PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP TRONG VẤN ĐỀ CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC LÀM VIỆC TRONG CÁC DOANH NGHIỆP THÀNH LAO ĐỘNG CHÍNH THỨC

● NGUYỄN THỊ THU HOÀI

TÓM TẮT:

Bài viết trình bày các quy định của pháp luật lao động mà doanh nghiệp cần tuân thủ để góp phần thực hiện việc chuyển dịch lao động phi chính thức làm việc trong các doanh nghiệp thành lao động chính thức.

Từ khóa: lao động phi chính thức, khu vực kinh tế chính thức, khu vực kinh tế phi chính thức, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Lao động phi chính thức có cả trong khu vực chính thức, khu vực phi chính thức và khu vực hộ gia đình. Trong quý I năm 2021, số người có việc làm phi chính thức là 20,7 triệu. Khi là lao động phi chính thức, quyền lợi của họ không được đảm bảo và dễ bị tổn thương. Một trong những giải pháp bảo vệ quyền lợi của lao động phi chính thức chính là chuyển dịch họ từ lao động phi chính thức thành lao động chính thức. Có nhiều giải pháp để thực hiện điều này, trong đó chính là việc các doanh nghiệp thực hiện các trách nhiệm xã hội theo quy định của pháp luật.

2. Lao động phi chính thức

Lao động phi chính thức và việc làm phi chính thức là 2 khái niệm và phạm trù khác nhau. Nói đến lao động phi chính thức là nói đến con người (persons), còn nói đến việc làm phi chính thức là nói đến công việc (work). Lao động phi chính thức được xác định là lao động có việc làm phi chính thức, bao gồm người lao động làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức và người lao động làm công ăn lương với công việc phi chính thức trong khu vực kinh tế chính thức.

Trong Báo cáo lao động phi chính thức tại Việt Nam năm 2016 (do ILO và Tổng cục Thống kê Việt Nam thực hiện) có đề cập đến khu vực kinh tế phi chính thức. Theo Báo cáo này, khu vực kinh tế phi chính thức được hiểu một cách chung nhất, là tập hợp các đơn vị sản xuất ra sản phẩm vật chất và dịch vụ với mục tiêu chủ yếu nhằm tạo ra công ăn việc làm, thu nhập cho người lao động. Các đơn vị này thường hoạt động với tổ chức quy mô nhỏ, quan hệ lao động chủ yếu dựa trên lao động không thường xuyên, quan hệ họ hàng hoặc quan hệ cá nhân hơn là những quan hệ qua hợp đồng với những

đảm bảo chính thức. Các đơn vị sản xuất của khu vực phi chính thức có những đặc điểm của cơ sở sản xuất - kinh doanh cá thể, doanh nghiệp hộ gia đình. Tài sản cố định và những tài sản khác không thuộc về đơn vị sản xuất mà thuộc về chủ sở hữu đầu tư. Các đơn vị này không thể đứng ra ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp khác theo đúng luật định và họ cũng không thể đứng ra tự trang trải nợ với tư cách của mình. Người chủ sở hữu phải tự cân đối thu chi, tự chịu rủi ro. Chi phí sản xuất không phân biệt với chi phí gia đình. Tương tự, việc sử dụng hàng hóa có giá trị như nhà cửa hay xe cộ không phân biệt là dành cho kinh doanh hay mục đích tiêu dùng của gia đình.

Từ khái niệm "khu vực kinh tế phi chính thức" có thể suy ra "khu vực kinh tế chính thức" là tập hợp các đơn vị sản xuất được thành lập hợp pháp và có cơ cấu tổ chức chặt chẽ, chịu sự quản lý sát sao của nhà nước; có sự độc lập về mặt tài sản giữa tài sản của chủ đơn vị sản xuất với tài sản của đơn vị sản xuất; và các doanh nghiệp là những đơn vị sản xuất, kinh doanh trong khu vực kinh tế chính thức.

Về khái niệm "việc làm phi chính thức" được xác định là việc làm không có bảo hiểm xã hội (đặc biệt là bảo hiểm xã hội bắt buộc) và không có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên. Ở Việt Nam, hầu hết các việc làm thuộc khu vực kinh tế phi chính thức được coi là việc làm phi chính thức.

Lao động phi chính thức trong khu vực kinh tế chính thức có một số đặc trưng sau đây:

Thứ nhất, việc làm bấp bênh. Vì các công việc phi chính thức ở khu vực kinh tế chính thức đa số ngắn hạn, không có sự gắn bó mật thiết giữa người lao động và người sử dụng lao động, trong tâm lý của người lao động và người sử dụng lao động đều xem các công việc này là tạm thời, quan hệ lao động tạm thời.

Thứ hai, thu nhập thấp. Vì lao động phi chính thức thường làm việc theo hợp đồng ngắn hạn, nên thường hưởng theo lương khoán hoặc lương bậc 1 trong thang lương của doanh nghiệp nên mức thu nhập thấp.

Thứ ba, thời gian làm việc dài.

Thứ tư, không có hợp đồng lao động hoặc có nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; không được chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác.

Những đặc trưng nêu trên cho thấy, lao động phi chính thức ở vị trí yếu thế, không được đảm bảo quyền lợi đầy đủ như lao động chính thức và khó tiếp cận các vấn đề an sinh xã hội. Do đó, đặt ra yêu cầu là cần có giải pháp để bảo vệ tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của lao động phi chính thức và giúp họ tiếp cận tốt hơn các vấn đề an sinh xã hội.

3. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong thực hiện các quy định pháp luật lao động để chuyển dịch lao động phi chính thức làm việc trong doanh nghiệp thành lao động chính thức

Đến nay, chưa có một khái niệm chính thống về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Nhưng tham khảo từ các nguồn khác nhau, tác giả có thể nhận định trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp là trách nhiệm của doanh nghiệp đối với cộng đồng mà doanh nghiệp đó đang tồn tại và hoạt động để tạo ra sự phát triển bền vững về mọi mặt. Theo tác giả, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thể hiện ở các khía cạnh: có đạo đức kinh doanh, tuân thủ pháp luật, hỗ trợ xã hội trong các hoạt động từ thiện và bảo vệ môi trường.

Như vậy, tuân thủ pháp luật chính là một trong các trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Để thực hiện được việc chuyển dịch lao động phi chính thức làm việc trong các doanh nghiệp thành lao động chính thức, doanh nghiệp chỉ cần tuân thủ các quy định pháp luật sau đây:

Thứ nhất, tuân thủ pháp luật trong vấn đề tạo việc làm cho người lao động.

Tuân thủ pháp luật trong vấn đề tạo việc làm cho người lao động là một bước gián tiếp thực hiện việc chuyển dịch lao động phi chính thức thành lao động chính thức, thể hiện ở việc doanh nghiệp thực hiện nghiêm chỉnh nguyên tắc bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập.

- Tạo cơ hội việc làm cho mọi đối tượng có khả năng lao động, không phân biệt về giới tính, tình trạng thể chất, dân tộc, nhưng có ưu tiên cho các đối tượng lao động đặc thù. Trong công tác tuyển dụng, doanh nghiệp cần đặt tiêu chí khả năng làm việc lên hàng đầu. Bất kỳ ai có khả năng làm việc đều được tuyển dụng, không được phân biệt đối xử giữa bất kỳ ai trong số họ. Nếu một công việc mà cả nam và nữ cùng có khả năng thực hiện thì nên ưu tiên tuyển dụng lao động nữ. Tương tự nếu một công

việc mà cả người có thể chất khỏe mạnh và người khuyết tật cùng có khả năng thực hiện thì ưu tiên tuyển dụng người khuyết tật.

- Bình đẳng trong vấn đề trả lương. Trong quan hệ lao động, tiền lương là yếu tố hàng đầu gắn kết người lao động với công việc và doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp đã tạo cơ hội việc làm cho tất cả mọi người có khả năng lao động thì doanh nghiệp cũng phải thực hiện việc trả lương bình đẳng cho họ. Không nên có sự trả lương cao, thấp giữa lao động nam và lao động nữ, giữa người có thể chất khỏe mạnh với người có thể chất khiếm khuyết,... nếu như giữa họ có khả năng làm việc và năng suất lao động như nhau. Nếu doanh nghiệp có sự phân biệt giới tính, tình trạng thể chất, thành phần dân tộc trong việc trả lương thì hành động tạo việc làm ban đầu sẽ trở nên vô nghĩa, vì một người lao động không thể gắn bó lâu dài với công việc mà không đảm bảo cuộc sống của họ và gia đình họ.

Thứ hai, tuân thủ pháp luật trong vấn đề đảm bảo việc làm bền vững cho lao động phi chính thức.

Việc làm bền vững là việc làm năng suất cao, mang lại thu nhập xứng đáng, được đảm bảo an toàn, ổn định tại nơi làm việc, gắn với an sinh xã hội cho người lao động và gia đình họ. Đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động là đảm bảo người lao động được làm việc có năng suất cao, có thu nhập xứng đáng, được đảm bảo an toàn, ổn định tại nơi làm việc và gắn với an sinh xã hội cho người lao động cũng như cả gia đình họ.

Đảm bảo việc làm bền vững cho lao động phi chính thức là quá trình trực tiếp thực hiện chuyển dịch lao động phi chính thức thành lao động chính thức. Doanh nghiệp cần thực hiện nghiêm túc các quy định pháp luật lao động về: trả lương; giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động; thực hiện an sinh xã hội cho người lao động; tuân thủ nguyên tắc bảo đảm cho người lao động làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động và tôn trọng các quyền cùng lợi ích hợp pháp khác của người lao động.

- Đối với vấn đề trả lương. Doanh nghiệp nên trả lương cho người lao động không những cao hơn mức lương tối thiểu vùng, mà còn phải xứng đáng với năng suất, chất lượng và thâm niên làm việc của người lao động. Đồng thời, doanh nghiệp cần tuân thủ quy định về thời giờ làm thêm, trả tiền lương làm thêm và tiền lương ngừng việc cho người lao động.

- Về vấn đề giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động phải được giao kết bởi đúng chủ thể có thẩm quyền và được giao kết đúng hình thức của hợp đồng lao động. Trong đó hình thức văn bản là bắt buộc, hình thức lời nói chỉ được sử dụng đối với công việc có thời hạn dưới 1 tháng và thuộc trường hợp được pháp luật cho phép.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, doanh nghiệp phải tôn trọng các điều khoản đã thỏa thuận và thực hiện nghiêm túc. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động phát triển hết năng lực và trình độ của họ. Đồng thời thực hiện nghiêm chỉnh chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, đảm bảo cho người lao động có thời gian tái sản xuất sức lao động và chăm sóc gia đình.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, tổ chức, thực hiện việc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp,... thì doanh nghiệp thực hiện các phương án lao động theo quy định của pháp luật như: phải đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng vào chỗ làm mới, chuyển người lao động sang làm việc không trọn thời gian,... Nếu phải cho họ thôi việc vì các lý do này thì cũng phải thực hiện đầy đủ chế độ trợ cấp cho người lao động.

Doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động. Không thực hiện việc sa thải người lao động bừa bãi. Khi chấm dứt quan hệ lao động, doanh nghiệp cũng phải thực hiện đầy đủ các chế độ trợ cấp cho người lao động khi họ thôi việc.

- Đối với vấn đề an sinh xã hội. Doanh nghiệp cần tham gia đầy đủ chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế cho người lao động. Doanh nghiệp có thể tham gia thêm các chương trình bảo hiểm chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm tai nạn của các đơn vị kinh doanh dịch vụ bảo hiểm khác.

- Tuân thủ nguyên tắc bảo đảm người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động. Doanh nghiệp cần tham gia các đợt tập huấn về an toàn lao động, vệ sinh lao động do Nhà nước tổ chức. Thực hiện đầy đủ các quy định

về an toàn lao động, vệ sinh lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đặc biệt phải thực hiện đầy đủ chế độ trợ cấp hoặc bồi thường đối với những người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Doanh nghiệp cần tôn trọng các quyền và lợi ích hợp pháp khác của người lao động. Ví dụ như quyền được thành lập, gia nhập hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp của người lao động, quyền được tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động, quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, quyền được học tập nâng cao trình độ, tay nghề,...

Tuân thủ pháp luật trong vấn đề đảm bảo việc làm bền vững cho người lao động là nội dung hết sức quan trọng trong duy trì và phát triển quan hệ lao động. Vì chính sách tiền lương - thưởng công bằng, điều kiện làm việc an toàn và đảm bảo vệ sinh, có cơ hội được đào tạo phát triển kỹ năng nghề nghiệp, được giáo dục và chăm sóc sức khỏe là yếu tố thúc đẩy người lao động làm việc năng suất hơn, hiệu quả công việc cao hơn, người lao động gắn bó với doanh nghiệp hơn. Vậy, chỉ có việc làm bền vững mới thực sự giải quyết việc làm cho người lao động và có thể chuyển dịch lao động phi chính thức làm việc trong các doanh nghiệp thành lao động chính thức.

4. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc chuyển dịch lao động phi chính thức làm việc trong doanh nghiệp thành lao động chính thức

Thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc chuyển dịch lao động phi chính thức làm việc trong doanh nghiệp thành lao động chính thức thực chất chính là hành vi các doanh nghiệp tuân thủ các quy định của pháp luật lao động trong quan hệ lao động với lao động phi chính thức. Do đó, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động của các doanh nghiệp, Nhà nước cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, tăng cường quản lý lao động, giám sát việc thực hiện Bộ luật Lao động trong khu vực các doanh nghiệp vừa và nhỏ cũng như trong thực hiện các dự án xây dựng, khai thác mỏ,...

Thứ hai, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động nhằm nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm, tôn trọng luật pháp đối với cả chủ sử dụng lao động, cũng như người lao động.

Thứ ba, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, tăng cường chế tài đối với những hành động cố tình vi phạm các quy định hiện hành về ký hợp đồng lao động, thực hiện các quy định về an toàn lao động, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

Thứ tư, cần hoàn thiện cơ chế báo cáo về lao động của các cơ sở sản xuất kinh doanh, hệ thống thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm, tư vấn pháp lý cho người lao động.

Thứ năm, cần có cơ chế thưởng - phạt nghiêm minh, giám sát hiệu quả đối với từng ngành nghề, đơn vị thuê lao động phi chính thức trong việc bảo đảm an toàn lao động, đặc biệt là người lao động làm việc trong các lĩnh vực có nguy cơ cao xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc những lĩnh vực có ảnh hưởng tới sức khỏe, an toàn của cộng đồng.

Ngoài ra, Nhà nước có thể thực hiện thêm các giải pháp về hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ nghề nghiệp cho lao động phi chính thức để giúp họ tăng cơ hội được chuyển dịch từ lao động phi chính thức thành lao đông chính thức. Hiện tại, các chương trình đào tạo nghề của nước ta còn mang tính hình thức, chưa đáp ứng nhu cầu thực sự của người lao động và doanh nghiệp, do đó mức độ cạnh tranh công việc của lao động phi chính thức còn hạn chế.

5. Kết luận

Có nhiều trách nhiệm xã hội cần doanh nghiệp thực hiện, nhưng tác giả đặc biệt nhấn mạnh trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc dịch chuyển lao động phi chính thức làm việc trong các doanh nghiệp thành lao động chính thức. Vì khi thực hiện tốt quá trình dịch chuyển, sẽ góp phần làm giảm số lượng lao động phi chính thức - giảm số lượng lao động không được bảo vệ, làm gia tăng lao động chính thức - gia tăng số lượng người lao động được bảo vệ; góp phần nâng cao đời sống của người dân, ổn định và phát triển xã hội. Khi doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm này đã đóng góp một phần không nhỏ vào việc phát triển của đất nước. Vì khi người dân có việc làm, xã hội sẽ ổn định trật tự, xóa bỏ được đói nghèo, giảm tình hình tội phạm và tệ nạn xã hội ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động 2019.*

2. Tổng cục Thống kê Việt Nam và ILO (2018). *Báo cáo lao động phi chính thức 2016.* NXB Hồng Đức.

3. Tổng cục Thống kê (2021). Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý I/2021. Truy cập tại: *https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/thong-bao-cao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-2021/*

Ngày nhận bài: 4/9/2021
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/10/2021
Ngày chấp nhận đăng bài: 14/10/2021

Thông tin tác giả:
ThS. NGUYỄN THỊ THU HOÀI
Khoa Luật - Trường Đại học Đà Lạt

PROVISIONS ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITIES OF ENTERPRISES RELATING TO THE TRANSITION FROM INFORMAL TO FORMAL WORKERS WORKING IN ENTERPRISES

● Master. **NGUYEN THI THU HOAI**
Faculty of Law, Da Lat University

ABSTRACT:

This paper presents the Labour Codes provisions that enterprises must comply with in order to contribute to the transition from informal to formal workers working in enterprises.

Keywords: informal labor, formal economic sector, informal economic sector, corporate social responsibility.