pháp luật về chế tài áp dụng đối với hành vi cưỡng bức lao động nữ.....	20
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ	20
3.3.1. Đối với lao động nữ.....	20
3.3.2. Đối với người sử dụng lao động	20
3.3.3. Đối với tổ chức đại diện người lao động nữ tại cơ sở.....	20
3.3.4. Đối với cơ quan thanh tra lao động.....	20
Tiểu kết Chương 3.....	20
KẾT LUẬN	22
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ	: Bộ luật lao động
DN	: Doanh nghiệp
ILO	: Tổ chức lao động quốc tế
HĐLĐ	: Hợp đồng lao động
LĐCB	: Lao động cưỡng bức
LĐN	: Lao động nữ
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động
QHLĐ	: Quan hệ lao động

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Trong lịch sử phát triển của loài người, phụ nữ luôn là một bộ phận đóng vai trò không thể thiếu đối với gia đình và xã hội. Bằng phẩm chất, trí tuệ và lao động sáng tạo, phụ nữ không chỉ góp phần tạo ra của cải, vật chất, tinh thần mà còn tích cực tham gia vào cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, vì sự tiến bộ của nhân loại. Phụ nữ là người lao động, người công dân đồng thời là người mẹ, người thầy đầu tiên trong cuộc đời mỗi con người. Do đó, khả năng và điều kiện lao động, trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ cũng như vị trí xã hội, đời sống vật chất của phụ nữ ảnh hưởng vô cùng to lớn đến sự phát triển thế hệ tương lai

Lao động cưỡng bức đã và đang là một tình trạng bị lên án trên toàn thế giới. Trước sự phát triển nhanh chóng, diễn biến phức tạp với nhiều thủ đoạn tinh vi của LĐCB, việc nghiên cứu về LĐCB và xóa bỏ tình trạng này có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, qua đó bảo vệ NLD, hướng tới bảo đảm quyền con người của mỗi công dân trong phạm vi lãnh thổ quốc gia nói riêng và trên thế giới nói chung

Việt Nam nằm trong khu vực có lao động cưỡng bức chiếm nhiều nhất trên thế giới. Theo số liệu của ILO, thế giới hiện có ít nhất 12,3 triệu LĐCB, trong đó khu vực Châu Á và Thái Bình Dương 9,49 triệu lao động cưỡng bức. Khắc phục tình trạng này, bên cạnh giải pháp kinh tế, việc sử dụng pháp luật để hạn chế hậu quả có ý nghĩa vô cùng lớn, nhất là đối với các nước chưa có một nền pháp quyền đúng nghĩa như Việt Nam trong giai đoạn hiện .Một trong những mục tiêu và nhiệm vụ của BLLĐ 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 cả NSDLĐ và NLD, bảo đảm mối quan hệ về lợi ích trong QHLD phát triển hài hoà và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết.

Tác động của sự phát triển kinh tế thế giới, dẫn đến pháp luật lao động ở Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện đảm bảo sự tương thích với tiêu chuẩn lao động quốc tế. Đặc biệt, cơ quan lập pháp (Quốc hội) đã thông qua Nghị quyết phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiên bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Liên minh châu Âu & Việt Nam (EVFTA). Những cam kết về lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của NLD theo Tuyên bố năm 1998 của ILO. Cụ thể là 04 nhóm quyền theo g công ước cơ bản của ILO bao gồm: (i) Tự do hiệp hội và thúc đẩy quyền thương lượng tập thể theo Công ước số 87 và 98; (ii) Chống lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo Công ước số 29 và 105; (iii) Chống hình thức lao động trẻ em theo Công ước số 138 và 182; (iv) Chống mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp theo Công ước số 100 và 111. Bên cạnh những kết quả đạt được thì thực tiễn thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ vẫn phát sinh những vướng mắc, bất cập cần tiếp tục hoàn thiện. Trên cơ sở đó, ngày 20/11/2019 Quốc hội Khóa IV đã thông qua BLLĐ số 45/2019 (BLLĐ năm 2019) thay thế BLLĐ năm 2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2021; nhằm khắc phục những vướng mắc bất cập sau sau 7 năm thi hành BLLĐ năm 2012; đồng thời tiếp tục nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về xoá bỏ lao động cưỡng bức. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 mới có hiệu lực thi hành, do đó khi triển khai áp dụng trên thực tiễn còn nhiều vấn đề đặt ra.

Xuất phát từ những vấn đề lý luận và thực tiễn nêu trên, tác giả đã lựa chọn đề tài “*Pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ*” làm Luận văn thạc sĩ Luật Kinh tế

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với phụ nữ đã được cộng đồng quốc tế quan tâm sâu rộng hơn thập kỷ qua. Việt Nam, vấn đề xoá bỏ lao động cưỡng

bước đối với phụ nữ mới được các học giả và nhà nghiên cứu gần đây chú ý. Vì thế sách in, đề tài, bài viết trực tiếp về xóa bỏ lao động cưỡng bức đối với phụ nữ trong nước đến nay không nhiều, gồm:

[1]. Bài viết khoa học của Lê Thị Hoài Thu (2012) Những quy định cơ bản của ILO về xóa bỏ LĐCB (lao động bắt buộc) và các cam kết quốc tế của Việt Nam, đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Tác giả của bài viết này phân tích thuật ngữ pháp lý LĐCB, một số quy định trong Công ước 29 và đề cập đến ý nghĩa, bối cảnh ra đời của Công ước 105, chỉ ra điểm hạn chế của pháp luật Việt Nam: việc nội luật hóa các Công ước chưa có khái niệm chính thức, biện pháp hạn chế và tiến tới xóa bỏ LĐCB còn chưa hiệu quả. Tuy nhiên, trong giới hạn một bài khoa học, tác giả chưa có điều kiện làm rõ những vấn đề sau: Vì sao Việt Nam chưa thông qua Công ước 105? Tình trạng báo động của LĐCB ở Việt Nam? Sự cần thiết tham gia của NSDLĐ đối với việc xóa bỏ LĐCB?

[2] Luận án tiến sĩ của Phan Thị Thanh Huyền (2016) Điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam đối với LĐCB. Tác giả đã đưa ra khái niệm LĐCB của riêng mình đã phân loại hành vi cưỡng bức lao động trực tiếp và gián tiếp, hành vi cưỡng bức đặc thù và cưỡng bức trẻ em và xuyên suốt quá trình nghiên cứu, tác giả nghiên cứu theo nhóm các vấn đề: trường hợp áp đặt lao động không được coi là LĐCB, hành vi cưỡng bức lao động, hậu quả pháp lý đối với LĐCB, thanh tra xử lý vi phạm đối với LĐCB, giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến LĐCB. Tuy nhiên, phạm vi nghiên cứu của đề tài giới hạn trong quy định pháp luật lao động Việt Nam

[3] Bài viết khoa học của tác giả Mai Đăng Lưu (2019) Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức đăng trên Tạp chí Pháp luật và thực tiễn. Tác giả bài viết đã làm rõ thực trạng các hình thức lao động cưỡng bức còn tồn tại ở Việt Nam hiện nay, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật.

[4] Bài viết khoa học của tác giả Trịnh Thị Thu Hiền (2020) Hoàn thiện quy định về cưỡng bức lao động đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. Tác

giả đã phân tích thực trạng qui định pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam và một số bất cập trong qui định về cường bức lao động của pháp luật Việt Nam, từ đó đưa ra kiến nghị nhằm hoàn thiện để tương thích với pháp luật quốc tế về lao động.

[5] Bài viết khoa học của tác giả Nguyễn Khánh Phương (2016) “Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ, thực hiện cam kết của Việt Nam trong hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương” đăng tải trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp. Bài viết đã nhận diện lao động cưỡng bức theo quy định của Tổ chức Lao động quốc tế; lý giải lý do tất yếu phải nghiên cứu hoàn thiện pháp luật nhằm xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ; chỉ ra bất cập đang tồn tại trong quy định pháp luật Việt Nam liên quan vấn đề trên; kiến nghị các giải pháp hoàn thiện pháp luật.

[6] Luận văn thạc sĩ của tác giả Trần Bích Vân (2018) “Pháp luật về lao động cưỡng bức và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội” đã phân tích thực trạng pháp luật về lao động cưỡng bức và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội; từ đó đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về vấn đề này.

Từ tình hình nghiên cứu cho thấy, ở Việt Nam LĐCB đã được tiếp cận, đánh giá. Các công trình trên đã khai thác, đề cập đến vấn đề LĐCB ở một góc nhìn, phạm vi và nhóm đối tượng nhất định. Có thể khẳng định rằng những công trình, bài báo trên là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho tác giả.

Thứ nhất, Về mặt lý luận: các công trình nghiên cứu trên ít nhiều đã đề cập và phân tích một số vấn đề có liên quan đến LĐCB như: khái niệm LĐCB, phân loại hành vi LĐCB với tiêu chí trực tiếp và gián tiếp trên cơ sở trọng tâm phân tích quy định Công ước 29 và Pháp luật lao động Việt Nam.

Thứ hai, Về mặt thực trạng pháp luật về xoá bỏ LĐCB: được đề cập chủ yếu trong các báo cáo và công trình nghiên cứu của ILO. Việt Nam được đề cập đến với vị trí quốc gia trong khu vực hiện có tỷ lệ LĐCB nhiều nhất thế giới.

Tuy nhiên, hầu hết ở Việt Nam, vấn đề xoá bỏ LĐCB mới được nhìn nhận gián tiếp trong các công trình nghiên cứu có liên quan.

Thứ ba, Về giải pháp: trong các công trình gián tiếp nghiên cứu về LĐCB, cũng đã góp phần phân tích sự đa dạng về hình thái, biểu hiện của LĐCB trong thực tiễn và đưa ra một số giải pháp cho một số trường hợp cụ thể.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề tài với mục đích nghiên cứu là nhằm kiến nghị một số giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ; trên cơ sở làm sáng tỏ vấn đề lý luận và thực tiễn đối với pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ ở Việt Nam

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, Luận văn có các nhiệm vụ cơ bản sau:

Một là, nghiên cứu hệ thống các cơ sở lý luận về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

Hai là, nghiên cứu, phân tích thực trạng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ; từ đó chỉ ra những hạn chế, tồn tại cần tiếp tục hoàn thiện

Ba là, nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ; từ đó chỉ ra những vướng mắc, bất cập phát sinh cần khắc phục

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn đi sâu nghiên cứu các đối tượng sau đây:

Một là, các vấn đề lý luận pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Hai là, các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Ba là, các quy định về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ theo pháp luật của một số quốc gia trên thế giới và các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO

Bốn là, thực tiễn áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ trong thời gian qua

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về nội dung: nghiên cứu pháp luật Việt Nam về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

Về không gian: thực tiễn tại Việt Nam.

Về thời gian: Từ năm 2016 đến 2022.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Đề tài được nghiên cứu trên cơ sở quan điểm Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng Cộng Sản Việt Nam về duy vật biện chứng, duy vật lịch sử. Trong đó, quyền con người là tư tưởng chỉ đạo làm nền tảng và xuyên suốt.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích đa chiều được sử dụng khi đánh giá, bình luận các quy định pháp luật, các tình huống thực tiễn làm cơ sở cho những kết luận khoa học. Phương pháp này được sử dụng trong tất cả các chương và xuyên suốt quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu; trên căn cứ pháp luật quốc tế không chỉ liên quan đến lao động cưỡng bức đối với lao động nữ mà còn trong các Công ước quốc tế về nhân quyền, các Hiệp định thương mại thế giới;

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng khi đánh giá nhằm rút ra những kết luận tổng quan trong các tiểu mục, các mục, các chương và khi đưa ra những quan điểm, đề xuất và kiến nghị hoàn thiện pháp luật ;

- Phương pháp so sánh luật học được sử dụng khi so sánh khái niệm, phân tích, đánh giá các quy định pháp luật hiện hành của Việt Nam trong mối tương quan với quy định pháp luật các nước nhằm làm sáng tỏ những điểm chung và

điểm khác biệt. Phương pháp này còn được sử dụng khi làm rõ những vấn đề tổng quan về mô hình và nội dung pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

- Phương pháp thống kê được vận dụng để tiến hành đánh giá mức độ và tình trạng lao động bị cưỡng bức hiện nay, sự cần thiết của pháp luật trong việc xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ ; tác động của pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ đối với các chủ thể có liên quan

6. Ý nghĩa về lý luận và thực tiễn của Luận văn

6.1. Về lý luận

Luận văn làm sáng tỏ có hệ thống những lý luận về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ, về những khía cạnh xã hội, kinh tế, triết lý phát triển liên quan đến xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ; mức độ, phạm vi và những thể chế cơ bản của pháp luật xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ ở các quốc gia và quốc tế cũng như ở Việt Nam với góc nhìn đa dạng, toàn diện hơn.

Luận văn đã đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật nh làm rõ một số khái niệm pháp lý, bổ sung và hoàn thiện một số quy định pháp luật lao động về xoá bỏ LĐCB đối với phụ nữ, đồng thời, đưa ra giải pháp tuyên truyền pháp luật, nâng cao vai trò của tổ chức đại diện LDN tại doanh nghiệp để từ đó nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật

6.2. Về thực tiễn

Luận văn đã đưa ra một bức tranh tổng quát về thực trạng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ và những vấn đề cấp thiết ở nước ta nhằm cung cấp cơ sở thực tiễn cho hoạt động hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật liên quan đến LĐCB.

Các kết quả nghiên cứu của luận văn có giải trị tham khảo trong quá trình học tập, nghiên cứu và xây dựng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ. Các giải pháp có tính khả thi cao, là cơ sở cho việc thực thi

pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ đối với NSDLLĐ, NLD và các chủ thể có liên quan.

7. Kết cấu của Luận văn

Luận văn gồm có phần Mở đầu, Nội dung và Danh mục tài liệu tham khảo; trong đó nội dung của Luận văn được bố cục thành ba chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

1.1. Khái quát về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm của lao động nữ

1.1.1.1. Khái niệm về lao động nữ

Lao động nữ được hiểu là LĐN có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, mang những đặc trưng riêng về giới khi tham gia QHLD

1.1.1.2. Đặc điểm và vai trò của lao động nữ trong QHLD

Thứ ba, về kinh tế, xã hội: Ở thời kỳ bình minh của nhân loại, phụ nữ tham gia các hoạt động sản xuất một cách bình đẳng với nam giới

Thứ nhất, về phương diện sinh lý chức năng sinh sản của nam giới hay nữ giới là không thay đổi và không chuyển dịch cho nhau nhưng những đặc điểm về giới có đặc trưng cơ bản như sự dạy dỗ, giáo dục, có tính đa dạng, những nhận thức của quan hệ xã hội giữa nam và nữ có sự biến đổi và thay đổi được từ sự nhận thức, thái độ, hành vi của từng người về giới.

Thứ hai, về tâm sinh lý, giới tính: Lao động nữ thường có thể lực yếu hơn lao động nam nên họ thích nghi với công việc nhẹ nhàng

1.1.2. Khái niệm về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

Khái niệm “LĐCB” được định nghĩa lần đầu tiên trong Công ước về LĐCB 1930 (Công ước 29). Điều 2.1.1 Công ước định nghĩa “LĐCB và bắt buộc” như sau “mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người đó không tự nguyện làm”. Như vậy yếu tố “ép buộc” và “không tự nguyện” là dấu hiệu cấu thành bắt buộc để xác định nạn nhân, đối tượng của LĐCB.

Ép buộc là dùng áp lực, gây sức ép về thể xác hoặc tinh thần để buộc một người phải làm điều người đó không mong muốn. Không tự nguyện là việc một người bản thân không muốn làm một việc, nhưng vì lý do nào đó họ miễn cưỡng

phải làm. Tác giả cho rằng, chỉ cần một trong hai dấu hiệu trên thì đã có thể xem là LDCB, vì “bị ép buộc” và “không tự nguyện” là các khái niệm khác nhau nhưng có chung nội hàm và nó được diễn ra trong bất cứ giai đoạn nào của quá trình giao kết hợp đồng.

Công ước 29 cũng đưa ra một số ngoại lệ về “LDCB và bắt buộc” tại Điều 2.1.2, cụ thể thuật ngữ “LDCB hoặc bắt buộc” không bao gồm:

(i) Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm theo các đạo luật về nghĩa vụ quân sự bắt buộc và trong những công việc có tính chất quân sự thuần túy; việc sử dụng LDCB trong trường hợp này vì mục đích an ninh quốc phòng, ví dụ: đi nghĩa vụ quân sự. Như vậy, nếu sử dụng vì mục đích kinh tế thì không được chấp nhận;

(ii) Mọi công việc hoặc dịch vụ thuộc những nghĩa vụ công dân bình thường của các công dân trong một nước tự quản hoàn toàn. Việc sử dụng LDCB trong trường hợp này vì mục đích an ninh quốc phòng, ví dụ: đi nghĩa vụ quân sự. Như vậy, nếu sử dụng vì mục đích kinh tế thì không được chấp nhận;

(iii) Mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người buộc phải làm do một quyết định của tòa án, với điều kiện là công việc hoặc dịch vụ đó phải được tiến hành dưới sự giám sát và kiểm tra của những cơ quan công quyền, và người đó không bị chuyển nhượng hoặc bị đặt dưới quyền sử dụng của những tư nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân;

(iv) Mọi công việc hoặc dịch vụ buộc phải làm trong những trường hợp khẩn cấp, nghĩa là trong những trường hợp có chiến tranh, xảy ra tai họa hoặc có nguy cơ xảy ra tai họa như cháy, lụt, đói, động đất, dịch bệnh dữ dội của người và gia súc, sự xâm hại của thú vật, côn trùng hoặc ký sinh trùng, và nói chung là mọi tình thế gây nguy hiểm cho đời sống hoặc cho sự bình yên của toàn thể hoặc một phần dân cư;

(v) Những công việc của thôn xã vì lợi ích trực tiếp của tập thể và do những thành viên của tập thể đó thực hiện, và vì vậy có thể coi như là những nghĩa vụ công dân bình thường của các thành viên tập thể, với điều kiện là

những thành viên trong tập thể đó hoặc những người đại diện trực tiếp của họ có quyền được tham khảo ý kiến về sự cần thiết của những công việc ấy.

Năm 1957, Công ước 105 về xóa bỏ LĐCB đã thêm vào định nghĩa trước đó ngoại lệ hoàn toàn mới là “LĐCB và bắt buộc” không bao gồm “biện pháp cưỡng chế hay giáo dục chính trị, hoặc một sự trừng phạt đối với những ai đang có hoặc đang phát biểu chính kiến; biện pháp huy động và sử dụng nhân công vào mục đích phát triển kinh tế; biện pháp về xử lý vi phạm kỷ luật lao động; sự trừng phạt đối với việc đã tham gia đình công; biện pháp phân biệt đối xử về chủng tộc, xã hội, dân tộc hoặc tôn giáo”.

Cũng trong thời gian này, Ủy ban chuyên gia của ILO tiếp tục diễn giải khái niệm “LĐCB và bắt buộc” gồm cả nạn buôn người để bóc lột lao động hoặc tình dục theo định nghĩa Nghị định thư Palermo về ngăn chặn, cấm và trừng phạt buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em năm 2000 của Liên Hợp Quốc. Điều 3 Nghị định thư Palermo định nghĩa tội phạm buôn người như sau: “Buôn bán người có nghĩa là tuyển chọn, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp hay nhận người bằng cách đe dọa hoặc sử dụng bạo lực hay các hình thức ép buộc, bắt cóc, lừa gạt, man trá, lạm dụng quyền lực hay vị thế để bị tổn thương hoặc bằng việc cho hoặc nhận tiền hay những lợi ích khác để đạt được sự đồng ý của một người kiểm soát đối với người khác vì mục đích bóc lột”. Nghị định thư Palermo còn diễn giải khái niệm “bóc lột” bao gồm ở mức tối thiểu việc bóc lột tình dục, LĐCB, nô lệ và các hành vi nô lệ, trừ trường hợp buôn người để lấy nội tạng nêu trong Nghị định thư Palermo nhưng không thuộc phạm vi điều chỉnh Công ước 29 của ILO. Như vậy, Nghị định thư Palermo và Công ước 29 của ILO có mối liên hệ rất chặt chẽ trong việc xác định phạm vi của tội phạm buôn người và LĐCB, điều này được thể hiện qua ba yếu tố cơ bản sau đây:

- Đe dọa: “Tội phạm buôn người” và “LĐCB” đều có yếu tố đe dọa để tác động vào tâm lý của nạn nhân;

- Bóc lột: đều vì mục đích tình dục hoặc kinh tế, trừ một số trường hợp “LĐCB” được áp đặt bởi nhà nước;

- Tính chất liên quốc gia: đều có thể xảy ra giữa các khu vực trong lãnh thổ của cùng một quốc gia hoặc giữa các quốc gia với nhau.

Mặc dù có những điểm giống nhau nhưng giữa khái niệm “tội phạm buôn người” và “LĐCB” có điểm khác nhau rất quan trọng đó là “sự đồng tình”. Đối với tội phạm buôn người, nạn nhân không bao giờ đồng ý và nếu ban đầu họ có đồng ý thì sự đồng ý này vô nghĩa vì nó đạt được bằng sự “ép buộc, bắt cóc, lừa gạt, man trá, lạm dụng”. Đối với LĐCB, các nạn nhân trong một số trường hợp có thể đồng ý với nội dung lao động vì sợ bị trừng phạt (tức là trước đó họ vẫn có quyền từ chối, quyền chọn lựa nhất định).

Khái niệm LĐCB áp dụng cho mọi độ tuổi (gồm người lớn và trẻ em), đồng nghĩa mọi trường hợp Công ước 29 của ILO đều được áp dụng. Tuy nhiên, Công ước 29 của ILO không định nghĩa cụ thể “trẻ em” khi xem xét vấn đề “LĐCB”. Để xác định trẻ em là đối tượng nào theo quy định ILO, chúng ta cần dẫn chiếu đến Công ước 182 về những điều kiện lao động tồi tệ nhất đối với trẻ em 1999. Căn cứ Điều 2 Công ước 182, “trẻ em” là những người dưới 18 tuổi. Trong Công ước 182 còn đưa ra khái niệm về điều kiện lao động tồi tệ nhất gồm việc “tuyển lựa một cách cưỡng bức hoặc bắt buộc trẻ em để tham gia vào các cuộc xung đột vũ trang”, nhưng không đưa ra thêm bất kỳ một giải thích nào khác về những yếu tố cấu thành “LĐCB đối với trẻ em”. Chính vì vậy, trong trường hợp cần tìm hiểu về “LĐCB đối với trẻ em” là như thế nào thì Công ước 29 của ILO sẽ được dẫn chiếu và áp dụng.

Từ các phân tích về xoá bỏ lao động cưỡng bức và khái niệm về lao động nữ theo tác giả có thể định nghĩa như sau: “Xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ là việc cấm mọi công việc hoặc dịch vụ mà LĐN bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người lao động nữ đó không tự nguyện làm”

1.2. Khái quát pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

1.2.1. Khái niệm pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Trong hệ thống pháp luật nước ta, Luật lao động giữ vai trò quan trọng. Nó điều chỉnh các quan hệ trong xã hội được hình thành trong quá trình tổ chức và sử dụng lao động. Pháp luật lao động có vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh, ổn định thị trường sức lao động, tạo ra những điều kiện thuận lợi nhằm sử dụng có hiệu quả, hài hòa quan hệ xã hội theo định hướng xây dựng một xã hội công bằng, văn minh. Do đó, hệ thống pháp luật lao động phát triển và được xây dựng tốt là điều kiện rất cần thiết cho việc sử dụng có hiệu quả các nguồn lực lao động, phát triển sản xuất với chất lượng cao, cho việc hình thành văn hóa lao động, hiệu quả và sự ổn định của nền kinh tế. Chính vì thế, Luật lao động là căn cứ pháp lý để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho các bên trong quan hệ lao động (QHLĐ), là cơ sở để thỏa thuận các quyền và nghĩa vụ cụ thể cho phù hợp với điều kiện và khả năng thực tế của các bên, và là căn cứ để giải quyết tranh chấp lao động¹. Với tư cách là một nội dung cơ bản của pháp luật lao động có thể hiểu: “*Pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh việc cấm mọi công việc hoặc dịch vụ mà lao động nữ bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người lao động nữ không tự nguyện làm*”

1.2.2. Nội dung pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Thứ nhất, nhóm quy phạm pháp luật điều chỉnh về chính sách việc làm đối với lao động nữ

¹ Trường Đại học Luật Hà Nội (2015), “Giáo trình Luật Lao động Việt Nam”, Nxb. Công an nhân dân, tr.46

Thứ hai, nhóm quy phạm pháp luật về nghiêm cấm việc cưỡng bức lao động, xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động đối với phụ nữ

Thứ ba, nhóm quy phạm pháp luật về cấm những hành vi khiến lao động nữ rơi vào tình trạng dễ bị cưỡng bức.

Thứ tư, nhóm quy phạm pháp luật quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi; và an toàn vệ sinh lao động đối với lao động nữ

Thứ năm, nhóm quy phạm pháp luật quy định về chế tài áp dụng đối với hành vi cưỡng bức lao động nữ

Tiểu kết Chương 1

Sau khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ và pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ tại Chương 1, tác giả ra một số kết luận như sau:

1. LĐCB được nhận diện với hơn 11 dấu hiệu, đối tượng LĐCB là bất kì ai, không phân biệt quốc gia, dân tộc, tôn giáo, giới tính hay độ tuổi; trên mọi lĩnh vực nhưng trong đó chủ yếu là những nhóm lĩnh vực: vui chơi, giải trí mà môi trường làm việc không lành mạnh, dễ bị lạm dụng thể xác, tinh thần; trong các công việc nặng nhọc, độc hại, có thu nhập thấp. Trong đó LĐCB để trả nợ, LĐCB để ép buộc làm việc và LĐCB gắn với các HĐLĐ mang tính bóc lột là các hình thức phổ biến nhất

2. Lao động nữ chiếm đa số trong lực lượng lao động phổ thông ở nước ta, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội và thúc đẩy sự tiến bộ của xã hội. Pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh việc cấm mọi công việc hoặc dịch vụ mà lao động nữ bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa của một hình phạt nào đó và bản thân người lao động nữ không tự nguyện làm

3. Vai trò của pháp luật xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ đối với sự phát triển của Việt Nam nhằm đảm bảo quyền của LDN trong khuôn khổ pháp luật quy định; hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước trong việc

xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ; bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của NSDLĐ và những người có liên quan.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

2.1. Thực trạng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Việc gia nhập các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CTPTPP, EVFTA) yêu cầu pháp luật lao động phải tiếp tục nội luật hóa các cam kết quốc tế về chống mọi hình thức bóc lột sức lao động của LĐN, đảm bảo tính công bằng, nâng cao năng lực của LĐN, góp phần xác định vị thế của quốc gia Việt Nam trên trường quốc tế. Với ý nghĩa đó, BLLĐ năm 2019 được ban hành với yêu cầu đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng và hợp pháp của LĐN, bao gồm LĐN tham gia QHLĐ và người làm việc không có QHLĐ. Việc bảo vệ LĐN trong luật lao động thể hiện sự nhất quán trong tư tưởng chiến lược của Đảng, luôn xác định động lực của sự phát triển là “vì con người” và “phát triển nhân tố con người”, nhất là trong xu hướng phát triển kinh tế quốc tế và thời kỳ cách mạng công nghiệp lần thứ tư². Trong đó, tiếp tục bổ sung và hoàn thiện các quy định về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ trong BLLĐ năm 2019 làm căn cứ, cơ sở bảo vệ một cách tốt nhất quyền lợi của LĐN khi tham gia vào thị trường lao động và QHLĐ. Đồng thời, góp phần khẳng định rõ nét hơn yếu tố công bằng đảm bảo quyền lao động là “thước đo” mức độ dân chủ của một quốc gia³.

² Nguyễn Thị Dung (2020), Những nội dung mới của BLLĐ năm 2019, Nxb. Lao động.

³ Đào Mộng Điệp, Mai Đăng Lưu (2015), “Nội luật hóa quy định của Công ước 29 về lao động cưỡng bức và bắt buộc năm 1930”, Tạp chí Nghề luật, Số 2, tr. 30 – 32.

2.1.1. Thực trạng quy định pháp luật về chính sách việc làm đối với lao động nữ

Thứ nhất, Việc làm

Thứ hai, Quyền có việc làm của lao động nữ

Thứ ba, Trách nhiệm giải quyết việc làm đối với lao động nữ

2.1.2. Thực trạng quy định pháp luật về nghiêm cấm việc cưỡng bức lao động, xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động đối với lao động nữ

Dưới góc độ pháp lý, Điều 8 BLLĐ năm 2019 quy định những nguyên tắc cơ bản với NSDLĐ, theo đó quy định những hành vi bị nghiêm cấm như: (i) Phân biệt đối xử trong lao động; (ii) Ngược đãi LĐN, cưỡng bức lao động; (iii) Quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (iv) Bóc lột sức lao động hoặc, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; (vi) Bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa LĐN đi làm việc ở nước ngoài theo HĐLĐ để thực hiện hành vi trái pháp luật⁴. Việc cưỡng bức lao động, xâm hại, ép buộc, ngược đãi, bóc lột sức lao động hoặc phân biệt đối xử..., bị nghiêm cấm vì đây là bước đầu của lao động cưỡng bức.

So với BLLĐ năm 2012 thì BLLĐ năm 2019 đã chính thức định nghĩa hành vi phân biệt đối xử trong lao động; và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

2.1.3. Thực trạng quy định pháp luật về cấm những hành vi khiến lao động nữ rơi vào tình trạng dễ bị cưỡng bức.

2.1.4. Thực trạng quy định pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và an toàn vệ sinh, lao động đối với lao động nữ

2.1.4.1. Quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi đối với lao động nữ

Thứ nhất, Thời giờ làm việc bình thường

Thứ hai, Thời giờ làm thêm

⁴ Điều 8 BLLĐ năm 2019.

2.1.4.2. Quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ

2.1.5. Thực trạng quy định pháp luật về chế tài áp dụng đối với hành vi cưỡng bức lao động nữ

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

2.2.1. Khái quát về tình hình cưỡng bức lao động đối với phụ nữ

Trong thực tiễn hành vi không tôn trọng nguyên tắc tự nguyện trong giao kết HĐLĐ không phải là không xảy ra và đa phần xuất phát từ phía NSDLĐ. Vẫn tồn tại sự ép buộc từ phía NSDLĐ trong giao kết HĐLĐ. Vẫn có những HĐLĐ được giao kết chủ yếu dựa trên ý chí của NSDLĐ mà yếu tố thỏa thuận dường như không được đảm bảo.

Nhìn chung, trong hầu hết các lĩnh vực dễ phát sinh LĐCB đều không có biểu hiện của LĐCB. Tuy nhiên, hiện tượng LĐCB vẫn còn tồn tại ở Việt Nam dưới các hình thức khác nhau trong tuyển dụng lao động, vắn nạn buôn người, lao động trong các trung tâm cai nghiện, lao động tù nhân

2.2.2. Đánh giá thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

Thứ nhất, về phía cơ quan nhà nước

Thứ hai, Về phía NLĐ

Thứ ba, về phía NSDLĐ

Tiểu kết Chương 2

Trong chương 2, Luận văn đã đi sâu vào thực trạng các quy định pháp luật hiện hành về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ theo quy định của BLLĐ năm 2019. Trong khi trình bày về các vấn đề, tác giả cũng đã phối hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau, đặc biệt là phương pháp so sánh, đối chiếu đã được sử dụng một cách xuyên suốt để chỉ ra được những điểm mới, tiến bộ trong quy định về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ của BLLĐ năm 2019 so với các văn bản pháp luật trước đó.

Đồng thời luận văn phân tích, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ tại Việt Nam trong thời gian qua. Do những đặc điểm riêng về giới tính cũng như tâm lý sinh lý của LĐN là khác biệt với lao động nam nên những khác biệt này gây khó khăn và làm cho LĐN trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn.

Thực tiễn cho thấy, một hệ thống pháp luật chưa kiện toàn khi các khái niệm pháp lý thiếu rõ ràng, nhiều quy định còn chưa bám sát thực tiễn; chức năng bộ máy quản lý kém hiệu quả; việc tổ chức thực hiện pháp luật chưa đồng bộ; vai trò và hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi NLĐ còn nhiều vướng mắc; nhận thức của các chủ thể trong QHLD hạn chế... là những yếu tố bên cạnh sự tác động của cơ chế thị trường, khiến vấn nạn LĐCB bùng nổ tại Việt Nam trong thời gian qua. Điều này càng trở nên không thuận lợi khi LĐN ngày càng chiếm số đông trên thị trường lao động.

Đây là cơ sở khoa học và thực tiễn để tác giả đưa ra các định hướng; và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ tại Chương 3

CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ XOÁ BỎ LAO ĐỘNG CƯỠNG BỨC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

3.1.1. Thể chế hoá quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ

3.1.2. Khắc phục những tồn tại trong hệ thống pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

3.1.3. Đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

3.2. Kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ.

3.2.1. Hoàn thiện khái niệm về lao động cưỡng bức và dấu hiệu xác định lao động cưỡng bức

Thứ nhất, nhằm hạn chế và xoá bỏ quan niệm lao động cưỡng bức và bắt buộc, pháp luật lao động phải nhận diện được hành vi này thông qua các quy định cụ thể và nhất quán về khái niệm lao động cưỡng bức cũng như các hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc trong bối cảnh QHLD của nền kinh tế thị trường với những đặc thù ở Việt Nam hiện nay, đồng thời thể hiện đầy đủ được tinh thần của các Công ước của ILO về vấn đề này. Chính vì vậy, cần sửa đổi quy định về khái niệm lao động cưỡng bức theo hướng bao quát đầy đủ các hành vi cưỡng bức lao động và gắn với việc loại trừ những hành vi áp đặt lao động không thuộc nội hàm định nghĩa lao động cưỡng bức.

Thứ hai, ban hành quy định hướng dẫn chi tiết các dấu hiệu của lao động cưỡng bức.

Thứ ba, *xác định chủ thể thực hiện hành vi cưỡng bức lao động*

3.2.2. Hoàn thiện quy định về chính sách việc làm đối với lao động nữ

Thứ nhất, bổ sung quy định về duy trì việc làm và hỗ trợ lao động nữ là NKT tiến bộ trong công việc

Thứ hai, sửa đổi quy định tại Điều 35 Luật NKT năm 2010; và Điều 158 BLLĐ năm 2019 theo hướng ấn định nghĩa vụ phải nhận lao động nữ là NKT đối với doanh nghiệp hơn là khuyến khích như hiện nay

3.2.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và an toàn vệ sinh, lao động đối với lao động nữ

3.2.3.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về thời gian làm việc, nghỉ ngơi đối với lao động nữ

Thứ nhất, quy định chi tiết về tháng mang thai của lao động nữ

Thứ hai, bổ sung hướng dẫn chi tiết quy định về thời gian nghỉ hành kinh đối với lao động nữ

3.2.3.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ

Thứ nhất, về điều kiện vệ sinh lao động & môi trường làm việc

Thứ hai, về điều kiện an toàn lao động

3.2.4. Hoàn thiện quy định pháp luật về chế tài áp dụng đối với hành vi cưỡng bức lao động nữ

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ

3.3.1. Đối với lao động nữ

3.3.2. Đối với người sử dụng lao động

3.3.3. Đối với tổ chức đại diện người lao động nữ tại cơ sở

3.3.4. Đối với cơ quan thanh tra lao động

Tiểu kết Chương 3

Khi toàn cầu hóa trong thương mại ngày càng sâu rộng, hàng rào thuế quan và kỹ thuật được dỡ bỏ thì cạnh tranh giữa các nước càng khốc liệt hơn. Các nước phải cải thiện môi trường kinh doanh theo nhiều cách để xoá bỏ LDCB đối với LĐN như: khung pháp lý hoàn thiện, cơ chế chính sách hợp lý, nâng cao hiệu quả và năng suất lao động thông qua việc đào tạo đội ngũ công nhân/LĐN khỏe mạnh, có giáo dục, làm việc trong môi trường an toàn...v.v. Đặc biệt với các nước đang phát triển như Việt Nam, muốn thoát khỏi sự phụ thuộc vào lao động rẻ và tài nguyên thiên nhiên đòi hỏi sự cố gắng và nỗ lực là rất lớn, nhất là trong lĩnh vực lao động.

Trước thực trạng quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ tại Chương 2. Trong phạm vi Chương 3 luận văn đã đề xuất các định hướng và kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ. Theo đó, hoàn thiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ phải đặt trong xu thế toàn cầu hoá, đồng thời, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN, từ

đó tạo lập mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định; thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động. Đồng thời, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ thì cần tăng cường nhận thức pháp luật cho cả LĐN và NSDLĐ, đồng thời nâng cao năng lực quản lý nhà nước về lao động

KẾT LUẬN

Theo số liệu thống kê sơ bộ năm 2017, tổng số lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong cả nước vào khoảng 54,82 triệu người; trong đó, lao động nữ (LĐN) là hơn 26,37 triệu người, chiếm khoảng 48,1% tổng số lao động trong độ tuổi lao động trên cả nước. Số LĐN từ 15 tuổi trở lên có việc làm cũng năm đó là 25,89 triệu người trên tổng số 53,7 triệu người, tức là chiếm khoảng 48,2% tổng số NLĐ có việc làm. Theo Báo cáo tổng quan về LĐN tại Việt Nam do Mnet công bố cho thấy, lực lượng LĐN chiếm hơn 70% tổng số lực lượng lao động của các ngành xuất khẩu chính (như dệt may, da giày, điện tử) và có tỷ lệ là 64% trong các khu công nghiệp. Trong khu vực phi chính thức, có khoảng 7,8 triệu LĐN đang làm việc trong điều kiện làm việc không đảm bảo, trong đó có khoảng 59,6% LĐN phải làm những công việc dễ bị tổn thương, so với 31,8% lao động nam là một con số cao hơn đáng kể. So sánh công việc với cùng trình độ và vị trí, thì bình quân thu nhập của LĐN Việt Nam lại luôn thấp hơn khoảng 10,7% so với nam giới⁵. Thu nhập thấp cũng là một trong các nguyên nhân chính khiến cho LĐN phải lựa chọn làm những công việc có điều kiện làm việc kém hơn, không đảm bảo với thời gian làm việc kéo dài. Cơ hội chọn lựa không cao, họ buộc phải chấp nhận những công việc như vậy cũng bởi một lý do chính yếu là họ cần có thu nhập để đảm bảo cuộc sống.

LĐN có những đặc thù về sinh lý, thể trạng, sức khỏe và tâm lý. Chính do những đặc thù đó, trong lao động, LĐN dễ bị phân biệt đối xử, khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm bởi tâm lý e ngại không muốn tuyển dụng của người sử dụng lao động (NSDLĐ) vì chi phí cho một LĐN luôn cao hơn so với lao động nam. Trong quá trình thực hiện quan hệ lao động tại doanh nghiệp (DN), những công việc LĐN đảm nhiệm thường đòi hỏi về cường độ, thời gian, thêm ca, thêm giờ nhiều, chưa kể nếu họ làm việc trong điều kiện không đảm bảo về vệ

⁵ Hoàng Diệu My (2018), Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.39

sinh an toàn lao động, thu nhập không tương xứng cũng sẽ gây ảnh hưởng, khó khăn đến đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của họ.

Sự phát triển về kinh tế, hội nhập đã nảy sinh các vấn đề mới nhất về QHLD, nhất là về cưỡng bức lao động⁶. Xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ là trách nhiệm của toàn xã hội, mọi quốc gia và chủ thể.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng, công tác áp dụng pháp luật về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ vẫn còn nhiều hạn chế với nhiều nguyên nhân khác nhau. Khảo sát cho thấy việc thực hiện những chính sách về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ theo quy định của PLLĐ nhìn tổng thể đã có nhiều cố gắng, tuy nhiên thực tiễn vẫn còn gặp nhiều khó khăn, lúng túng trong việc thực thi các chính sách về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ, có quy định chưa thực sự cần thiết khi thực hiện trong thực tế, có quy định khó mang tính khả thi cao. Những hạn chế có nhiều nguyên nhân. Có nguyên nhân chủ quan (tư tưởng, khả năng nhận thức, tính phù hợp với điều kiện thực tiễn), có nguyên nhân khách quan (hạn chế về nguồn lực, điều kiện tài chính, cơ chế thực thi chưa phát huy được hiệu quả...).

Hoàn thiện pháp luật lao động về xoá bỏ lao động cưỡng bức đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay cần phải đảm bảo các yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, hội nhập quốc tế, phù hợp xu thế toàn cầu hoá; phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động; đồng bộ, hợp lý, thống nhất với việc hoàn thiện pháp luật khác liên quan và phải phù hợp với điều kiện thực tiễn và mang tính khả thi cao.

⁶ [https://www.ilo.org/global/publicationsilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang-en/index.htm].

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Sách tham khảo, tạp chí khoa học, luận văn/luận án

1. Hoàng Diệu My (2018), Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
2. Đặng Thị Thơm (2016), “Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam”, Luận án tiến sĩ Học viện Khoa học xã hội.
3. Vũ Thị Thảo (2013), Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
4. Bùi Thái Giang (2016), Pháp luật về bảo vệ lao động nữ và thực tiễn thi hành tại tỉnh Bình Dương, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
5. Nguyễn Thị Hương Lâm (2017), Bảo vệ lao động nữ theo quy định của pháp luật lao động từ thực tiễn thực hiện tại khu công nghiệp Samsung Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
6. Nguyễn Mạnh Hà (2017), Bảo đảm quyền và lợi ích của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Viện Đại Học Mở Hà Nội.
7. Hoàng Thị Thùy Linh (2019), Bảo vệ lao động nữ theo quy định pháp luật lao động và thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hòa Bình, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Thanh Phượng (2017), Bảo vệ lao động nữ trong pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Ninh Bình, Luận văn thạc sĩ luật học, Viện Đại Học Mở Hà Nội.
9. Nguyễn Tiến Dũng (2015), Pháp luật lao động Việt Nam với vấn đề lao động cưỡng bức - Thực trạng và một số kiến nghị, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
10. Trần Bích Vân (2018), Pháp luật về lao động cưỡng bức và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
11. Nguyễn Thu Hương (2020), Pháp luật lao động Việt Nam với vấn đề lao động cưỡng bức - Thực trạng và giải pháp, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Mở Hà Nội.
12. Nguyễn Khắc Vương (2019), Pháp luật về lao động cưỡng bức, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.
13. Trường Đại học Luật Hà Nội (2015), “Giáo trình Luật Lao động Việt Nam”, Nxb. Công an nhân dân.
14. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2015), Những thành tựu nổi bật trong lĩnh vực lao động, người có công và xã hội giai đoạn 2011 – 2015.
15. Trường Đại học Luật Hà Nội (2015), “Giáo trình Luật Lao động Việt Nam”, Nxb. Công an nhân dân,

16. Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh (2013), “Giáo trình Luật lao động”, Nxb. Hồng Đức.

17. Nguyễn Thị Dung (2020), Những nội dung mới của BLLĐ năm 2019, Nxb. Lao động.

18. Đào Mộng Điệp, Mai Đăng Lưu (2015), “Nội luật hóa quy định của Công ước 29 về lao động cưỡng bức và bắt buộc năm 1930”, Tạp chí Nghề luật, Số 2.

19. Lưu Bình Nhưỡng (2015),”Bình luận khoa học Bộ luật Lao động (Năm 2012)”, Nxb. Lao động,

20. Trường Đại học Luật Hà Nội (2015), “Giáo trình Luật Lao động Việt Nam”, Nxb. Công an nhân dân.

21. Trần Thị Tuyết Nhung (2015), “Quyền có việc làm của NLD tiếp cận dưới góc độ quyền con người”, Tạp chí Kiểm sát, Số 23.

22. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), “ Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012”, Hà Nội.

23. Lê Phú Hà (2019), Mức độ tương thích của pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn quốc tế về chống lao động cưỡng bức, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, Số 04(380).

24. Thanh Bình (2017), Pháp luật Việt Nam và tiêu chuẩn lao động quốc tế về lao động cưỡng bức: Thực tiễn thực hiện trong một số trại giam hiện nay và những vấn đề đặt ra, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

25. Nguyễn Đình Kiên (2022), Pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thực tiễn thi hành tại Công ty TNHH Minh Dũng, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

26. Trần Thị Thuý Lâm (2021), Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019, Nxb. Lao động.

27. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi, tháng 10/2019 - Báo cáo chuyên đề Chính sách làm thêm giờ, ngày 12/9/2019.

28. Hiệp hội doanh nghiệp Châu Âu (EUROCHAM), Hiệp hội doanh nghiệp Hàn Quốc (KOCHAM, KCCI), Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản. Xem: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi, tháng 10/2019 - Báo cáo chuyên đề Chính sách làm thêm giờ, ngày 12/9/2019.

29. Đào Mộng Điệp (2015), Chế độ thai sản và một số giải pháp hoàn thiện, Tạp chí Lao động và Xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, Số 498.

30. Trịnh Hải Ngân (2020), Bảo vệ lao động nữ theo quy định của pháp luật lao động từ thực tiễn tại các Khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh Bắc Giang, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Mở Hà Nội.

31. Nguyễn Thị Thanh Phương (2017), Bảo vệ lao động nữ trong pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Ninh Bình, Luận văn thạc sĩ, Viện Đại Học Mở Hà Nội.

32. Lê Bích Ngọc (2018), Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ, Học viện Khoa học xã hội.

33. Nguyễn Thị Cách (2021), Pháp luật về lao động nữ - Thực trạng và kiến nghị, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

34. Ngô Ngọc Diễm, Lê Văn Năm (2016), Bàn về tội cưỡng bức lao động trong Luật Hình sự Việt Nam, Tạp chí Nghề Luật, Số 6.

35. Mai Đăng Lưu (2021), Pháp luật Việt Nam về xóa bỏ lao động cưỡng bức, Tạp chí Công thương điện tử.

36. Lại Thị Tô Quyên (2020), Điều kiện làm việc của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các doanh nghiệp ở thành phố Hà Nội, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.

37. Lê Phú Hà (2018), Phòng, chống cưỡng bức lao động cho lao động di trú theo pháp luật Việt Nam, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, Số 22 (374).

38. Cao Thị Ngọc Huyền (2022), Quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.

39. Cao Thị Lan Phương (2020), Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và sự nội luật hóa trong pháp luật Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

40. Trần Tuấn Sơn (2022), *“Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương”*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

41. Nguyễn Khánh Phương (2016), “Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về chống lao động cưỡng bức, thực hiện cam kết của Việt Nam trong Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 18(322).

42. Nguyễn Hà Giang (2016), Lao động cưỡng bức - các dấu hiệu nhận biết và những vấn đề đặt ra, Tạp chí Lao động và Xã hội, Số 525.

43. Trịnh Thị Thu Huyền (2020), Hoàn thiện quy định về cưỡng bức lao động, Tạp chí Luật sư điện tử.

44. Đinh Thị Cẩm Hà (2014), “Bảo đảm việc làm và thu nhập cho người khuyết tật trong Luật người khuyết tật”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, Số 21 (277).

45. Lê Anh Tuấn (2020), Pháp luật về an toàn vệ sinh lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Hà Nam, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Mở Hà Nội.

46. Phan Thị Nhật Tài (2016), Pháp luật về chống Lao động cưỡng bức nhìn từ góc độ phát triển toàn diện, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

47. Hoàng Diệu My (2018), Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động và thực tiễn thi hành tại thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

II. Tài liệu điện tử

48. Báo Người Lao động (2021), Giải cứu 8 thiếu nữ bị ép phục vụ tiếp khách, bán dâm; xem tại: <https://nld.com.vn/thoi-su/giai-cuu-8-thieu-nu-bi-ep-phuc-vu-tiep-khach-ban-dam-20210412173508815.htm> truy cập ngày 24/4/2023.

49. ILO (2012), ILO Indicators of Forced Labor, [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm]. truy cập ngày 24/4/2023.

50. Cục An toàn thực phẩm, Bộ Y tế (2014), Kết luận ban đầu về vụ việc xảy ra tại Công ty TNHH giày HongFu Việt Nam và Công ty TNHH Rollsport Việt Nam (HongMy) ngày 15-16/5 và ngày 19/5/2014 trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa; xem tại: <https://vfa.gov.vn/tin-tuc/ket-luan-ban-dau-ve-vu-viec-xay-ra-tai-cong-ty-tnhh-giay-hongfu-viet-nam-va-cong-ty-tnhh-rollsport-viet-nam-hongmy-ngay-15-165-va-ngay-1952014-tren-dia-ban-tinh-thanh-hoa.html> truy cập ngày 24/4/2023.

51. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Presreleases/WCMS_793246/lang--vi/index.htm truy cập ngày 24/4/2023.

52. https://www.ilo.org/global/publicationsilo-bookstore/order-online/books/WCMS_243391/lang-en/index.htm]. truy cập ngày 24/4/2023.

III. Tài liệu Tiếng Anh

53. N. Valticos (2013), International Labour Law Kindle Edition, Publisher by Springer

54. Law of Malaysia - Act 350 - Children and young persons (employment)