

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM PHI CHÍNH THỨC¹

NGUYỄN THỊ THU HOÀI* - PHẠM THỊ THÚY NGÀ**

Tóm tắt: Bài viết phân tích một số hạn chế trong quy định của pháp luật về quyền làm việc của người lao động (NLĐ) có việc làm phi chính thức (PCT), từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật quy định đối với vấn đề này.

Từ khoá: Lao động phi chính thức, việc làm phi chính thức, quyền làm việc, người lao động

Ngày nhận bài: 15/01/2024; Biên tập xong: 07/3/2024; Duyệt đăng: 14/3/2024

SOLUTIONS TO COMPLETE LEGAL REGULATIONS ON THE RIGHT TO WORK OF EMPLOYEES WITH INFORMAL EMPLOYMENT

Abstract: This article analyzes some limitations in the law on the right to work of employees with informal employment, thereby proposing solutions to improve legal regulations on this issue.

Keywords: Informal labor, informal employment, the right to work, employees

Received: Jan 15th 2024; **Editing completed:** Mar 07th 2024; **Accepted for publication:** Mar 14th 2024

Lao động PCT hay NLĐ có việc làm PCT là thuật ngữ cùng chỉ đối tượng lao động không được gọi là lao động chính thức. Có nhiều quan điểm khác nhau về xác định NLĐ có việc làm PCT. Trong bài viết này, NLĐ có việc làm PCT được hiểu là những người có khả năng lao động, tham gia vào ít nhất một hoạt động lao động để tìm kiếm thu nhập và lợi ích hợp pháp mà ở đó có thể có hoặc không có quan hệ lao động và NLĐ làm công việc đó không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc không được giao kết, thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ) theo luật định hoặc không được pháp luật lao động bảo vệ đầy đủ². Theo quan điểm này, NLĐ có việc làm PCT có đặc trưng là: NLĐ có thể có quan hệ lao động hoặc không có quan hệ lao động; NLĐ có một trong các dấu hiệu sau đây: (1) NLĐ làm công việc đó không được đóng bảo hiểm xã

hội bắt buộc, bao gồm cả NLĐ không tham gia bất kỳ loại bảo hiểm xã hội nào và NLĐ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, chỉ cần họ không được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc thì sẽ bị xem là lao động có việc làm PCT. (2) NLĐ làm công việc đó không được giao kết, thực hiện HĐLĐ theo luật định, bao gồm cả NLĐ không được giao kết HĐLĐ hoặc được giao kết HĐLĐ nhưng việc giao kết đó không đúng quy định pháp luật và việc thực hiện HĐLĐ cũng không đúng quy định pháp luật. (3) NLĐ không được pháp luật lao động bảo vệ đầy đủ. Dấu hiệu này thường thấy ở nhóm thử việc, học nghề, thực tập nghề có tham gia lao động và giúp việc gia đình. Họ tuy được pháp luật lao động bảo vệ nhưng chỉ trong một chừng mực nhất định.

Nội dung quyền làm việc của NLĐ nói chung, NLĐ có việc làm PCT nói riêng bao gồm: Quyền được làm việc; quyền được tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc, không

¹ Nghiên cứu này là sản phẩm của Đề tài cấp Nhà nước, Hoàn thiện hệ thống pháp luật kinh tế - Nội dung trọng tâm của việc xây dựng và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Mã số KX.04.14/21-25 do TS. Phạm Thị Thúy Nga làm Chủ nhiệm.

² Nguyễn Thị Thu Hoài, "Bàn về khái niệm việc làm phi chính thức và người lao động có việc làm phi chính thức", Tạp chí Nhân lực khoa học xã hội, số 06 (121)2023, tr. 11-18.

* Email: Saokhue.vhk@gmail.com

Thạc sĩ, Giảng viên Khoa Luật, Trường Đại học Đà Lạt

** Email: Phamthithuynga76@yahoo.com.vn

Tiến sĩ, Viện Nhà nước và pháp luật, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam

bị cưỡng bức lao động; quyền được làm việc lâu dài và ổn định; quyền được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động (để đảm bảo yếu tố lâu dài và ổn định). Tất cả những nội dung trên đều hướng tới mục tiêu chống thất nghiệp, tạo mọi điều kiện để công dân có việc làm để có cơ hội kiếm sống. Hiện nay, pháp luật nước ta quy định những vấn đề này vẫn còn một số hạn chế cần hoàn thiện nhằm góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện quyền làm việc của NLD nói chung và NLD có việc làm PCT nói riêng.

1. Một số hạn chế trong quy định của pháp luật về quyền làm việc của người lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, hạn chế trong quy định quyền được làm việc. Pháp luật ghi nhận quyền làm việc của công dân, khi công dân đạt đến độ tuổi nhất định (được gọi là NLD) và có sự phù hợp với loại hình công việc thì công dân có quyền tham gia lao động, tìm kiếm thu nhập và lợi ích hợp pháp. Tuy nhiên, các khái niệm NLD trong các văn bản hiện hành không thống nhất với nhau. Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ) xác định NLD là người có đủ 02 điều kiện là 1) ít nhất đủ 15 tuổi và 2) làm việc theo thỏa thuận cho người sử dụng lao động, bao gồm cả người Việt Nam, người nước ngoài và người không quốc tịch. Trong khi đó, Luật Việc làm năm 2013 lại quy định NLD phải là công dân Việt Nam, không tính đến người nước ngoài và người không quốc tịch, từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và chỉ cần có nhu cầu làm việc chứ không nhất thiết phải đang tham gia vào một công việc và không cần có sự tồn tại của chủ thể đối xứng là người sử dụng lao động. Mặt khác, khoản 6 Điều 3 BLLĐ có thêm một khái niệm khác là “Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mượn bằng HĐLĐ”. Khoản 3 Điều 2 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 có một thuật ngữ khác nữa là “NLD làm việc không theo HĐLĐ”, nhưng văn bản này lại không giải thích về khái niệm này. “Người làm việc” thực chất cũng là NLD vì cũng có sự tiêu hao sức lao động để tìm kiếm thành quả lao động. Việc đặt ra 02 thuật

ngữ về cùng một đối tượng trong một Bộ luật, và có tới 04 thuật ngữ cùng chỉ về một đối tượng là NLD đã tạo sự thiếu đồng bộ trong hệ thống pháp luật, gây ra sự phức tạp trong lý luận pháp luật cũng như quá trình thực hiện pháp luật. Do đó, pháp luật nên có khái niệm thống nhất về NLD, thể hiện được bản chất tiêu hao sức lao động để tìm kiếm thành quả lao động của NLD, sau đó phân nhóm NLD thì sẽ logic, hợp lý hơn.

Pháp luật có những quy định nhằm duy trì việc làm lâu dài và ổn định cho NLD nói chung và NLD có việc làm PCT nói riêng. Không ai, kể cả Nhà nước hay người sử dụng lao động có quyền tước đi việc làm của NLD khi họ đang làm việc nếu họ không vi phạm pháp luật, nội quy lao động. Để đảm bảo quyền này, pháp luật có những quy định giữ cho quan hệ lao động lâu dài, ổn định như: NLD thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết HĐLĐ với NLD; người sử dụng lao động muốn cho NLD thôi việc thì phải đáp ứng các điều kiện luật định; không thể tự ý cho NLD thôi việc, kể cả trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ; xử lý kỷ luật sa thải hay trong trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã³. Đồng thời, NLD chỉ bị cấm làm công việc ghi trong HĐLĐ theo bản án, quyết định của Tòa án. Như vậy, mấu chốt của quyền làm việc lâu dài và ổn định nằm ở HĐLĐ⁴, nhưng thực tế, thực hiện pháp luật về giao kết HĐLĐ ở nhóm NLD có việc làm

³ Các điều: 13, 19, 21, 22, 25, 30, 31, 33 đến 37, 41 đến 44, 125 BLLĐ năm 2019.

⁴ HĐLĐ bằng văn bản là cơ sở rõ ràng trong vấn đề xác định các quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Đặc biệt, khi phát sinh tranh chấp, HĐLĐ là minh chứng vững chắc chứng minh những gì các bên đã thỏa thuận. HĐLĐ bằng văn bản cũng là cơ sở để nhà nước thực hiện quản lý lao động. Việc chấm dứt một quan hệ lao động có HĐLĐ bằng văn bản cũng sẽ phải tuân theo trình tự luật định. Do đó, có thể nói đây là một trong những cơ sở để đảm bảo quyền được làm việc lâu dài và bền vững của NLD.

PCT không đạt kết quả cao, điều đó thể hiện sự thiếu bền vững trong công việc của NLĐ có việc làm PCT. Trong năm 2019, Thanh tra lao động phát hiện nhiều trường hợp NLĐ được chủ doanh nghiệp ký HĐLĐ mùa vụ 25 ngày nhiều lần liên tục trong 2 năm. Sau khi hết hạn hợp đồng từ 02 đến 05 ngày, người sử dụng lao động lại ký tiếp HĐLĐ mùa vụ⁵. Trong trường hợp này, việc ký HĐLĐ với NLĐ làm việc thường xuyên như vậy là vi phạm quy định của BLLĐ về giao kết HĐLĐ⁶. Điều này cũng được minh chứng qua số liệu của hai báo cáo năm 2016 và 2022 về NLĐ có việc làm PCT, thể hiện qua bảng 1⁷ dưới đây:

Bảng 1: Tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT được giao kết HĐLĐ bằng văn bản và không được giao kết HĐLĐ bằng văn bản

	Tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT, bao gồm cả khu vực hộ nông nghiệp (%)	Tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT làm công ăn lương (%)	Tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT được giao kết HĐLĐ bằng văn bản (%)	Tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT không được giao kết HĐLĐ bằng văn bản (%)
2016	78,6	53,4	21,1	76,7
2021	65,8	36,5	15,3	79

Theo Bảng 1, tuy tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT nói chung và NLĐ có việc làm PCT làm công ăn lương nói riêng từ năm 2016 đến năm 2021 có giảm đi (lần lượt giảm 17,2% và 16,9%), nhưng tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT không được giao kết HĐLĐ bằng văn bản lại tăng lên, 3,7%. Điều đó

cho thấy quyền được làm việc lâu dài và bền vững của NLĐ có việc làm PCT không được đảm bảo, chỉ tính riêng năm 2021 có đến 79% lao động PCT có việc làm thiếu bền vững, làm ảnh hưởng đến các quyền lợi khác của họ.

Đồng thời, theo thống kê trong năm 2021, tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT không có HĐLĐ hoặc có nhưng không bằng văn bản ở nam cao hơn nữ 7,7%⁸. Điều này thể hiện rằng quyền được làm việc lâu dài và ổn định của lao động nữ không được đảm bảo bằng lao động nam. Cũng trong năm 2021, có 83,7% lao động từ 15 đến 19 tuổi và hơn 90% lao động từ 60 tuổi trở lên có việc làm PCT⁹. Đây là nhóm tuổi quá trẻ hoặc quá độ tuổi lao động (trên 60 tuổi) thường phải chấp nhận làm các công việc thiếu bền vững, dễ bị tổn thương hơn lao động ở các nhóm tuổi khác.

Việc làm PCT vốn được coi là những việc làm bấp bênh, thiếu tính ổn định, tuy nhiên nhiều lao động vẫn chấp nhận gắn bó với công việc này trong thời gian dài. Có tới 41,1% lao động PCT đã làm công việc thiếu ổn định này từ 03 đến 09 năm và 39,1% làm từ 09 năm trở lên. Hạn chế về trình độ chuyên môn kỹ thuật có thể là nguyên nhân khiến lao động PCT không thể chuyển đổi công việc của mình mặc dù thu nhập từ công việc đó đôi khi không đảm bảo điều kiện sống tối thiểu¹⁰.

Nguyên nhân của thực trạng này, một phần xuất phát từ hạn chế trong chính quy định của pháp luật. Khoản 1 Điều 13 BLLĐ quy định “...Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”. Tuy nhiên, quy định này không rõ ràng ở điểm “có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên”. Thế nào là “có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên”, liệu như quan hệ giữa tài xế công nghệ (Grab, Be...) với các công ty vận tải công nghệ có được xem là có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên không,

⁵ Phạm Thị Thu Lan (2021), *Bảo vệ người lao động trong xu hướng phi chính thức việc làm ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, tr. 81.

⁶ Điều 20 BLLĐ năm 2019.

⁷ Tổng hợp số liệu từ Tổng cục thống kê, Tổ chức Lao động quốc tế - ILO (2016), *Báo cáo lao động phi chính thức năm 2016*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội; Tổng cục thống kê (2022), *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội.

⁸ Tổng cục thống kê (2022), *Tlđđ*, tr.20

⁹ Tổng cục thống kê (2022), *Tlđđ*, tr.12.

¹⁰ Tổng cục thống kê (2022), *Tlđđ*, tr.22.

hay đây thực sự là quan hệ hợp tác kinh doanh như các công ty công nghệ vận tải này vẫn tuyên truyền. Như vậy, quy định về xác lập quan hệ lao động thông qua giao kết HĐLĐ chưa toàn diện là một trong những yếu tố dẫn đến sự ra đời của NLĐ có việc làm PCT. Vì tạo việc làm lâu dài và ổn định cho NLĐ chính là một trong những yếu tố góp phần chính thức hóa việc làm PCT nên có thể nói, khi nào quyền được làm việc lâu dài, ổn định của NLĐ được bảo đảm thì khi đó số lượng NLĐ có việc làm PCT sẽ giảm đi. Tuy nhiên, hiện nay số lượng NLĐ có việc làm PCT còn chiếm tỷ lệ rất lớn. Năm 2020, tỷ lệ NLĐ có việc làm PCT chiếm 68,2%¹¹, đến quý III/2023 con số này giảm không đáng kể, còn 65%¹². Điều đó cho thấy Việt Nam cần nỗ lực nhiều hơn nữa trong công cuộc chính thức hoá việc làm PCT cho NLĐ.

Như vậy, hạn chế trong quy định pháp luật dẫn đến hạn chế trong thực hiện pháp luật. Quyền có việc làm lâu dài và bền vững của lao động nữ ít được đảm bảo hơn lao động nam, của lao động quá trẻ hoặc quá độ tuổi không được đảm bảo bằng nhóm còn lại. Quan hệ giữa tài xế công nghệ và các công ty vận tải công nghệ vẫn chưa được khẳng định là quan hệ lao động, nên các tài xế công nghệ chưa được bảo vệ quyền lợi về việc làm theo pháp luật lao động.

Thứ hai, hạn chế trong quy định về quyền được tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc, không bị cưỡng bức lao động. Hạn chế trong nhóm quy định này thể hiện trong quy định về cưỡng bức lao động. Công ước số 29 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) năm 1930 đã đưa ra định nghĩa khá đầy đủ về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc. Theo đó, khoản 1 Điều 2 Công ước số 29 quy định: *“Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc có nghĩa là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa*

về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm”. Như vậy, một hoạt động lao động được coi là lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc khi có sự hiện diện của cả 03 yếu tố: (1) Một người thực hiện một công việc hoặc dịch vụ cho người khác; (2) người này không tự nguyện thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó; (3) người thực hiện công việc hoặc dịch vụ đó bị đe dọa sẽ chịu một hình phạt nào đó nếu không tiến hành công việc hoặc dịch vụ đó¹³. Trong khi khoản 7 Điều 3 BLLĐ giải thích *“Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ”*. Như vậy, pháp luật Việt Nam cho rằng cưỡng bức lao động là NLĐ phải làm việc trái với ý muốn của họ. Điều này tương đồng với yếu tố thứ nhất và thứ hai của Công ước số 29. Nhưng đối với yếu tố thứ ba, Công ước số 29 xác định lý do không tự nguyện làm việc là bị đe dọa về bất kỳ hình phạt nào, trong khi pháp luật Việt Nam chỉ bó hẹp trong lý do bị dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác phải làm việc trái với ý muốn của NLĐ. Quy định này chủ yếu nhấn mạnh yếu tố không tự nguyện là do việc dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực, trong khi thực tế có rất nhiều những dạng ép buộc, cưỡng bức khác như cưỡng bức lao động bằng việc sử dụng các biện pháp đe dọa tài chính hay đe dọa về mặt tâm lý. Đồng thời, “thủ đoạn khác” chưa được giải thích một cách rõ ràng nên rất khó áp dụng trong thực tế.

Thêm vào đó, pháp luật Việt Nam mới chỉ quy định cưỡng bức lao động là một trong những hành vi bị nghiêm cấm¹⁴, chưa có khái niệm về lao động cưỡng bức. Việc thiếu khái niệm này gây khó khăn trong việc xác định nạn nhân của lao động cưỡng bức. Theo quy định của Công ước số 29¹⁵, *“đôi tượng lao động cưỡng bức được bảo vệ là*

¹¹ Tổng cục thống kê (2020), *Tlđđ*.

¹² Tổng cục thống kê (2023), *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III và 9 tháng năm 2023*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/09/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2023/>, truy cập ngày 19/12/2023.

¹³ 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), <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210257>, truy cập ngày 23/5/2023.

¹⁴ Khoản 2 Điều 8 BLLĐ năm 2019.

¹⁵ Khoản 1 Điều 2 Công ước số 29.

bất kỳ ai bị ép buộc phải làm... mà không có sự tự nguyện". Tuy nhiên, theo BLLĐ, chỉ có NLĐ có quan hệ lao động mới là đối tượng được pháp luật bảo vệ nếu bị cưỡng bức lao động, còn các đối tượng NLĐ khác chưa được pháp luật bảo vệ như lao động gia đình không hưởng tiền lương, tiền công. NLĐ có việc làm PCT là đối tượng có vị thế yếu, dễ bị chèn ép, bắt nạt, sức cạnh tranh trên thị trường lao động không cao, dễ trở thành nạn nhân của cưỡng bức lao động. Do vậy, quy định về cưỡng bức lao động và chống lao động cưỡng bức cần rõ ràng, chi tiết hơn.

Thứ ba, bất cập trong quy định quyền được làm việc trong môi trường đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động. Khoản 2 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định "*Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi*". Tuy nhiên, quyền này mới chỉ được ghi nhận cho người làm công ăn lương mà chưa ghi nhận cho NLĐ không có quan hệ lao động.

Mặt khác, tuy Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 đã xác định đối tượng áp dụng cũng có NLĐ không làm việc theo HĐLĐ nhưng các điều khoản có thể áp dụng cho đối tượng này khá ít. Quy định chủ yếu của Luật là quyền và nghĩa vụ của NLĐ làm việc không theo HĐLĐ trong lĩnh vực an toàn vệ sinh lao động tại khoản 3 và 4 Điều 6 và các quy định về trách nhiệm của Nhà nước mà không có quy định để đảm bảo các quyền và nghĩa vụ này được thực thi trên thực tế. Ví dụ, điểm a khoản 3 quy định NLĐ làm việc không theo HĐLĐ có quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; được Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động, nhưng lại không có quy định đảm bảo cho họ được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động, được Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động. Đồng thời, pháp luật cũng chưa có những quy định về an toàn, vệ sinh trong lĩnh vực nông nghiệp.

Thực tế cho thấy, số vụ tai nạn lao động xảy ra hàng năm ở nước ta vẫn cao. Tình

hình chung của lao động chính thức và PCT năm 2020 là 7473 vụ¹⁶, năm 2022 có giảm nhưng vẫn ở mức cao là 7187 vụ¹⁷. Riêng khu vực không có quan hệ lao động thì con số này ít hơn, năm 2020 là 907 vụ¹⁸, năm 2022 giảm còn 531 vụ¹⁹.

Các vụ tai nạn lao động xảy ra chủ yếu trong lĩnh vực xây dựng, sản xuất vật liệu xây dựng, nông nghiệp, cơ khí, kinh doanh dịch vụ. Nguyên nhân xảy ra tai nạn có thể do ý thức về an toàn, vệ sinh lao động chưa cao, NLĐ không sử dụng các thiết bị an toàn lao động²⁰. Điều này cũng đặt ra yêu cầu với Nhà nước và pháp luật về việc cần có các giải pháp để hạn chế tình trạng tai nạn lao động nói chung và đối với NLĐ có việc làm PCT nói riêng, nhất là những công việc nguy hiểm, độc hại.

2. Một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật quyền làm việc của người lao động có việc làm phi chính thức

Hoàn thiện pháp luật về quyền làm việc của NLĐ có ý nghĩa rất quan trọng. Điều này góp phần làm cho hệ thống pháp luật toàn diện, đồng bộ và phù hợp với thực tiễn; nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền làm việc của NLĐ cũng như góp phần chính thức hóa việc làm PCT, làm giảm dần số lượng NLĐ có việc làm PCT, nhất là những người có thu nhập và không được bảo vệ bởi an sinh xã hội. Vì vậy, tác giả đề xuất một số giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền làm việc của NLĐ có việc làm PCT như sau:

¹⁶ Thông báo số 565/TB-LĐTĐ vào ngày 03/3/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình tai nạn lao động năm 2020.

¹⁷ Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022), *Thanh tra Bộ tổng kết công tác năm 2022 và triển khai nhiệm vụ năm 2023*, <http://thanhtralaodong.gov.vn/tin-ct/1534-thanh-tra-bo-tong-ket-cong-tac-nam-2022-va-trien-khai-nhiem-vu-nam-2023>, truy cập ngày 10/9/2023.

¹⁸ Thông báo số 565/TB-LĐTĐ ngày 03/3/2021, *Tlđđ*.

¹⁹ Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022), *Tlđđ*.

²⁰ Phan Tuấn (2023), *Tiêm ẩn tai nạn lao động trong sản xuất nông nghiệp*, <https://laodong.vn/xa-hoi/tiem-an-tai-nan-lao-dong-trong-san-xuat-nong-nghiep-1185573.lđo>, truy cập ngày 25/8/2023.

Thứ nhất, để thống nhất giữa các văn bản và trong quá trình áp dụng pháp luật, tác giả đề xuất sửa đổi khái niệm NLD trong BLLĐ là: NLD là những người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, tham gia hoặc có nhu cầu tham gia vào ít nhất một hoạt động lao động để tìm kiếm thu nhập và lợi ích hợp pháp, trừ một số công việc và môi trường làm việc không được sử dụng lao động dưới 18 tuổi và công việc nhẹ theo luật định thì độ tuổi lao động có thể dưới 15 tuổi. Sau đó, pháp luật cũng có thể phân nhóm NLD thành hai nhóm là NLD có quan hệ lao động và NLD không có quan hệ lao động.

Thứ hai, bổ sung những quy định mới để điều chỉnh những quan hệ mà trên thực tế các bên còn trốn tránh không muốn gọi tên là quan hệ lao động và né tránh giao kết HĐLĐ, điển hình là quan hệ giữa các tài xế lái xe công nghệ và công ty quản lý. Đối với trường hợp này, trên thế giới có hai luồng quan điểm: Quan điểm thứ nhất công nhận đây là quan hệ lao động và các tài xế công nghệ là NLD như Pháp, một số bang như California (Mỹ), Thụy Sĩ, Anh²¹. Quan điểm thứ hai cho rằng các công ty như Grab, Uber là những công ty công nghệ và các công ty này không bắt buộc phải tuân thủ các quy định về taxi, điều đó có nghĩa là những tài xế công nghệ không phải là NLD, họ là đối tác kinh doanh với các công ty vận tải công nghệ. Theo quan điểm thứ hai có Toronto (Canada), Hàn Quốc, Đức²². Tại Việt Nam, pháp luật nên công nhận đây là quan hệ lao động để bảo vệ quyền làm việc của NLD có việc làm PCT tốt hơn.

Thứ ba, hoàn thiện quy định về cưỡng bức lao động. Khoản 7 Điều 3 BLLĐ quy định “*Cưỡng bức lao động là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý*

muốn của họ”. Pháp luật cần giải thích “thủ đoạn khác” trong quy định một cách rõ ràng để việc áp dụng trong thực tế trở nên dễ dàng hơn.

Mặt khác, với quy định tại khoản 1 Điều 2, khoản 7 Điều 3, khoản 2 Điều 8, điểm c khoản 2 Điều 35, khoản 1 Điều 165 và khoản 3 Điều 220 của BLLĐ cho thấy quy định về chống lao động cưỡng bức, bảo vệ quyền tự do làm việc của NLD có việc làm PCT còn chưa rõ ràng, chưa bao phủ hết tất cả NLD (bị loại trừ nhóm NLD không có quan hệ lao động). Để khắc phục thiếu sót này, pháp luật cần bổ sung khái niệm lao động cưỡng bức. Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của Công ước số 29 và xác định lao động cưỡng bức là bất kỳ ai bị ép buộc phải làm việc mà không có sự tự nguyện, chứ không nhất thiết phải là NLD có quan hệ lao động. Như vậy, cũng có thể xác định lao động gia đình là lao động cưỡng bức cần được pháp luật lao động bảo vệ, bên cạnh pháp luật chống bạo lực gia đình.

Thứ tư, hoàn thiện quy định đảm bảo quyền được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động của NLD có việc làm PCT. Trước hết, cần hoàn thiện quy định về đối tượng được hưởng quyền được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động. Hiến pháp năm 2013 nên có Điều khoản quy định: *Mọi người đều có quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, chế độ nghỉ ngơi*. Như vậy, tất cả mọi người, dù là lao động làm công ăn lương hoặc lao động tự làm, lao động có quan hệ lao động hay không có quan hệ lao động đều có quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, chế độ nghỉ ngơi. Quy định này là cơ sở để các Bộ luật, Luật có liên quan quy định về quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, chế độ nghỉ ngơi cho mọi người. Nội dung trên nên bổ sung tại Điều 35 Hiến pháp năm 2013.

Thêm vào đó, cần sửa đổi khoản 6 Điều 3 BLLĐ và khoản 3 Điều 2 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015. Cả hai văn bản nên sử dụng cụm từ “NLD không có quan hệ lao động” cho thống nhất, và phù hợp với kiến nghị sửa đổi khái niệm NLD bài viết đã nêu.

²¹ Lạc Duy (2020), *Grab và tài xế: Mối quan hệ “nửa vời” giữa hợp đồng hợp tác kinh doanh và lao động?*, <https://thesaigontimes.vn/grab-va-tai-xe-moi-quan-he-nua-voi-giua-hop-dong-hop-tac-kinh-doanh-va-lao-dong/>, truy cập ngày 25/9/2023.

²² Chu Thị Hoa, *Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2022, tr.76.

Đồng thời, cần bổ sung các quy định đảm bảo quyền được làm việc trong môi trường an toàn, vệ sinh lao động của NLĐ không có quan hệ lao động và những quy định về an toàn, vệ sinh trong lĩnh vực nông nghiệp. Giải pháp là Nhà nước có thể thống kê cụ thể về các công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại, sau đó xây dựng các quy chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động trong các công việc đó như quy định về sử dụng thuốc bảo vệ thực vật, xử lý thiết bị đựng thuốc sau khi sử dụng xong, quy định về sử dụng đồ bảo hộ lao động khi sử dụng các loại máy móc trong sản xuất nông nghiệp... Bên cạnh đó, Nhà nước cần khuyến khích các cơ quan chức năng thường xuyên tổ chức các buổi tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động cho NLĐ không có quan hệ lao động, lao động trong lĩnh vực nông nghiệp..., đồng thời trao quyền cho thanh tra có quyền thanh tra, kiểm tra thường xuyên việc thực hiện các quy định đó.

Thứ năm, cần sửa đổi khoản 3 Điều 137 BLLĐ để bảo vệ tốt hơn quyền làm việc lâu dài, ổn định của lao động nữ. Tác giả kiến nghị nên gia hạn HĐLĐ của lao động nữ đến khi con đủ 12 tháng tuổi thì ưu tiên ký tiếp HĐLĐ mới. Cũng nên áp dụng quy định này cho cả NLĐ nhận nuôi con nuôi và lao động nữ mang thai hộ. Có thể sửa đổi, bổ sung như sau: “Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được gia hạn đến khi con đủ 12 tháng tuổi, sau đó sẽ ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới. Quy định này áp dụng cả với NLĐ nhận nuôi con nuôi và lao động nữ mang thai hộ”.

Tóm lại, quyền làm việc của NLĐ nói chung và NLĐ có việc làm PCT nói riêng là một quyền rất quan trọng, bởi thực hiện được quyền này thì NLĐ mới có cơ hội được hưởng các quyền và lợi ích khác như thu nhập, bảo hiểm xã hội. Vì vậy, hệ thống pháp luật quy định quyền làm việc của NLĐ nói chung và NLĐ có việc làm PCT nói riêng cần được hoàn thiện hơn./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp năm 2013.
2. Bộ luật Lao động năm 2019.

3. Tổng cục thống kê, Tổ chức Lao động quốc tế - ILO, *Báo cáo lao động phi chính thức năm 2016*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, 2016.

4. Tổng cục thống kê, *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội, 2022.

5. Chu Thị Hoa, *Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh mô hình kinh tế chia sẻ ở Việt Nam hiện nay*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2023.

6. Phạm Thị Thu Lan, 2021, *Bảo vệ người lao động trong xu hướng phi chính thức việc làm ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

7. Nguyễn Thị Thu Hoài, “Bàn về khái niệm việc làm phi chính thức và người lao động có việc làm phi chính thức”, *Tạp chí nhân lực khoa học xã hội*, số 06 (121) 2023, tr 11-18.

8. Thông báo số 565/TB-LĐTBXH vào ngày 03/3/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình tai nạn lao động năm 2020.

9. Tổng cục thống kê (2020), *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2020*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/>, truy cập ngày 25/9/2023.

10. Tổng cục thống kê (2023), *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý III và 9 tháng năm 2023*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2023/09/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2023/>, truy cập ngày 19/12/2023.

11. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022), *Thanh tra Bộ tổng kết công tác năm 2022 và triển khai nhiệm vụ năm 2023*, <http://thanhtralaodong.gov.vn/tin-ct/1534-thanh-tra-bo-tong-ket-cong-tac-nam-2022-va-trien-khai-nhiem-vu-nam-2023>, truy cập ngày 10/9/2023.

12. 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), <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchiti-et.aspx?tintucid=210257>, truy cập ngày 23/5/2023.

13. Lạc Duy (2020), *Grab và tài xế: Mối quan hệ “nửa vời” giữa hợp đồng hợp tác kinh doanh và lao động?*, <https://thesaigontimes.vn/grab-va-tai-xe-moi-quan-he-nua-voi-giua-hop-dong-hop-tac-kinh-doanh-va-lao-dong/>, truy cập ngày 25/9/2023.

14. Phan Tuấn (2021), *Tiềm ẩn tai nạn lao động trong sản xuất nông nghiệp*, <https://laodong.vn/xa-hoi/tiem-an-tai-nan-lao-dong-trong-san-xuat-nong-nghiep-1185573.ldo>, truy cập ngày 25/8/2023.