

MỤC LỤC

TRANG

• Lời giới thiệu	02
• Bài 1: Khái niệm Luật Lao động Việt Nam	03
• Bài 2: Quan hệ pháp luật lao động	14
• Bài 3 : Việc làm và học nghề	21
• Bài 4 : Tuyên dụng lao động	29
• Bài 5: Thỏa ước lao động tập thể	44
• Bài 6: Tiền lương	55
• Bài 7: Thời giờ làm việc - thời giờ nghỉ ngơi	69
• Bài 8: Kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất	80
• Bài 9: An toàn lao động, vệ sinh lao động – Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	92
• Bài 10: Bảo hiểm xã hội	113
• Bài 11: Lao động đặc thù	134
• Bài 12: Xuất khẩu lao động	143
• Bài 13: Địa vị pháp lý của Công đoàn trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động	167
• Bài 14: Giải quyết tranh chấp lao động	183
• Danh mục tài liệu tham khảo.....	200

LỜI GIỚI THIỆU

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và của người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, vì vậy có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia cũng như quốc tế.

Pháp luật lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Do vị trí đặc biệt quan trọng như thế của pháp luật lao động nên ngành Luật lao động được đặc biệt chú trọng ở hầu hết các nước trên thế giới. Trong chương trình đào tạo Cử nhân Luật học ở tất cả các trường đại học đều có môn học Luật Lao động.

Giáo trình Luật Lao động cơ bản được biên soạn nhằm mục đích phục vụ việc học tập, giảng dạy, và nghiên cứu cho sinh viên, giảng viên, và cán bộ làm công tác liên quan đến lĩnh vực lao động.

Trong quá trình biên soạn chắc không tránh khỏi những hạn chế nhất định, rất mong nhận được ý kiến đóng góp quý báu của bạn đọc.

Tác giả

Thạc sĩ Diệp Thành Nguyên

Giảng viên Khoa Luật – ĐH. Cần Thơ

BÀI 1

KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

I - ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

1 - Đối tượng điều chỉnh của luật lao động

Đối tượng điều chỉnh của một ngành luật là những nhóm quan hệ xã hội cùng loại có cùng tính chất cơ bản giống nhau được các quy phạm của ngành luật ấy điều chỉnh.

Đối tượng điều chỉnh của Luật lao động là mối quan hệ xã hội phát sinh giữa một bên là người lao động làm công ăn lương với một bên là cá nhân hoặc tổ chức sử dụng, thuê mướn có trả công cho người lao động và các quan hệ khác có liên quan chặt chẽ hoặc phát sinh từ quan hệ lao động.

Như vậy, đối tượng điều chỉnh của Luật lao động bao gồm hai nhóm quan hệ xã hội:

- Quan hệ lao động;
- Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động (phát sinh trong quá trình sử dụng lao động).

a - Quan hệ lao động

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần của xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là yếu tố quyết định sự phát triển của đất nước. Lao động là hoạt động có ý thức, có mục đích của con người nhằm tạo ra một giá trị sử dụng nhất định. Nhờ có lao động mà con người tách mình ra khỏi thế giới động vật, đồng thời biết vận dụng quy luật của thiên nhiên để chinh phục lại thiên nhiên.

Lao động của con người bao giờ cũng nằm trong một hình thái kinh tế-xã hội nhất định, bởi vì trong quá trình lao động con người không chỉ quan hệ với thiên nhiên mà còn có quan hệ với nhau. Quan hệ giữa con người với con người trong lao động nhằm tạo ra những giá trị vật chất, tinh thần phục vụ chính bản thân và xã hội gọi là quan hệ lao động. Quan hệ lao động này là biểu hiện một

mặt của quan hệ sản xuất và chịu sự chi phối của quan hệ sở hữu. Chính vì thế, trong các chế độ xã hội khác nhau, tùy thuộc vào đặc điểm, tính chất của các quan hệ sở hữu thống trị mà có những phương thức tổ chức lao động phù hợp, và ở đâu có tổ chức lao động, có hợp tác và phân công lao động thì ở đó tồn tại quan hệ lao động.

Trong nền kinh tế thị trường với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế đã hình thành nhiều quan hệ lao động, các quan hệ lao động này ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp, đan xen lẫn nhau. Trong số các quan hệ lao động tồn tại trong đời sống xã hội, Luật lao động chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế, tức là Luật lao động chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động được xác lập trên cơ sở hợp đồng lao động. Đối với quan hệ lao động hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động, pháp luật đặt ra các tiêu chuẩn, chuẩn mực hay khung pháp lý, trong đó quyền lợi của các bên được ấn định ở mức tối thiểu và nghĩa vụ ấn định ở mức tối đa. Các chủ thể khi tham gia quan hệ này hoàn toàn được tự do, bình đẳng, tự nguyện, tự thỏa thuận các vấn đề liên quan đến quá trình lao động phù hợp với pháp luật và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Chính vì thế, Điều 1 Bộ luật Lao động năm 1994 nước ta quy định : “Bộ luật lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ lao động liên quan trực tiếp với quan hệ lao động”. Đây là loại quan hệ lao động tiêu biểu và cũng là hình thức sử dụng lao động chủ yếu, phổ biến trong nền kinh tế thị trường.

Như vậy, khác với quan hệ lao động làm công ăn lương do Luật lao động điều chỉnh, quan hệ lao động của cán bộ, công chức làm việc trong bộ máy Nhà nước có những nét đặc trưng khác biệt, vì vậy quan hệ lao động này trước hết do Luật hành chính điều chỉnh. Tuy nhiên, dưới góc độ là một quan hệ sử dụng lao động, Luật lao động cũng điều chỉnh các quan hệ lao động của cán bộ, công chức trong phạm vi phù hợp. Điều 4 Bộ luật lao động quy định: “Chế độ lao động đối với công chức, viên chức Nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này”.

b - Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động

Ngoài quan hệ lao động làm công ăn lương là quan hệ chủ yếu, Luật lao động còn điều chỉnh một số quan hệ xã hội khác có liên quan chặt chẽ với quan hệ lao động. Những quan hệ đó bao gồm :

- Quan hệ về việc làm
- Quan hệ học nghề
- Quan hệ về bồi thường thiệt hại
- Quan hệ về bảo hiểm xã hội
- Quan hệ giữa người sử dụng lao động với tổ chức Công đoàn, đại diện của tập thể người lao động
- Quan hệ về giải quyết các tranh chấp lao động và các cuộc đình công
- Quan hệ về quản lý lao động.

(1) Quan hệ về việc làm

Việc làm là vấn đề không thể thiếu khi nói đến quá trình lao động, không có việc làm thì không thể có sự làm việc. Đối với người lao động, việc làm là điều được quan tâm đầu tiên và đồng thời là điều quan tâm suốt cả cuộc đời. Việc làm đầy đủ, việc làm có hiệu quả, việc làm được tự do lựa chọn - ba vấn đề đã được Tổ chức lao động quốc tế đặt ra và mong muốn các quốc gia phải có những nỗ lực để đảm bảo.

Quan hệ về việc làm là quan hệ được xác lập để đảm bảo việc làm cho người lao động. Quan hệ này vừa có tính chất tạo cơ hội, vừa có tác dụng nâng cao khả năng tham gia làm việc ổn định của người lao động, đồng thời để nâng cao chất lượng của việc làm.

Quan hệ về việc làm thể hiện ở ba loại chủ yếu sau đây :

- Quan hệ về đảm bảo việc làm giữa Nhà nước và người lao động;
- Quan hệ về đảm bảo việc làm giữa người sử dụng lao động và người lao động;
- Quan hệ giữa người lao động và các trung tâm dịch vụ việc làm.

(2) Quan hệ học nghề

Trình độ chuyên môn là một yếu tố rất cần thiết cho người lao động, vì nếu không có trình độ chuyên môn thì người lao động sẽ ít có cơ hội tham gia quan hệ lao động, cũng như duy trì và ổn định quan hệ lao động. Công nghệ ngày nay đã có những bước tiến mạnh mẽ và nhanh chóng, đòi hỏi trình độ chuyên môn của người lao động phải ngày càng được nâng cao. Quan hệ học nghề vì thế vừa có thể là một quan hệ độc lập, vừa có thể là một quan hệ phụ thuộc quan hệ lao động. Việc học nghề phải tuân thủ các quy định của pháp luật lao động.

(3) Quan hệ về bồi thường thiệt hại

Các chủ thể khi tham gia quan hệ lao động có các quyền và nghĩa vụ pháp lý nhất định, chủ yếu là các quyền và nghĩa vụ trong lao động. Khi thực hiện các quyền và nghĩa vụ này, nếu một trong các chủ thể gây thiệt hại về sức khỏe, tính mạng, tài sản, lợi ích của bên kia thì giữa họ phát sinh quan hệ về bồi thường thiệt hại. Những quan hệ về bồi thường thiệt hại do các chủ thể của quan hệ lao động gây thiệt hại cho nhau khi thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động được pháp luật lao động quy định chặt chẽ.

Các quan hệ pháp luật về bồi thường thiệt hại này có thể chia thành ba loại :

- Quan hệ bồi thường thiệt hại tài sản;
- Quan hệ bồi thường do vi phạm hợp đồng;
- Quan hệ bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe người lao động.

(4) Quan hệ về bảo hiểm xã hội

Việc bảo đảm đời sống cho người lao động khi họ mất hoặc giảm khả năng lao động, hay hết tuổi lao động được Nhà nước đảm bảo bằng nhiều loại quỹ khác nhau, trong đó có quỹ bảo hiểm xã hội. Quá trình đảm bảo các điều kiện vật chất cho người lao động có liên quan chặt chẽ với quan hệ lao động, vì vậy được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

Quan hệ pháp luật về bảo hiểm xã hội gồm hai nhóm như sau :

- Quan hệ pháp luật trong việc tạo thành quỹ bảo hiểm;
- Quan hệ pháp luật trong việc chi trả bảo hiểm xã hội.

(5) Quan hệ giữa người sử dụng lao động với tổ chức Công đoàn, đại diện của tập thể người lao động

Công đoàn với tư cách là đại diện cho tập thể người lao động, tham gia vào mỗi quan hệ với bên sử dụng lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động như : việc làm, tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác. Vì vậy, quan hệ giữa người sử dụng lao động với tổ chức Công đoàn thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật lao động. Ngoài ra, Công đoàn còn là người đại diện cho lực lượng lao động xã hội trong mỗi quan hệ với Nhà nước khi hoạch định chính sách, pháp luật, trong việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

(6) Quan hệ về giải quyết các tranh chấp lao động và các cuộc đình công

Trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động giữa các chủ thể của quan hệ lao động có thể phát sinh những bất đồng về quyền và lợi ích. Sự bất đồng đó làm phát sinh các tranh chấp lao động, thậm chí trong một số trường hợp làm phát sinh các cuộc đình công. Việc giải quyết những tranh chấp và các

cuộc đình công này do các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền thực hiện (tùy từng loại tranh chấp mà các cơ quan có thẩm quyền là Hội đồng hòa giải ở cơ sở, Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh hay Tòa án nhân dân), nhằm bảo đảm quyền lợi cho cả hai bên, đảm bảo sự hài hòa, ổn định của quan hệ lao động. Vì vậy, quan hệ này thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật lao động.

(7) - Quan hệ về quản lý lao động

Quan hệ về quản lý lao động là quan hệ giữa Nhà nước hoặc cơ quan Nhà nước có thẩm quyền với các cấp, ngành, doanh nghiệp hoặc người sử dụng lao động trong việc chấp hành các quy định của pháp luật về sử dụng lao động. Trong quá trình thực hiện chức năng quản lý lao động của mình, Nhà nước có quyền kiểm tra, thanh tra, xử lý các trường hợp vi phạm pháp luật lao động.

Mục đích của quan hệ này là nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động và lợi ích chung của xã hội, đảm bảo cho các quan hệ lao động đã xác lập được hài hòa, ổn định, thúc đẩy phát triển sản xuất, do đó quan hệ này là đối tượng điều chỉnh của Luật lao động.

2 - Phương pháp điều chỉnh của luật lao động

Cùng với đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh là căn cứ để phân biệt các ngành luật, đồng thời để khẳng định tính độc lập của mỗi ngành luật. Phương pháp điều chỉnh của một ngành luật là những cách thức, biện pháp mà Nhà nước thông qua pháp luật sử dụng chúng để điều chỉnh các nhóm quan hệ xã hội, sắp xếp các nhóm quan hệ xã hội theo những trật tự nhất định để chúng phát triển theo những hướng định trước. Phương pháp điều chỉnh của mỗi ngành luật được xác định trên cơ sở đặc điểm, tính chất của đối tượng điều chỉnh của ngành luật đó. Xuất phát từ tính chất của các quan hệ xã hội do Luật lao động điều chỉnh, Luật lao động sử dụng nhiều phương pháp tác động khác nhau tùy thuộc vào từng quan hệ lao động cụ thể.

Các phương pháp điều chỉnh của Luật lao động bao gồm:

a - Phương pháp thỏa thuận

Phương pháp này chủ yếu áp dụng trong trường hợp xác lập quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động, và trong việc xác lập thỏa ước lao động tập thể. Xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là tự do thương lượng, nên khi tham gia vào quan hệ lao động các bên cùng nhau thỏa thuận các vấn đề liên quan trong quá trình lao động trên cơ sở tự nguyện, bình đẳng nhằm đảm bảo cho hai bên cùng có lợi và tạo điều kiện để các bên thực hiện tốt các nghĩa vụ của mình.

Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng, phương pháp thỏa thuận trong Luật lao động khác với phương pháp thỏa thuận trong Luật dân sự. Trong Luật dân sự, các chủ thể tham gia quan hệ xã hội do Luật dân sự điều chỉnh bình đẳng và độc lập với nhau về địa vị kinh tế. Chính vì vậy mà phương pháp thỏa thuận trong Luật dân sự được sử dụng triệt để, chúng tác động lên các quan hệ dân sự trong suốt quá trình từ khi xác lập đến khi chấm dứt. Ngược lại, trong Luật lao động các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động không bình đẳng về địa vị, không độc lập với nhau về tổ chức. Chính vì vậy, để điều hòa mối quan hệ này, Nhà nước bằng pháp luật đã đặt ra những quy định nhằm bảo vệ người lao động, nâng cao vị trí của người lao động để họ bình đẳng với người sử dụng lao động. Bởi vậy, phương pháp thỏa thuận trong Luật lao động tuy là tự do, thương lượng, tự nguyện thỏa thuận, các chủ thể thực hiện quyền tự định đoạt của mình trong khuôn khổ pháp luật, nhưng lao động luôn có yếu tố quản lý.

b - Phương pháp mệnh lệnh

Phương pháp mệnh lệnh được sử dụng trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động, phương pháp này thường được dùng để xác định nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động trong phạm vi quyền hạn của mình có quyền đặt ra các quy định như : nội quy, quy chế, những quy định về tổ chức, sắp xếp lao động v.v. . . buộc người lao động phải chấp hành.

Trong Luật lao động, phương pháp mệnh lệnh không phải thực hiện quyền lực Nhà nước như trong Luật hành chính, mà thể hiện quyền uy của chủ sử dụng lao động đối với người lao động.

c - Phương pháp thông qua các hoạt động Công đoàn tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động

Có thể nói đây là phương pháp điều chỉnh rất đặc thù của Luật lao động. Phương pháp này được sử dụng để giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình lao động có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Trong quan hệ lao động, các chủ thể tham gia quan hệ này có địa vị kinh tế không bình đẳng, do đó tổ chức Công đoàn - với tư cách là đại diện tập thể người lao động, do người lao động tự nguyện lập nên - có chức năng đại diện tập thể người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động khi các quyền, lợi ích hợp pháp của họ có nguy cơ bị xâm phạm. Điều này khẳng định rằng, sự hiện diện của tổ chức Công đoàn là chính đáng, không thể thiếu được.

II - CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Nguyên tắc cơ bản của Luật lao động là những nguyên lý, tư tưởng chỉ đạo quán triệt và xuyên suốt toàn bộ hệ thống các quy phạm pháp luật lao động trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội về sử dụng lao động. Nội dung các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động thể hiện quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước ta về lĩnh vực lao động. Dưới đây ta sẽ lần lượt nghiên cứu các nguyên tắc này.

1 - Nguyên tắc bảo vệ người lao động

Tư tưởng bảo vệ người lao động xuất phát từ quan điểm coi mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là “vì con người, phát huy nhân tố con người, trước hết là người lao động” được đề ra tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII.

Nội dung của nguyên tắc bảo vệ người lao động rất rộng, đòi hỏi pháp luật phải thể hiện quan điểm bảo vệ họ với tư cách bảo vệ con người, chủ thể của quan hệ lao động. Vì vậy, nó không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, mà phải bảo vệ họ trên mọi phương diện như: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự, cuộc sống của bản thân và gia đình họ, thời giờ nghỉ ngơi, nhu cầu nâng cao trình độ, liên kết và phát triển trong môi trường lao động và xã hội lành mạnh. Vì thế, nguyên tắc bảo vệ người lao động bao gồm các nội dung sau đây:

a - Đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử của người lao động

Hiến pháp nước ta quy định *lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động*. Bộ luật lao động cũng quy định: “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng tôn giáo”. Nội dung của các quy định này là sự đảm bảo về mặt pháp lý cho người lao động trong phạm vi khả năng, nguyện vọng của mình có được cơ hội tìm kiếm việc làm và có quyền làm việc.

Để người lao động được hưởng và thực hiện được các quyền nói trên của mình, pháp luật lao động ghi nhận quyền có việc làm và tự do lựa chọn nơi làm việc của người lao động; đồng thời cũng quy định trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và toàn xã hội trong việc tạo điều kiện để người lao động có việc làm và được làm việc.

b - Trả lương (tiền công) theo thỏa thuận

Xuất phát từ quan điểm cho rằng sức lao động là hàng hóa, tiền lương là giá cả sức lao động, các quy định về tiền lương do Nhà nước ban hành phải phản ánh đúng giá trị sức lao động.

Tùy từng tính chất, đặc điểm khác nhau của từng loại lao động mà Nhà nước quy định chế độ tiền lương hợp lý, và phải quán triệt các nguyên tắc sau đây:

- Lao động có trình độ chuyên môn cao, thành tạo, chất lượng cao, làm việc nhiều thì được trả công cao và ngược lại.
- Những lao động ngang nhau phải được trả công ngang nhau.

Bộ luật lao động quy định tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Đồng thời để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong việc được trả lương và hưởng lương trên cơ sở thỏa thuận, pháp luật lao động cũng quy định những biện pháp bảo vệ người lao động và bảo hộ tiền lương của người lao động.

c - Thực hiện bảo hộ lao động đối với người lao động

Hiến pháp nước ta quy định: “Nhà nước ban hành chính sách, chế độ bảo hộ lao động”; đồng thời pháp luật lao động cũng quy định: “Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động”. Các quy định này xuất phát từ quan điểm và nhận thức: con người là vốn quý, là lực lượng lao động chủ yếu của xã hội. Do vậy, việc bảo vệ sức khỏe chung và bảo vệ an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động nói riêng là nhiệm vụ và trách nhiệm không thể thiếu được của Nhà nước và các doanh nghiệp.

Những đảm bảo về mặt pháp lý để người lao động thực sự được hưởng quyền bảo hộ lao động thể hiện ở các điểm sau:

- Được đảm bảo làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh lao động;
- Được hưởng chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân;
- Được hưởng các chế độ bồi dưỡng sức khỏe khi làm những công việc nặng nhọc, có yếu tố độc hại, nguy hiểm;
- Được sắp xếp việc làm phù hợp với sức khỏe, được áp dụng thời gian làm việc rút ngắn đối với công việc độc hại, nặng nhọc;