

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC

Trần Lương Đức¹, Nguyễn Thị Thùy Trang²,
Hoàng Nghiệp Quỳnh³

Tóm tắt

Thông qua việc nghiên cứu khung pháp lý về vấn đề lao động cưỡng bức, bài báo đã phân tích một số tồn tại trong các quy định hiện hành, bao gồm Bộ luật lao động và các văn bản liên quan. Từ đó, đề xuất một số khuyến nghị và giải pháp đối với việc đổi mới và hoàn thiện pháp luật lao động cưỡng bức. Để nghiên cứu vấn đề này, nhóm tác giả áp dụng phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, tư tưởng Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, tác giả sử dụng kết hợp một số phương pháp nghiên cứu khác như: Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp, phương pháp thu thập thông tin thứ cấp, phương pháp phân tích, tổng hợp, phương pháp so sánh... để làm rõ vấn đề nghiên cứu.

Từ khóa: Việt Nam, Lao động cưỡng bức, Bộ luật lao động.

STATUS OF VIETNAMESE LABOR LAW ON FORCED LABOR

Abstract

Through the study of the legal framework on forced labor, the paper analyzes some of the remaining issues in current regulations, including the Labor Code and related documents. Thereby, some recommendations and solutions to the reform and improvement of regulations on forced labor are proposed. The study employs the methodology of dialectical materialism, Ho Chi Minh's Ideology. In addition, the study uses a combination of a number of research methods, including primary data collection, secondary data collection, analytical method, synthesis and comparison method.

Key words: Vietnam, forced labour, law on labour

1. Giới thiệu

Người lao động là yếu tố quan trọng, giữ vai trò quyết định trong sản xuất và phát triển kinh tế. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế, người lao động dễ dàng dịch chuyển từ quốc gia này sang quốc gia khác, vì vậy vấn đề bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trở nên khó khăn và phức tạp hơn. Trên thế giới, đặc biệt ở những quốc gia đang phát triển, tình trạng lao động cưỡng bức còn tồn tại tương đối phổ biến trong khi hệ thống pháp luật còn thiếu các quy định mang tính hệ thống vấn đề này. Có thể thấy, hoàn thiện pháp luật Việt Nam về vấn đề lao động cưỡng bức là một yêu cầu mang tính cấp thiết trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu rộng như hiện nay.

2. Khái quát về lao động cưỡng bức

2.1. Khái niệm lao động cưỡng bức

Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992. Là thành viên có trách nhiệm của ILO, Việt Nam luôn khẳng định cam kết tôn trọng thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn cơ bản của Tổ chức này. Với tinh thần bảo đảm điều kiện lao động tốt nhất cho người lao động, Việt Nam đã chủ động phê chuẩn 5 công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế ILO, trong đó có Công ước số 29 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức.

Theo ghi nhận tại Công ước số 29, “Lao động cưỡng bức (LĐCB) là chỉ 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” (Khoản 1, điều 2 Công ước số 29). Như vậy, theo định nghĩa này, LĐCB là công việc hoặc dịch vụ bất kì thỏa mãn các yếu tố:

- Chủ thể thực hiện khi bị ép buộc hoặc đe dọa. Điều này có nghĩa là chủ thể không có sự tự do ý chí chọn lựa việc làm hay không làm, không được phép thỏa thuận. Quan hệ lao động trong trường hợp này thiếu đi yếu tố tự nguyện, tự do thỏa thuận.

- Về hậu quả của việc chống lại LĐCB, đó là chủ thể sẽ phải chịu “hình phạt”.

Theo quy định pháp luật Việt Nam hiện hành, vấn đề LĐCB được ghi nhận như sau: “*Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác nhằm buộc người khác lao động trái ý muốn của họ*” (Khoản 10, điều 3, Bộ luật lao động 2012). Theo quy định này, cưỡng bức lao động được miêu tả là một hành vi, một sự việc mà trong đó một người bị ép buộc làm việc trái ý muốn của họ. Sự ép buộc được thực hiện thông qua các hình thức như: “*dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực, sử dụng các thủ đoạn khác*”. Chưa có quy định nào khác làm rõ thuật ngữ “*các thủ đoạn khác*”, tuy nhiên có thể hiểu, “*thủ đoạn khác*” ở đây có nội hàm rất rộng, gồm tất cả các hình thức ép buộc khác mà

không phải là dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực. Ví dụ, người lao động có thể bị ép buộc thông qua việc bị tác động đến yếu tố lợi ích khác: bị dọa trừ lương, cắt lương, sa thải, kỉ luật, chuyển công tác, bị chậm nâng bậc lương, không bình xét các danh hiệu thi đua, bị loại ra khỏi danh sách quy hoạch cán bộ... Về mặt tinh thần, người đó có thể bị đe dọa tiết lộ bí mật đời tư, những thông tin gây ảnh hưởng đến danh dự, nhân phẩm, uy tín của chính họ, đến gia đình họ và những người có liên quan... Có thể thấy, hình thức ép buộc, đe dọa để cưỡng bức lao động đối với một chủ thể khác rất rộng, cần được làm rõ phạm vi nội hàm.

Tuy nhiên, khi xem xét, đối chiếu khái niệm “*cưỡng bức lao động*” mà Bộ luật lao động Việt Nam hiện hành quy định với khái niệm “*lao động cưỡng bức*” theo công ước 29 của ILO, có thể nhận thấy một số vấn đề như sau:

Thứ nhất, về pháp luật điều chỉnh hành vi cưỡng bức lao động ở Việt Nam: Hiện nay trong một trường hợp xảy ra cưỡng bức lao động có sự đa dạng về yếu tố chủ thể, quan hệ này có thể đồng thời thuộc đối tượng điều chỉnh của các ngành luật khác nhau. Giả sử, người lao động bị người sử dụng lao động đánh đập, gây thương tích đối với sức khỏe hoặc tính mạng. Đối với trường hợp này, bên cạnh việc áp dụng quy định của pháp luật lao động hành vi cưỡng bức lao động trên sẽ phải chịu đồng thời chế tài luật hình sự đối với hành vi tương ứng, ví dụ bị xem xét khởi tố với các tội danh: cố ý gây thương tích, hành hạ người khác, làm nhục người khác, giết người... Bên cạnh đó, nếu người lao động là công chức, viên chức, khi xảy ra hành vi cưỡng bức lao động, đương nhiên sẽ đồng thời chịu sự điều chỉnh của pháp luật về Công chức, viên chức. Ngoài ra, nếu chủ thể bị “*cưỡng bức lao động*” là các đối tượng khác, như: người nghiện ma túy bị đưa vào cơ sở chữa bệnh, người bị đưa vào trường giáo dưỡng, vào cơ sở giáo dục bắt buộc, người thi hành án phạt tù phải lao động cải tạo... có rất nhiều văn bản luật khác bên cạnh Bộ luật lao động đồng thời điều chỉnh quan hệ pháp luật này.

Thứ hai, khi nhìn nhận “*cưỡng bức lao động là ...buộc người khác lao động trái ý muốn của họ*”, pháp luật lao động Việt Nam dường như đã ghi nhận hành vi trên chỉ được xác định dựa trên điều kiện có quan hệ lao động được pháp luật thừa nhận, hành vi lao động hợp pháp. Điều này xuất phát từ việc sử dụng thuật ngữ “*lao động*”, vốn được hiểu chỉ bao hàm “*những hoạt động tạo ra các giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội*

và thường đó là những hoạt động không bị pháp luật cấm” (Phan Nữ Thanh Huyền, 2009, tr. 39). Quy định về “*cưỡng bức lao động*” đã vô tình đã loại trừ trường hợp một người phải thực hiện những công việc bất hợp pháp ngoài ý muốn của họ. Một vấn đề khác được đặt ra, giả sử, công việc phải làm là công việc hợp pháp, nhưng không được ghi nhận dưới dạng Hợp đồng lao động hợp pháp (do chủ thể không đủ điều kiện giao kết hợp đồng, nội dung và mục đích hợp đồng trái pháp luật, hợp đồng lao động không được giao kết dưới hình thức luật định...), thì hành vi cưỡng bức lao động của chủ sử dụng lao động có bị xem xét theo quy định hiện hành của Bộ luật lao động hay không? Theo quy định của Tổ chức lao động quốc tế ILO, LĐCB có thể xảy ra đối với mọi công việc hoặc dịch vụ, miễn là có sự ép buộc, đe dọa. Cách ghi nhận này tạo ra nội hàm rộng hơn rất nhiều so với quy định của pháp luật Việt Nam.

Thứ ba, việc quy định hình thức cưỡng bức lao động còn chung chung qua việc ghi nhận các thủ đoạn khác tạo ra sự khó khăn trong việc ranh giới xác định xem có tồn tại hành vi cưỡng bức hay không. Giả sử trong một trường hợp cụ thể, một người phải làm một công việc trái ý muốn của mình vì bị đe dọa tiết lộ một hành vi vi phạm pháp luật mà chính họ đã thực hiện trước đó. Trong ví dụ này, người có hành vi đe dọa người khác thực hiện công việc cho mình còn có thể đối mặt với tội danh “*không tố giác tội phạm*” nếu vi phạm pháp luật xảy ra trong lĩnh vực luật hình sự và thuộc vào loại tội phạm rất nghiêm trọng hoặc đặc biệt nghiêm trọng. Nhưng nếu trong trường hợp vi phạm pháp luật không thuộc các trường hợp bắt buộc phải tố giác kể trên, liệu hành vi đe dọa tiết lộ thông tin trên có được xem xét trong phạm vi luật lao động? Hành vi “*buộc phải chấp nhận*” bị “*cưỡng bức lao động*” chính là hệ quả của việc thực hiện một hành vi trái pháp luật, hoặc thậm chí, trái đạo đức xã hội trước đó.

Từ các phân tích ở trên, có thể khẳng định, pháp luật về LĐCB là tổng thể các quy phạm pháp luật, được ghi nhận trong các điều ước quốc tế, pháp luật quốc gia điều chỉnh về vấn đề LĐCB và xóa bỏ quan hệ LĐCB. Các văn bản hiện hành ghi nhận về vấn đề này là Công ước số 29 về Xóa bỏ LĐCB, Bộ luật lao động 2012. Ngoài ra, có thể kể đến các văn bản luật có liên quan như Luật Nghĩa vụ quân sự, Luật Phòng chống ma túy, Bộ luật Hình sự...

2.2. Đặc điểm lao động cưỡng bức

Thứ nhất, lao động cưỡng bức có tính chất cưỡng ép, bắt buộc.

Thuật ngữ “*lao động cưỡng bức*” phản ánh tính chất ép buộc, không tự nguyện. LĐCB là tình trạng một người bị người khác ép buộc làm một hay nhiều công việc dịch vụ, chính vì vậy không có sự thống nhất ý chí, tự nguyện và bình đẳng từ phía cá nhân người bị cưỡng bức lao động với người thực hiện hành vi cưỡng bức lao động. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng LĐCB có thể rất đa dạng, nhưng nhìn chung đều có sự lệ thuộc về nhiều mặt của người lao động với người cưỡng bức lao động.

Theo ILO, các chỉ số được dùng để xem xét, nhận diện tình trạng lao động bị cưỡng bức hiện nay bao gồm: “*Lạm dụng tình trạng khó khăn của người lao động; Lừa gạt; Hạn chế đi lại; Bạo lực tập thể và tình dục; Bị dọa nạt, đe dọa; Giữ giấy tờ tùy thân/lương; Điều kiện sống và làm việc bị lạm dụng; Làm thêm giờ trái quy định...*” (ILO, 2004, tr. 2).

Thứ hai, lao động cưỡng bức có sự tham gia giám sát của chủ thể cưỡng bức lao động.

Người bị cưỡng bức lao động có thể phải chịu sự theo dõi, giám sát chặt chẽ từ chính người có công việc, dịch vụ cần thực hiện. Sự giám sát này nhằm đảm bảo người lao động không thể chống đối, thay đổi nội dung công việc và không thể tự “giải thoát” khỏi quan hệ lao động đó. Cũng cần phân biệt rõ việc giám sát LĐCB với hoạt động quản lý lao động của người sử dụng lao động trong các quan hệ lao động hợp pháp. Cụ thể, hoạt động quản lý lao động là hoạt động thiết yếu, xuất phát từ nhu cầu khách quan của quá trình sản xuất. Đặc biệt, hoạt động này hoàn toàn hợp pháp, tức là phù hợp với các quy định của pháp luật về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của người sử dụng lao động. Có thể nói, đây là đặc điểm giúp phân biệt rõ quan hệ LĐCB với quan hệ lao động hợp pháp.

Thứ ba, về hậu quả pháp lý người bị cưỡng bức lao động có thể phải gánh chịu hoặc đe dọa phải gánh chịu những hậu quả bất lợi đối với bản thân hoặc gia đình mình.

Đặc điểm này phản ánh kết quả tất yếu, cũng là nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động bị cưỡng bức. Hậu quả bất lợi có thể đã xảy ra, đang xảy ra hoặc có nguy cơ xảy ra trong tương lai (đe dọa xảy ra). Ngoài ra, hậu quả này cũng có thể tồn tại đa dạng dưới nhiều dạng thức khác nhau: hậu quả về vật chất, về tinh thần, ảnh hưởng đến sức khỏe, tài sản, quyền nhân thân hoặc các quyền hợp pháp khác của người lao động. Ngoài ra, có thể thân nhân của người lao động (như cha, mẹ, vợ/chồng, con... của người

lao động) cũng có thể chịu sự đe dọa về việc gánh chịu các hậu quả bất lợi.

Dựa vào các đặc điểm ở trên, LĐCB có thể được phân loại dựa trên các tiêu chí khác nhau: LĐCB đối với trẻ em/phụ nữ/nam giới; LĐCB do Nhà nước cưỡng chế, LĐCB do tổ chức, cá nhân thực hiện; LĐCB vì mục đích kinh tế, mục đích tình dục, mại dâm để tạo ra lợi nhuận (áp dụng với các đối tượng là trẻ em gái, phụ nữ) hay LĐCB vì mục đích giáo dục, cải tạo công dân (đối với người nghiện ma túy, người nhiễm các bệnh xã hội)...

3. Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về lao động cưỡng bức

Với mục đích loại bỏ LĐCB, ngày 28/6/1930, Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua Công ước số 29 về LĐCB hoặc bắt buộc và Việt Nam đã là thành viên của Công ước này, đồng thời đang trong lộ trình xem xét để gia nhập Công ước số 105 về xóa bỏ LĐCB. Điều đó đặt ra yêu cầu “nội luật hóa” một cách đầy đủ nội dung của các công ước như là nghĩa vụ bắt buộc của một quốc gia thành viên. Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm đến vấn đề bảo vệ quyền con người, đặc biệt là quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc. Chính vì vậy, nguyên tắc hiến định đã được ghi nhận trong Hiến pháp Việt Nam năm 2013: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*” và “*ng nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động*”. Tuy nhiên cho đến nay, sự nhận diện về LĐCB trong pháp luật Việt Nam để đảm bảo thực hiện nguyên tắc hiến định này vẫn là vấn đề cần được tiếp tục quan tâm trong lĩnh vực lập pháp. Trên phương diện pháp lý, LĐCB được nhận diện từ nhiều góc độ khác nhau, bằng các quy phạm pháp luật trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau tùy vào tính chất công việc mà người lao động phải thực hiện như: Luật Nghĩa vụ quân sự, Luật Phòng chống ma túy, Bộ luật Hình sự, Bộ luật Lao động... Đối với lĩnh vực pháp luật lao động về vấn đề lao động cưỡng bức, có thể nhận thấy các chủ thể tham gia chủ yếu vào quan hệ này là các tổ chức, doanh nghiệp (người sử dụng lao động) và những nạn nhân của LĐCB là người lao động. Các quy định pháp luật điều chỉnh quá trình hình thành, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động như: quyền lựa chọn việc làm, giao kết hợp đồng, thực hiện hợp đồng, tiền lương, chấm dứt hợp đồng, trách nhiệm vật chất, giải quyết đình công...

3.1. Quy định về quyền tự do làm việc

Điều 35 Hiến pháp Việt Nam năm 2013 quy định: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn*

nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”. Như vậy, ý chí tự nguyện của người lao động được đề cập đến như yếu tố tiên quyết để khởi tạo một quan hệ pháp luật lao động. Người lao động được quyền làm việc (thay vì không được làm việc như bị ép đi học, bị ép kết hôn và ở nhà làm nội trợ...); được quyền lựa chọn nghề nghiệp, việc làm (theo sở thích, nguyện vọng, khả năng, điều kiện của mình); được lựa chọn nơi làm việc (phù hợp với nguyện vọng và trình độ chuyên môn...). Theo đó, Nhà nước, xã hội, gia đình của người lao động và người sử dụng lao động cần tôn trọng sự tự nguyện, tự do định đoạt (quyết định) này của người lao động.

3.2. Các quy định về hợp đồng lao động

Người lao động được quyền giao kết hợp đồng dựa trên cơ sở “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực giữa các bên” (khoản 1 điều 17 Bộ luật lao động 2012).

Ngoài ra, người lao động và người sử dụng lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, tránh việc hợp đồng lao động đó trái ý chí tự nguyện hoặc có yếu tố lừa dối, thiếu trung thực trong việc giao kết. Điều này sẽ giúp hạn chế tình trạng người lao động bị người môi giới lừa gạt để tham gia vào một quan hệ LĐCB.

Đồng thời, tránh tình trạng người lao động bị cưỡng bức, ép buộc lao động do bị giữ giấy tờ tùy thân, Điều 20 bộ luật Lao động 2012 quy định: “*Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động: 1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động; 2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động*”. Như vậy, nếu người sử dụng lao động có ý định giữ văn bằng, chứng chỉ (khiến người lao động không xin được việc làm ở nơi làm việc khác) hoặc giữ giấy tờ tùy thân (khiến người lao động không thể di chuyển nơi ở, không thể xuất nhập cảnh...) thì hành vi đó đã vi phạm pháp luật lao động. Ngoài việc ràng buộc quyền tự do lao động ở trên, “*người lao động cũng được pháp luật bảo vệ về tài sản khi đưa ra quy định cấm người sử dụng lao động áp dụng biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động*” (Lê Thị Hoài Thu, 2012, tr. 27).

Về nội dung hợp đồng, các quy định của pháp luật giúp minh bạch các điều kiện lao động về: công việc phải làm, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, vấn đề thù việc... Nếu hợp đồng thiếu đi những điều khoản cơ bản này, có

thể người lao động sẽ không có căn cứ pháp lý để bảo vệ quyền lợi của mình khi chủ thể không thực hiện hoặc thực hiện không đúng những thỏa thuận giữa các bên.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động không được ép buộc người lao động làm những công việc khác so với thỏa thuận; không được chuyển làm công việc khác trái luật. Quy định này giúp người sử dụng lao động yên tâm thực hiện tốt công việc của mình, không bị gây áp lực về việc thực hiện công việc vượt quá khả năng, gây ảnh hưởng đến sức khỏe hoặc ảnh hưởng đến thu nhập.

Đối với vấn đề tiền lương, Bộ luật lao động quy định nguyên tắc: “*Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn quy định*” (điều 96). Nếu người sử dụng lao động vi phạm nguyên tắc trên có thể sẽ phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Như vậy, các doanh nghiệp không được phép dùng lương làm công cụ ràng buộc, cưỡng ép người lao động thực hiện công việc trái tình thân tự nguyện, gây ảnh hưởng đến điều kiện kinh tế và cuộc sống của người lao động.

Bên cạnh đó, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không phải bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động trong những trường hợp được quy định tại điều 37 Bộ luật lao động như “*Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động; Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động...*”

Quy định này giúp người lao động được bảo vệ khỏi những hành vi gây sức ép nhằm cưỡng bức lao động như: bắt bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng; giữ lương; giữ giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ; giữ sổ bảo hiểm xã hội...

4. Kết luận

Theo thống kê của Chang-Hee-Lee, thuộc tổ chức lao động quốc tế ILO (2016), khu vực châu Á – Thái Bình Dương chiếm tỉ lệ lớn nhất (56% trong tổng số LĐCB trên toàn cầu). Có thể thấy, LĐCB ở Việt Nam không thực sự phổ biến như một số quốc gia khác trên thế giới. Tuy nhiên, LĐCB tại Việt Nam lại đang có xu hướng gia tăng với các mức độ và hậu quả nghiêm trọng. Mặc dù số LĐCB ở Việt Nam là không hề nhỏ, nhưng tới nay vì chưa có một thống kê chính

thức nào nên cơ quan quản lý nhà nước không thể biết và rất khó cho việc hoạch định chính sách liên quan. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, trong đó, việc thiếu cơ sở pháp lý đồng bộ về vấn đề này chính là một lý do cơ bản.

Thứ nhất, pháp luật lao động về LĐCB, đặc biệt là việc quy định những hành vi cụ thể nào được coi là LĐCB chưa được rõ ràng, có tính hệ thống. Pháp luật lao động Việt Nam cần phân định giữa LĐCB với lao động bắt buộc; cần sử dụng thống nhất khái niệm “lao động cưỡng bức” thay vì “cưỡng bức lao động”; quy định cụ thể cơ chế nhận diện LĐCB. Trên cơ sở luật pháp quốc tế, đặc biệt là khung pháp lý của ILO, đồng thời tham khảo kinh nghiệm của các quốc gia khác, Việt Nam nên xây dựng một khái niệm chung thống nhất về LĐCB, những hình thức LĐCB bị cấm và xây dựng chế tài nghiêm khắc dành cho hành vi này.

Thứ hai, pháp luật lao động Việt Nam về LĐCB cần được xây dựng dựa trên cơ sở thực tiễn để xây dựng khung pháp lý đầy đủ, nhất quán, có tính hệ thống. Các quy định về LĐCB ở Việt Nam phải xuất phát từ yếu tố lịch sử, truyền thống văn hóa, đạo đức, điều kiện kinh tế, chính

trị, xã hội... của đất nước. Đặc biệt cần hệ thống hóa các quy định về LĐCB đang nằm rải rác trong các văn bản khác nhau thành một chế định trong bộ luật lao động, tránh tình trạng các quy định tản mác và chồng chéo ở nhiều văn bản pháp luật như hiện nay, gây khó khăn cho quá trình áp dụng.

Thứ ba, về tổ chức thực hiện, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần giám sát chặt chẽ hơn các quan hệ lao động, phát hiện nhanh chóng và kịp thời để chấm dứt tình trạng LĐCB. Trong thực hiện quan hệ lao động thì thanh tra nhà nước về lao động là công việc cực kỳ quan trọng. Mặc dù các cơ quan chức năng rất tích cực nhưng hiện nay nhiệm vụ này chưa thực hiện được đáng kể. Do đó, cần phải tăng cường tổ chức bộ máy thanh tra, tăng cường lực lượng cán bộ thanh tra cả về số lượng và chất lượng.

Có thể thấy, LĐCB đi ngược lại xu thế phát triển, nó cũng đồng thời phương hại đến sản xuất kinh doanh. Chính vì vậy, việc quy định khung pháp lý hoàn chỉnh, thống nhất về LĐCB và xóa bỏ LĐCB là một công việc hết sức cấp thiết và có ý nghĩa lớn trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. *Bộ luật lao động 2012, số 10/2012/QH13*, Quốc hội.
- [2]. *Công ước số 29 về lao động cưỡng bức 1930, Tổ chức lao động quốc tế ILO*.
- [4]. Phan Nữ Thanh Huyền. (2009). Pháp luật Việt Nam về lao động cưỡng bức và việc xóa bỏ lao động cưỡng bức. *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 10, 39 - 44.
- [5]. Lê Thị Hoài Thu. (2012). Những quy định cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế về xóa bỏ lao động cưỡng bức (lao động bắt buộc) và các cam kết quốc tế của Việt Nam. *Tạp chí Luật học*, số 4, 24 - 29.
- [6]. Chang-Hee-Lee. (2016). Lao động cưỡng bức làm phương hại đến hoạt động kinh doanh và sự phát triển của xã hội. Truy cập ngày 22/02/2017.
http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Speeches/WCMS_467054.
- [7]. ILO. (2014). Các chỉ số của Tổ chức lao động quốc tế về cưỡng bức lao động. Truy cập ngày 10/01/2017, từ <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication>

Thông tin tác giả:

1. Trần Lương Đức, Thạc sĩ

-Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: tranluongduc@tueba.edu.vn

2. Nguyễn Thị Thùy Trang

-Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD

3. Hoàng Nghiệp Quỳnh, Thạc sĩ

-Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD

Ngày nhận bài: 24/03/2017

Ngày nhận bản sửa: 30/05/2017

Ngày duyệt đăng: 30/06/2017