



ĐẢM BẢO BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ BẢO VỆ TRẺ EM TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM - TIẾP CẬN TỪ GÓC ĐỘ CỦA NHỮNG TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG CƠ BẢN TRONG CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ LAO ĐỘNG

Nguyễn Đức Trí ^{1*}

¹ Khoa Luật, Trường Đại học Kinh tế - Tài chính Thành phố Hồ Chí Minh

Bài viết công bố trên Tạp chí Khoa học và Kinh tế phát triển Trường Đại học Nam Cần Thơ, Số 35/2025

Tóm tắt: Đảm bảo bình đẳng giới, quy định về chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ và lao động chưa thành niên trong đó có trẻ em là một trong những chính sách quan trọng của Nhà nước về Lao động (Quốc hội, 2019)[9]. Bên cạnh đó, trong tiến trình hội nhập, Việt Nam đã phê chuẩn gia nhập các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) có thể kể đến như: Công ước 100 năm 1952 và 111 năm 1958 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, Công ước 138 năm 1973 và Công ước 182 năm 1999 về xóa bỏ lao động trẻ em... Bài nghiên cứu này sẽ phân tích các nội dung liên quan đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế được xem là những quyền cơ bản của người lao động và các tiêu chuẩn lao động trong các công ước cơ bản. Ngoài ra, bài viết sẽ phân tích các thực trạng pháp luật còn tồn tại về tiêu chuẩn lao động trong các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới của hai đối tượng là lao động nữ và trẻ em tại Việt Nam, và đề xuất các kiến nghị phù hợp, nhằm đảm bảo bình đẳng giới và trong quan hệ lao động tại Việt Nam theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Từ khóa: bình đẳng giới, không biệt đối xử, tiêu chuẩn lao động quốc tế, phụ nữ, trẻ em.

Abstract: Ensuring gender equality, regulations on labor regimes, and social policies to protect female workers and minor workers, including children, are among the essential policies of the State on Labor. In addition, in the integration process, Vietnam has ratified the Conventions of the International Labor Organization (ILO), including: Convention 100 in 1952 and 111 in 1958 on the elimination of discrimination in employment and occupation, Convention 138 in 1973, and Convention 182 in 1999 on the abolition of child labor... This study will analyze the contents related to international labor standards that are considered fundamental rights of workers. In addition, the article will analyze the existing legal status of labor standards in issues related to gender equality of two subjects: female and child in Vietnam, and proposing appropriate recommendations to ensure gender equality in labor relations in Vietnam according to international labor standards.

Keywords: gender equality, non-discrimination, international labor standards, women, children.

1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIÊU CHUẨN LAO ĐỘNG QUỐC TẾ CƠ BẢN TRONG CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ LAO ĐỘNG TRẺ EM

1.1 Khái quát về tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và cơ chế thực thi

Năm 1992, Việt Nam chính thức quay trở lại là thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Năm 1994, được xem là năm đánh dấu cho sự hợp tác đầu tiên sau lần trở lại với tư cách là thành viên của ILO, thông qua việc ILO hỗ trợ Việt Nam trong công tác hoàn thiện Bộ Luật Lao động trước bối cảnh Việt Nam đang xây dựng các khuôn khổ pháp lý trong tiến trình công cuộc đổi mới và hội nhập (Kim Thanh, 2023) [5]. Năm 1998, tại Geneva, Việt Nam tham gia Hội Nghị Lao động Quốc tế lần thứ 86, tại đây đã thông qua Tuyên bố 1998 về những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động và cơ chế giám sát thực hiện tuyên bố (Tổ chức Lao động quốc tế [ILO], 1998) [13]. Theo đó, các nước là thành viên của ILO phải có nghĩa vụ tôn trọng và thực hiện các nguyên tắc liên quan đến các quyền cơ bản trong lao động, cho dù các quốc gia thành viên đã phê chuẩn bất kỳ Công ước nào của ILO về các nguyên tắc cơ bản này hay chưa. Cụ thể, Tuyên bố năm 1998 nêu lên các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, bao gồm: i) tự do liên kết, và công nhận một cách thực chất quyền thương lượng tập thể; ii) xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc; iii) xóa bỏ một cách có hiệu quả lao động trẻ em; iv) loại bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Như vậy, đối với các nước là thành viên của ILO thì bốn nguyên tắc và quyền cơ bản trên được xem là kim chỉ nam trong quá trình xây dựng quan hệ pháp luật về lao động và việc làm cho dù đã phê chuẩn hoặc chưa phê chuẩn các Công ước quốc tế có liên quan. Các nguyên tắc và quyền cơ bản trên được thể hiện thông qua 8 Công ước quốc tế, được sắp xếp theo bốn cặp Công ước của ILO như sau: Công ước 87 và 98 về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể; Công ước số 29 và 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước số 138 và 182 về xóa bỏ lao động trẻ em; Công ước số 100 và 111 về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Trên thế giới, các công ước này được đề cập với những tên gọi khác nhau như các nguyên tắc và quyền lao động nền tảng (fundamental rights and principles), các tiêu chuẩn lao động được quốc tế thừa nhận (internationally recognized labour standards), các công ước nhân quyền trong lao động (human rights labour conventions); các tiêu chuẩn lao động cốt lõi (core labour standards) (Cường et al., 2016) [4].

Tính đến năm 2024, Việt Nam đã phê chuẩn 7/8 Công ước cơ bản của ILO, cụ thể là là gần nhất vào năm 2020 Việt Nam phê chuẩn Công ước số 105 của ILO về xóa bỏ lao động cưỡng bức. Công ước 87 là Công ước mà Việt Nam đang xem xét và chuẩn bị phê chuẩn trong thời gian tới (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, n.d) [2]. Liên quan đến Tuyên bố năm 1998 về quan hệ lao động, tính đến cuối 2023 Việt Nam đã Việt Nam tham gia 19 hiệp định thương mại tự do (Free Trade Agreement – FTA) song phương và đa phương trong đó có 16/19 FTA đã có hiệu lực với hơn 60 đối tác trên khắp các Châu lục (Chính phủ, 2023). Trong đó có 2 Hiệp định đề cập đến các nội dung liên quan đến lao động: thứ nhất đó là Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP), còn được gọi là CPTPP được ký vào ngày 8/3/2018 có hiệu lực ngày 14/01/2019 đối với Việt Nam; thứ hai đó là Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – Châu Âu EVFTA có hiệu lực ngày 01/8/2020 (EU -Vietnam Free

Trade Agreement EVFTA). CPTPP và EVFTA là hai Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới có quy định nội dung về lao động, nhưng không đưa ra tiêu chuẩn riêng mà theo các tiêu chuẩn về lao động đã được nêu trong Tuyên bố năm 1998 về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO.

Về cơ chế thực thi, thông qua cơ chế của ILO, theo đó các quốc gia là thành viên ILO, đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước đều phải thực thi nghiêm túc các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, vì đó là một nội dung bắt buộc được nêu tại Điều 2 của Tuyên bố 1998. Cụ thể thành viên của ILO phải thúc đẩy, tôn trọng và thực hiện một cách có thiện chí và phù hợp với các nguyên tắc liên quan đến quyền cơ bản trong lao động. Để đảm bảo thực thi cơ chế này, ILO đưa ra ba cách thức thực hiện bao gồm: thứ nhất là Báo cáo đánh giá hằng năm, các nước chưa phê chuẩn đủ các Công ước liên quan đến nguyên tắc và quyền cơ bản trong Tuyên bố 1998 có nghĩa vụ báo cáo những giải pháp mà họ đã triển khai nhằm chứng minh việc đạt được mục tiêu của Tuyên bố. Báo cáo của các quốc gia sẽ được Hội đồng điều hành của ILO thẩm định thông qua nhóm chuyên gia; thứ hai là Báo cáo Toàn cầu được tiến hành bởi Tổng Giám đốc ILO, nội dung báo cáo trình bày tổng quan về thực trạng thực hiện các nguyên tắc và quyền trong Tuyên bố. Thông qua báo cáo này, sẽ cung cấp một cái nhìn khách quan về xu hướng của khu vực và toàn cầu liên quan đến các nội dung trong Tuyên bố 1998 và các lĩnh vực cần được quan tâm; thứ ba là Hợp tác kỹ thuật và dịch vụ tư vấn, cách thức này được ILO thiết kế để giải quyết các vấn đề cụ thể nhằm giúp các Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động đạt được các mục tiêu của Tuyên bố thông qua các hỗ trợ mang tính kỹ thuật về cơ chế quản trị, chính sách địa phương, đẩy mạnh sự hợp tác và hỗ trợ nâng cao kiến thức. (Cường et al., 2016) [4].

Bên cạnh đó, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, bên cạnh cơ chế thực thi của ILO, Việt Nam đã và đang tiếp cận các tiêu chuẩn lao động cơ bản theo Tuyên bố ILO năm 1998 thông qua hai cơ chế sau: thứ nhất, ở cấp độ doanh nghiệp, cụ thể là những doanh nghiệp xuất khẩu sang thị trường Bắc Mỹ và Châu Âu, phải chứng minh sự tuân thủ và thúc đẩy thực hiện bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản. Việc đáp ứng các tiêu chuẩn này không chỉ là yêu cầu bắt buộc mà còn góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế; thứ hai, thông qua các hiệp định thương mại tự do (FTA), việc lồng ghép bốn tiêu chuẩn lao động cơ bản vào các FTA đang trở thành xu hướng toàn cầu. Việt Nam đã cam kết thực hiện các tiêu chuẩn này trong các hiệp định thương mại quan trọng như Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – EU (EVFTA). Những cam kết này không đặt ra các tiêu chuẩn lao động mới mà yêu cầu nghiêm ngặt đối với việc thực thi các tiêu chuẩn lao động cơ bản, góp phần thúc đẩy môi trường lao động bền vững và phù hợp với thông lệ quốc tế. (Cường et al., 2016) [4].

Như vậy các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản được hiểu là các Tuyên bố về những nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động được ILO thông qua vào năm 1998 tại Thụy Sĩ gọi tắt là Tuyên bố 1998, và được thể hiện trong 8 Công ước cơ bản của ILO và được thực thi theo các cơ chế nêu trên.

1.2 Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về chống phân biệt đối xử nhằm đảm bảo bình đẳng giới mà Việt Nam đã phê chuẩn

Tiêu chuẩn lao động quốc tế về chống phân biệt đối xử được đề cập chủ yếu trong hai công ước cơ bản của ILO bao gồm: Công ước 100 về trả công bình đẳng năm 1951 và Công ước 111 về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958. Thuật ngữ “phân biệt đối xử” được hiểu trong Công ước 111 bao gồm các hành vi sau đây :i) Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp; ii) Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đãi ngộ trong việc làm và nghề nghiệp có thể do nước thành viên hữu quan sẽ có thể chỉ rõ sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và của người lao động, nếu có, và của các tổ chức thích hợp khác.

Như vậy, hành vi phân biệt đối xử được Công ước 111 mô tả trực tiếp thông qua ba hành vi mà người lao động có thể bị gánh chịu: thứ nhất, là hành vi phân biệt làm phương hại đến sự bình đẳng giữa người lao động này với người lao động khác, chẳng hạn như lao động nam được nhận tiền công nhiều hơn đối với lao động nữ khi cùng làm một loại hình công việc có giá trị như nhau; thứ hai, sự loại trừ gây phương hại đến người lao động, chẳng hạn như loại trừ các ứng viên tham gia tuyển dụng là nữ đã có con hay đang nuôi con nhỏ vì cho rằng đó là một điều kiện thể chất, cho dù hiệu quả của lao động nữ trong trường hợp đó không có sự khác biệt so với lao động nam; thứ ba, là hành vi ưu đãi dựa trên các yếu tố đã liệt kê, chẳng hạn như có sự ưu tiên lao động nam được tham gia đào tạo nâng cao nghiệp vụ, tay nghề... Bên cạnh các yếu tố mang tính phân biệt đối xử trực tiếp dễ nhận biết dựa trên 7 cơ sở: chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, thì các yếu tố phân biệt đối xử còn tồn tại ở dạng gián tiếp. Có thể hiểu đây là các hành vi hoặc thông lệ thực tế có vẻ trung lập nhưng lại có thể tác động gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến cơ hội và đãi ngộ trong việc làm và nghề nghiệp. Quy định này trong Công ước 111 cho phép các thành viên tự chỉ ra sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động và các tổ chức thích hợp khác. (Trần Thị Thuý Lâm, 2023) [16].

Bên cạnh đó, Công ước 111 cũng nêu về hành vi không bị xem là phân biệt đối xử tại Khoản 2 Điều 1, Điều 4 và Điều 5 của Công ước này, cụ thể như sau: i) mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi thuộc một công việc nhất định và căn cứ trên những đòi hỏi vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử; ii) những biện pháp đối với một cá nhân tham gia hoặc bị nghi ngờ chính đáng là đã tham gia một hoạt động phương hại đến an ninh quốc gia, miễn là đương sự vẫn có quyền khiếu nại tới một cấp có thẩm quyền được thiết lập theo tập quán quốc gia; iii) mọi biện pháp nào nhằm đáp ứng nhu cầu riêng của những người mà việc bảo vệ hoặc sự trợ giúp đặc biệt đối với họ nói chung được thừa nhận là cần thiết vì những lý do như là giới tính, độ tuổi, tàn tật, gánh nặng gia đình, trình độ xã hội hoặc văn hoá cũng không bị xem là phân biệt đối xử (ILO, 1958) [10].

Các quy định tại Công ước 111 về hành vi phân biệt đối xử có thể hiểu là những đối xử khác biệt trong việc làm và nghề nghiệp mà không có lý do chính đáng cho sự đối xử đó. Sự phân biệt đối xử có nguồn gốc bởi sự khác biệt về đặc tính của cá nhân hay trong quan hệ xã hội của người lao động, và vì yếu tố xã hội mà Công

ước đã khuyến khích các nước tự xây dựng các chế định liên quan đến phân biệt đối xử cho phù hợp với tình hình của từng quốc gia thành viên của Công ước (Nguyễn Phương Thảo và Lê Bá Đức, 2023) [7].

Đối với Công ước 100 về trả công bình đẳng, tại Điều 1 có nêu khái niệm trả công bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau là về các mức trả công được xác định mà không có sự phân biệt về giới tính. Công ước này cũng yêu cầu các nước thành viên áp dụng các phương pháp thích hợp đảm bảo việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với những công việc có giá trị ngang nhau. (ILO, 1951) [11].

1.3 Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản về lao động trẻ em mà Việt Nam đã phê chuẩn

Công ước liên quan đến lao động trẻ em bao gồm: Công ước 182 năm 1999 về hình thức lao động trẻ em và Công ước 138 năm 1973 về tuổi tối thiểu được đi làm việc. Trẻ em được hiểu trong các công ước trên là những người dưới 18 tuổi.

Theo Công ước 138 yêu cầu mọi thành viên của ILO đã phê chuẩn công ước phải đảm bảo có chính sách bãi bỏ lao động trẻ em và nâng dần tuổi tối thiểu được đi làm hoặc được lao động đến độ tuổi mà các thiếu niên có thể phát triển đầy đủ về cả thể chất lẫn tinh thần (ILO, 1973) [12]. Công ước cũng quy định về việc các quốc gia phải nâng độ tuổi tối thiểu lên mức phù hợp để làm việc, cụ thể có các yêu cầu: i) Độ tuổi lao động tối thiểu nói chung là 15 tuổi, đảm bảo trẻ em được đi học ít nhất đến hết độ tuổi này; ii) Độ tuổi lao động tối thiểu không được thấp hơn độ tuổi hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc; iii) Độ tuổi lao động tối thiểu là 14 trong giai đoạn đầu và có thời hạn nhất định được áp dụng đối với các nước thành viên có nền kinh tế và hệ thống giáo dục chưa phát triển đầy đủ, sau khi đã tham khảo ý kiến của các cơ quan có liên quan; iv) Đối với bất kỳ công việc hoặc nghề nghiệp nào mà do tính chất hoặc điều kiện tiến hành có thể gây hại đến sức khỏe, sự an toàn hoặc đạo đức của thanh thiếu niên thì mức tuổi lao động tối thiểu không được dưới 18 tuổi; v) Sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động có liên quan, cho phép việc tuyển dụng hoặc tham gia làm việc các thanh thiếu niên từ độ tuổi 16, với điều kiện là sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của họ phải được bảo vệ đầy đủ và những thanh thiếu niên này phải được hướng dẫn hay đào tạo một cách cụ thể và thích đáng để làm các công việc tương ứng. (ILO, 1973) [12].

Ngoài ra, tại Điều 6 của Công ước có quy định các trường hợp loại trừ việc áp dụng các quy định về tuổi tối thiểu nếu những hình thức lao động áp dụng cho trẻ em hoặc thiếu niên thực hiện tại các trường phổ thông, các cơ sở dạy nghề hoặc đào tạo kỹ năng nghề hay trong các cơ sở đào tạo khác; hoặc với những công việc do những người từ 14 tuổi trở lên tiến hành trong các cơ sở đào tạo mà những công việc đó được tiến hành theo đúng những điều kiện mà các cơ quan chức năng có thẩm quyền đã quy định sau khi đã tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và của người lao động, và với điều kiện những công việc đó là một bộ phận không tách rời của một trong ba trường hợp sau:

- Một khóa giáo dục hoặc đào tạo nghề mà do một nhà trường hay một cơ sở đào tạo nghề chịu trách nhiệm chính;

- Một chương trình đào tạo nghề mà toàn bộ hay một phần thuộc về một chương trình đã được các nhà chức trách có thẩm quyền chấp thuận;
- Một chương trình hướng nghiệp được xây dựng nhằm tạo điều kiện dễ dàng cho việc lựa chọn hay đào tạo một nghề nghiệp nhất định.

Tại Điều 7 của Công ước 138 có quy định về việc sử dụng lao động trong độ tuổi 13 đến 15 tuổi, theo đó yêu cầu pháp luật của các quốc gia thành viên có thể được tuyển dụng những lao động trong độ tuổi trên làm những công việc nhẹ nhàng, hoặc những trẻ trên 15 tuổi tuy chưa hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc, việc cho phép người sử dụng lao động được tuyển dụng lao động trẻ em trong các trường hợp trên cụ thể được xác định thông qua hai yếu tố: i) công việc không ảnh hưởng đến sức khỏe và sự phát triển của trẻ; ii) công việc không ảnh hưởng đến việc học tập tham gia vào những chương trình hướng nghiệp hay đào tạo nghề đã được các nhà chức trách có thẩm quyền chấp thuận, hoặc những chương trình mà các em có khả năng tiếp thu.

Đối với công ước số 182 năm 1999 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất. Các hình thức “lao động trẻ em tồi tệ nhất” được hiểu trong Công ước này được quy định như sau:

- Tất cả các hình thức nô lệ hay tương tự nô lệ như mua bán và vận chuyển trẻ em, gán nợ và lao động nô lệ và lao động cưỡng bức trong đó có tuyển mộ cưỡng bức trẻ em tham gia vào các xung đột vũ trang;
- Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào hoạt động mại dâm, sản xuất các sản phẩm phim ảnh khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm.
- Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt vào mục đích sản xuất và vận chuyển chất ma túy như được nêu tại các hiệp định quốc tế;
- Những công việc mà tính chất hoặc các điều kiện của nó có thể xâm hại đến sức khỏe, an toàn và đạo đức của trẻ.

2. THỰC TRẠNG BÌNH ĐẲNG GIỚI THÔNG QUA PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRẺ EM

2.1 Thực trạng về phân biệt đối xử trong lao động về tuyển dụng, cơ hội việc làm và trả công

Theo các quy định về các Công ước 111 và 100 về chống phân biệt đối xử đã phân tích cho thấy được nghĩa vụ của các nước thành viên đã phê chuẩn công ước phải đảm bảo cho sự bình đẳng và không phân biệt đối xử về cơ hội việc làm, nghề nghiệp cũng như được trả công bình đẳng trên công sức lao động của người lao động. Trong bối cảnh Việt Nam đã ban hành và áp dụng Bộ Luật Lao động 2019, với những quy định nhằm thực hiện chính sách bình đẳng giới thông qua các chế định về chính sách riêng dành cho lao động nữ và lao động chưa thành niên được nêu tại Chương X và XI của Bộ luật này đã cho thấy những thành quả và tiến bộ nhất định nhằm đạt được những mục tiêu mà các công ước đã đề ra. Tuy nhiên, sự bất bình đẳng trong tuyển dụng, đào tạo và cơ hội việc làm vẫn còn tồn tại, sự chênh lệch càng rõ nét giữa thành thị và nông thôn và các vùng kinh tế - xã hội. Cụ thể, theo báo cáo của Tổng cục Thống kê năm 2019 có các số liệu sau:

Năm 2019, độ tuổi lao động từ 25-49 tuổi tại Việt Nam có mức tham gia vào thị trường lao động rất cao từ 95,2%-96,7%, thể hiện sự tích cực của nguồn nhân lực trong giai đoạn phát triển đất nước. Đây là lợi thế lớn khi Việt Nam có dân số trẻ và lực lượng lao động dồi dào. Tuy nhiên, vấn đề bất bình đẳng giới đã phát sinh khi tỷ lệ tham gia của phụ nữ đạt 76,8% thấp hơn so với lao động nam đạt mức 81,9%. Tỷ lệ lao động nữ có mức chênh lệch thấp hơn không đáng kể so với lao động nam, nhưng mức chênh lệch thấp này có thể bị hiểu nhầm là chỉ báo về bình đẳng giới không quá tệ, nhưng thực tế lại phơi bày các bất bình đẳng sâu sắc trong việc làm và trách nhiệm gia đình. Phụ nữ Việt Nam thường phải gánh thêm những trách nhiệm kép khi vừa tham gia lao động kinh tế vừa đảm nhận công việc không được trả công trong gia đình. Đối với các vùng kinh tế - xã hội khác nhau cũng thể hiện sự chênh lệch tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giữa nam và nữ, cụ thể vào năm 2019: Đồng bằng sông Cửu Long chênh lệch nhiều nhất (17,7 điểm phần trăm) với tỷ lệ nữ là 66,1% và nam là 83,8%, Đông Nam Bộ chênh lệch 14,9 điểm phần trăm, tỷ lệ nữ là 64,2% và nam là 79,1%, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung chênh lệch thấp hơn (8,1 điểm phần trăm), Trung du và miền núi phía Bắc chênh lệch thấp nhất cả nước (3,5 điểm phần trăm), với tỷ lệ nữ tham gia 84,5% và nam là 88%. Số liệu thống kê năm 2019, cũng cho thấy phụ nữ gặp bất lợi đáng kể về vị thế trong việc làm thông qua hai chỉ số: thứ nhất, chỉ số đối với lao động làm công ăn lương có 43% phụ nữ làm công ăn lương so với 51,4% nam giới, tỷ lệ này đã tăng từ 37,9% (2017) lên 43% (2019), nhưng vẫn thấp hơn mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (2021-2030), đặt mục tiêu đạt 50% vào năm 2025 và 60% vào năm 2030; thứ hai, chỉ số về lao động gia đình không trả công thì phụ nữ chiếm 19,4%, cao hơn gấp đôi nam giới (9,2%), phản ánh bất bình đẳng dai dẳng trong công việc gia đình. Bất bình đẳng giới còn được thể hiện trong sự khác biệt về tiếp cận giáo dục và đào tạo nói chung và lao động đang là việc đã qua đào tạo nói riêng. Nguồn lao động dồi dào và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao nhưng chỉ hơn 1/5 số lao động có việc làm đã qua đào tạo (22,6% năm 2019) và có sự khác biệt rõ rệt giữa nam giới và nữ giới khi cứ 4 lao động nam có việc làm thì có 1 người đã qua đào tạo (tỷ lệ 25%), ở nữ giới thì cứ 5 lao động có việc làm thì mới có 1 người đã qua đào tạo (tỷ lệ 20%). Tỷ lệ này đặc biệt thấp với lao động nữ thuộc khu vực nông thôn (chỉ đạt 12,3% năm 2019) chỉ bằng gần 1/3 tỷ lệ của khu vực thành thị (36,3%). (Cao Thanh Loan, 2023) [6].

Như vậy, thống kê trên chỉ ra rằng phụ nữ thường phải gánh thêm những trách nhiệm kép khi vừa tham gia lao động kinh tế vừa đảm nhận công việc không được trả công trong gia đình và các vùng kinh tế phát triển hơn như Đồng bằng sông Cửu Long và Đông Nam Bộ có chênh lệch cao hơn. Điều này có thể xuất phát từ áp lực kinh tế đối với phụ nữ ở các vùng nông thôn, nơi họ phải tham gia vào lao động không chính thức và công việc gia đình không được trả công.

Đến năm 2024, theo báo cáo của Tổng cục thống kê cho thấy đã có sự cải thiện nhất định, tuy nhiên bất bình đẳng giới vẫn là một vấn đề nghiêm trọng. Cụ thể, trong quý I năm 2024, về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đạt 68,5%, giảm nhẹ 0,4 điểm phần trăm so với quý IV năm 2023. Tuy nhiên, một khoảng cách đáng kể về tỷ lệ tham gia giữa nam và nữ có cơ hội việc làm vẫn tiếp tục tồn tại, tỷ lệ lao động nam đạt 74,7% và nữ đạt 62,6%. Khoảng cách này phản ánh một sự chênh lệch rõ rệt về mức độ tiếp cận và tham gia vào thị trường lao

động, cho thấy bất bình đẳng giới vẫn là một vấn đề còn tồn tại nghiêm trọng. Mặc dù nữ giới chiếm một phần đáng kể trong lực lượng lao động, tỷ lệ tham gia thấp hơn gần 12,1 điểm phần trăm so với nam giới có thể xuất phát từ các yếu tố: i) gánh nặng công việc gia đình chưa được trả công, chủ yếu đặt lên vai phụ nữ; ii) Cơ hội tiếp cận việc làm chính thức thấp hơn do định kiến giới và phân biệt đối xử. Về bình đẳng trong trả công, thống kê cho thấy thu nhập bình quân tháng của người lao động đạt 7,6 triệu đồng, tăng nhẹ so với quý trước 301 nghìn đồng của cùng kỳ năm 2023 (549 nghìn đồng). Tuy nhiên, khoảng cách về thu nhập giữa nam và nữ tiếp tục là một vấn đề nổi bật, theo đó nam giới đạt 8,6 triệu đồng/ tháng và nữ giới chỉ đạt 6,5 triệu đồng/tháng trong quý I năm 2024. Vào quý III năm 2024, thu nhập bình quân của lao động nam là 8,7 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 6,5 triệu đồng/tháng. Đến quý IV năm 2024, thu nhập bình quân của lao động nam tăng lên 9,2 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 7,0 triệu đồng/tháng, khoảng cách chênh lệch trong thu nhập giữa lao động nam và nữ vẫn cao. Như vậy, đến năm 2024, nam giới có thu nhập bình quân cao gấp 1,33 lần so với nữ giới, phản ánh sự bất bình đẳng không chỉ về cơ hội tiếp cận công việc mà còn về mức lương và quyền lợi. Nguyên nhân được cho là tồn tại quan điểm phụ nữ thường bị giới hạn ở các công việc ít kỹ năng hoặc thiếu sự ổn định và có sự phân biệt trong việc trả lương, khi lao động nữ thường được đánh giá thấp hơn dù có năng lực tương đương, vì thế cơ hội tiếp cận vị trí lãnh đạo và công việc có mức lương cao bị hạn chế. (Tổng cục Thống kê, 2024) [15].

2.2 Thực trạng về lao động trẻ em tại Việt Nam

Theo báo cáo được thực hiện bởi Bộ Lao động Thương binh và Xã hội kết hợp với Tổng cục Thống kê được trình bày trong Hội thảo: "Phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật năm 2024", tổ chức vào ngày 11/6/2024 cho thấy Việt Nam có khoảng 1,7 triệu trẻ em tham gia hoạt động kinh tế, chiếm 9,1% tổng số trẻ em từ 5-17 tuổi. Trong số này, được xác định là lao động trẻ em (1,1 triệu trẻ em). Tỷ lệ này thấp hơn khoảng 2% so với mức trung bình của khu vực Châu Á - Thái Bình Dương và thấp hơn 4,2% so với toàn cầu. Đây là một dấu hiệu tích cực, phản ánh những nỗ lực của Việt Nam trong việc giảm thiểu lao động trẻ em so với mặt bằng quốc tế. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động trẻ em vẫn còn cao so với các tiêu chuẩn nhân quyền và cam kết của Việt Nam theo Công ước số 138 và số 182 của ILO như đã nêu ở phần trước. Trong số lao động trẻ em có 29,6% (khoảng 519.805 trẻ) làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Chỉ 50% lao động trẻ em được đến trường, thấp hơn 38,6% so với nhóm trẻ làm công việc nặng nhọc và thấp hơn đáng kể so với tỷ lệ đi học bình quân toàn quốc (94,4%). Mặc dù tỷ lệ trẻ em tham gia hoạt động kinh tế được đến trường đã tăng từ 43,6% lên 63% trong 10 năm qua, vẫn còn 19.500 trẻ em (1,1%) chưa từng được đi học. Điều này làm trầm trọng thêm tình trạng bất bình đẳng giáo dục và kìm hãm khả năng thoát nghèo của các gia đình và nguy cơ tìm ẩn các vấn đề cho xã hội trong tương lai liên quan đến việc hạn chế được giáo dục. Những con số này cho thấy sự gắn kết giữa lao động trẻ em và nghèo đói vì hai yếu tố: i) Trẻ em từ các gia đình nghèo thường buộc phải tham gia lao động để hỗ trợ gia đình, dẫn đến việc không thể đến trường; ii) trẻ em làm việc nặng nhọc, độc hại khiến trẻ không có cơ hội phát triển toàn diện về thể chất và tinh thần. Các mục tiêu của Việt Nam về giảm lao động trẻ em bao gồm: giảm dưới 4,9% vào năm 2025 và dưới 4,5% vào năm 2030, tăng cường các

chính sách hỗ trợ giáo dục, dạy nghề, và an sinh xã hội để ngăn ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trái quy định. (Báo Dân Trí, 2024) [1].

Như vậy, thực trạng trong lao động trẻ em cho thấy một tỷ lệ cao chiếm 29,6% trong tổng số lao động trẻ em đang làm việc trong môi trường nguy hiểm. Ngoài ra, chỉ 50% trong số lao động trẻ em được đi học và tình trạng này càng trở nên nghiêm trọng đối với nhóm trẻ em làm công việc, đây là yếu tố làm rõ nét bất bình đẳng giới trong giáo dục của trẻ em liên quan đến lao động. Tóm lại, lao động trẻ em là một vấn đề không chỉ về pháp lý mà còn về xã hội và kinh tế. Việc xóa bỏ lao động trẻ em đòi hỏi nỗ lực các cơ quan nhà nước cộng đồng, và sự hợp tác quốc tế.

3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG NHẪM ĐẢM BẢO BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ BẢO VỆ TRẺ EM

Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO và đã phê chuẩn 7/8 Công ước cơ bản của ILO, ngoài ra Việt Nam đang dần hoàn thiện các chính sách pháp lý trong quan hệ lao động nhằm đảm bảo bình đẳng giới trong phân biệt đối xử và lao động trẻ em. Cụ thể, Bộ Luật Lao động 2019 đã có những thay đổi so với các văn bản trước đây, mang lại những thay đổi tiến bộ trong quá trình nội luật hoá các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và đảm bảo thực hiện các cam kết trong các Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy tình trạng phân biệt đối xử đối với lao động nữ trong cơ hội việc làm và bình đẳng trong việc trả công cũng như lao động trẻ em vẫn còn đang diễn ra phức tạp và là mối quan ngại đáng quan tâm trong việc đảm bảo bình đẳng giới trong quan hệ lao động. Sau đây là những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam để đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ trẻ em trong quan hệ lao động, cụ thể như sau:

Thứ nhất, đảm bảo công bằng trong cơ hội tiếp cận việc làm. Cơ hội việc làm có thể bị hạn chế khi người sử dụng lao động không công khai về phân biệt đối xử trong việc đăng tin tuyển dụng lao động, tuy nhiên, trong quá trình thực hiện các quy trình tuyển dụng, các ứng viên nữ có thể bị loại khỏi danh sách để tham gia phỏng vấn hoặc có phỏng vấn nhưng ưu tiên lựa chọn lao động nam để làm việc chính thức. Các thông tin của lao động nữ như việc có gia đình, đang có con nhỏ... sẽ có thể là các thông tin dẫn đến tình trạng phân biệt đối xử trong tuyển dụng của người sử dụng lao động. Cụ thể, tại khoản 1 Điều 11 Bộ Luật Lao động 2019 quy định về Tuyển dụng lao động có nêu: *“Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động”*. Nội dung của quy định này cho thấy, pháp luật công nhận quyền của người sử dụng lao động được tuyển dụng theo nhu cầu của mình trong quá trình tuyển dụng, mà chưa đề cập đến nghĩa vụ trong việc không phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng. Từ đó cho thấy, cơ chế đảm bảo bình đẳng giới trong cơ hội tiếp cận việc làm thông qua tuyển dụng chưa được đề cập. Vì thế cần bổ sung vào quy định này về *“nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong tuyển dụng lao động về việc đảm bảo bình đẳng giới không phân biệt đối xử trong quá trình thực hiện hoạt động tuyển dụng lao động”*. Việc bổ sung này cũng phù hợp với các quy định về chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ được nêu tại Khoản 2 Điều 135 Bộ Luật Lao động 2019: *“Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên,*

áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà. Tuy nhiên, cần xem xét bỏ cụm từ “khuyến khích” trong khoản 1 Điều 135 và chuyển cụm từ “khuyến khích” lên trước từ “áp dụng”, nhằm làm rõ nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo có việc làm thường xuyên, cụ thể điều chỉnh như sau: *“người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, khuyến khích áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.”* Ngoài ra, cần bổ sung quy định về quyền khiếu nại của người lao động khi có căn cứ cho rằng mình bị phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng và các quy định về chế tài đối với người sử dụng lao động khi cơ quan nhà nước xác định người sử dụng lao động đã có hành vi trên.

Thứ hai, cụ thể hoá các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng. Cụ thể tại khoản 1 Điều 136 Bộ Luật Lao động 2019 có nêu trách nhiệm của người sử dụng lao động: *“Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác”*. Các quy định trong Nghị định 145/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, có hướng dẫn các biện pháp thực hiện bình đẳng giới đối với lao động nữ, nhưng chưa thật sự có hướng dẫn về việc đảm bảo bình đẳng giới trong giai đoạn tuyển dụng trước khi phụ nữ trở thành lao động nữ. Tại đây, khá nhiều các quy định cho thấy nhà nước thật sự quan tâm đến lao động nữ, đây là một biểu hiện tốt của các chính sách nhà nước. Tuy nhiên, dưới góc độ người sử dụng lao động, các quy định này vô hình tạo áp lực cho người sử dụng lao động phải thực hiện nhiều nghĩa vụ đối với lao động nữ nhằm không vi phạm pháp luật, từ đó có thể dẫn đến khả năng ưu tiên tuyển lao động nam vì các quy định thiên vị sẽ gây ra định kiến cho người sử dụng lao động trong quá trình tuyển dụng lao động nữ. Vì thế, cần bổ sung quy định cụ thể về các hướng dẫn để người sử dụng lao động thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới ngay từ giai đoạn tuyển dụng. Bên cạnh đó, cần rà soát các quy định nhằm đảm bảo bổ sung thêm các chính sách bên cạnh chính sách giảm thuế được nêu tại khoản 4 Điều 135 Bộ Luật Lao động 2019, nhằm giúp tạo động lực gia tăng bình đẳng giới trong quá trình tuyển dụng từ đó cân bằng cơ hội tiếp cận việc làm hơn cho lao động nữ.

Thứ ba, đảm bảo trong việc trả công bình đẳng. Việc trả công cho người lao động có sự chênh lệch đối với lao động nam và nữ, theo đó lao động nam có mức thu nhập cao hơn. Tiền thu nhập hằng tháng phụ thuộc vào vị trí công việc, thời gian làm việc bình thường, thời gian làm thêm, làm vào ban đêm và các phụ cấp như đi công tác xa. Cụ thể quy định tại điểm a khoản 1 và khoản 2 Điều 137 Bộ Luật Lao động 2019 có quy định lần lượt như sau: *“Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây: mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo”, “Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không*

bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi”. Đối với điểm a khoản 1 Điều 137 này, nên cần được xem xét không nên quy định mang tính cấm đoán, mà nên cần sửa lại theo hướng thoả thuận, có nghĩa là cho phép lao động nữ mang thai từ tháng thứ 07 hoặc 06 có thể làm thêm giờ, làm vào ban đêm, hoặc đi công tác xa nếu lao động nữ đó đồng ý và cảm thấy hoặc đã tham khảo ý kiến bác sĩ về việc không ảnh hưởng đến thai nhi, từ đó giúp lao động nữ có thêm thu nhập. Đối với khoản 2, nên xem xét trong trường hợp lao động nữ chọn không giảm bớt 01 giờ làm việc trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì có thể được hưởng thêm 150% tiền lương cho 01 giờ đó như là tiền lương làm thêm giờ. Thay đổi này cũng có thể làm tăng thu nhập cho lao động nữ mà vẫn đảm bảo cho người sử dụng lao động tận dụng nguồn lực hiệu quả theo thời gian làm việc bình thường.

Thứ tư, gia tăng bảo vệ lao động trẻ em tiến đến xóa bỏ lao động trẻ em. Theo khoản 1 Điều 3 Bộ Luật lao động 2019, độ tuổi lao động tối thiểu là đủ 15 tuổi, tuy nhiên, có các trường hợp ngoại lệ khác thì độ tuổi lao động có thể ở mức thấp hơn. Như người từ đủ 13 đến chưa đủ 15 tuổi được làm một số công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành; Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật Lao động 2019 quy định. Nhìn chung, người lao động chưa đủ 15 tuổi khi tham gia lao động sẽ luôn có các điều kiện đi kèm, nhưng các điều kiện nhằm bảo đảm quyền được học tập lại chưa được cụ thể. Ngoài ra, theo Điều 1 Luật Trẻ em 2016 thì trẻ em là người dưới 16 tuổi và theo Bộ Luật Lao động 2019 độ tuổi lao động tối thiểu là 15, như vậy theo pháp luật Việt Nam xem nhóm trẻ em từ 15 đến dưới 16 đã trên mức tuổi lao động tối thiểu. Bên cạnh đó, theo các Công ước của ILO thì người dưới 18 tuổi là trẻ em. Như vậy để đảm bảo quyền học tập và lao động cho trẻ em nên xem xét lại khái niệm về người lao động, từ đó có thể sửa khái niệm về độ tuổi lao động tối thiểu tại Khoản 1 Điều 3 Bộ Luật Lao động 2019 Việt Nam nhằm đảm bảo quyền lợi cho lao động trẻ em như sau: “*Người dưới 16 tuổi đã hoàn thành chương trình giáo dục bắt buộc thì có thể tham gia lao động*”; “*Người lao động từ dưới 16 tuổi có thể tham gia lao động nếu không cản trở việc đi học*”. Bên cạnh đó, cần có các hoạt động thanh tra kiểm tra thường xuyên những nơi sử dụng lao động chưa thành niên đặc biệt là trẻ em, để kịp thời phát hiện nhằm xử lý các trường hợp trẻ em làm trong môi trường làm việc độc hại, nguy hiểm. Cần bổ sung thêm các quy định về xử phạt bồi thường thiệt hại cho trẻ em khi có hành vi sử dụng lao động trẻ em trái với quy định pháp luật. Tăng cường mở rộng các chính sách học bổng, miễn giảm học phí cho trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, nhằm giúp các em có thể hoàn thành việc học trong quá trình lao động. Trong tương lai cần nhà nước cần xây dựng các kế hoạch và biện pháp cụ thể để có thể tiến tới xóa bỏ lao động trẻ em nhằm nội luật hoá tối đa các cam kết trong các công ước quốc tế đã phê chuẩn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Báo Dân Trí (2024). *Tỷ lệ lao động trẻ em của Việt Nam thấp hơn 4% trung bình toàn cầu*, <https://dantri.com.vn/an-sinh/ty-le-lao-dong-tre-em-cua-viet-nam-thap-hon-4-trung-binh-toan-cau-20240611174635953.htm> . Truy cập ngày 7/12/2024.

- [2] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (n.d), “*Tình hình phê chuẩn và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế của Việt Nam*”.
http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/chuyen_muc/tieu_chuan_ilo/index. Truy cập ngày 06/12/2024.
- [3] Chính Phủ (2020). *Nghị định 145/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động* (Số 145/2020/NĐ-CP), 14/12/2020.
<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-145-2020-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-ve-dieu-kien-lao-dong-quan-he-lao-dong-459400.aspx>. Truy cập ngày 06/12/2024.
- [4] Cường, N.M., Phúc, N.D., Bình, N.V., & Chung, P.T. (2016). *Ấn Phẩm: “Tuyên bố 1998 và 8 Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế”*, NXB Lao động, ISBN: 987-604-59-6005-9 (trang 5-7).
- [5] Kim Thanh (2023), *ILO và Việt Nam thống nhất về khuôn khổ hợp tác mới về việc an, an sinh xã hội*,
<https://dangcongsan.vn/xa-hoi/ilo-va-viet-nam-thong-nhat-khuon-kho-hop-tac-moi-ve-viec-lam-an-sinh-xa-hoi-634444.html>. Truy cập ngày 05/12/2024.
- [6] Loan, C.T (2023). *Quyền bình đẳng về tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến cho lao động nữ*, *Tạp chí Tòa án Nhân dân*, <https://tapchitoaan.vn/quyen-binh-dang-ve-tuyen-dung-dao-tao-thang-tien-cho-lao-dong-nu8463.html>. Truy cập ngày 05/12/2024
- [7] Nguyễn Phương Thảo và Lê Bá Đức (2023). Cam kết đảm bảo bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động và thực tiễn thực thi tại Việt Nam. *Kỷ yếu Hội thảo Cam kết lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và các Tiêu chuẩn lao động Quốc tế của ILO đối với Việt Nam* (trang 212).
- [8] Quốc Hội (2016), *Luật Trẻ em* (Số 102/2016/QH13), 05/4/2016. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Luat-tre-em-2016-303313.aspx> . Truy cập ngày 06/12/2024.
- [9] Quốc Hội (2019). *Bộ Luật Lao động* (Số 45/2019/QH14), 20/11/2019. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>. Truy cập ngày 7/12/2024.
- [10] Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (1958). *Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp* (Số 111), 25/6/1958. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-111-nam-1958-ve-phan-biet-doi-xu-trong-viec-lam-va-nghe-nghiep-103258.aspx>.
- [11] Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (1951). *Công ước về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau* (Số 100), 06/6/1951. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-100-nam-1951-tra-cong-binh-dang-giua-lao-dong-nam-lao-dong-nu-cho-mot-cong-viec-co-gia-tri-ngang-nhau-103332.aspx>. Truy cập ngày 05/12/2024.
- [12] Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (1973). *Công ước về tuổi lao động tối thiểu 1973*, (Số 138) 06/7/1973,
<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-ve-tuoi-lao-dong-toi-thieu-1973-270278.aspx>. Truy cập ngày 05/12/2024.
- [13] Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (1998). *Tuyên bố về quyền và nghĩa vụ của các cá nhân, các nhóm và các tổ chức trong xã hội trong việc thúc đẩy và bảo vệ các quyền con người và những tự do cơ bản đã được*

thừa nhận rộng rãi. (Số 53/144), 18/6/1998 Phụ lục sửa đổi ngày 16/6/2010.

<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Tuyen-bo-quyen-va-nghia-vu-cua-ca-nhan-nhom-to-chuc-trong-bao-ve-quyen-con-nguoi-1998-276361.aspx>. Truy cập ngày 06/12/2024.

[14] Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO (1999). *Công ước về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất* (Số 182), 18/6/1999. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-182-nam-1999-nghiem-cam-hanh-dong-khan-cap-xoa-bo-cac-hinh-thuc-lao-dong-tre-em-toi-te-nhat-102297.aspx>. Truy cập ngày 05/12/2024.

[15] Tổng cục Thống kê (2024). *Thông cáo báo chí tình hình lao động Quý I và III, IV năm 2024*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2025/01/thong-cao-bao-chi-ve-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024/>. Truy cập ngày 06/12/2024.

[16] Trần Thị Thuý Lâm (2023), Các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và cơ chế đảm bảo thực thi. *Kỷ yếu Hội thảo Cam kết lao động trong các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và các Tiêu chuẩn lao động Quốc tế của ILO đối với Việt Nam* (trang 113-114).