

BÀN VỀ CAI THẦU LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

LÊ NGỌC THANH*

Ngày nhận bài: 25/03/2019

Ngày phản biện: 06/04/2019

Ngày đăng bài: 15/06/2019

Tóm tắt:

Tác giả bài viết trình bày quy định pháp luật có liên quan đến cai thầu lao động từ năm 1945 đến nay. Trên cơ sở đó, tác giả đã có một số nhận xét và kiến nghị hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực này.

Abstract:

The author presented legal regulations related to labor foremen from 1945 up to now. Based on that, the author gives some comments and recommendations to improve the law in the field.

Từ khóa:

Cai thầu lao động, Bộ luật Lao động.

Key words:

Labor foremen, Labor Code.

Đặt vấn đề

Một khi chúng ta thừa nhận thị trường hàng hóa, sức lao động tồn tại trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì việc xuất hiện cai thầu lao động (CTLĐ) là hiện tượng tất yếu, nhằm đáp ứng cung - cầu trong quan hệ lao động. Nhìn chung, với sự ra đời của CTLĐ, bước đầu đã đóng góp nhất định vào việc thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội, nhất là trên lĩnh vực xây dựng. Song, hàng loạt hệ lụy cũng đã phát sinh từ hoạt động của CTLĐ, làm phương hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (NLĐ). Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đặt ra, từ năm 1994 đến nay, pháp luật lao động của nước ta đã có những quy định về CTLĐ. Tuy nhiên, các quy định đó chưa “đủ sức” để điều chỉnh các quan hệ phát sinh đối với lĩnh vực trên. Do đó, mục đích của bài viết này là phân tích quy định pháp luật về CTLĐ từ năm 1945 đến nay, những hạn chế của quy định CTLĐ hiện hành, đề xuất nội dung cần hoàn thiện, bổ sung nhằm góp phần vào việc hạn chế rủi ro cho NLĐ, đảm bảo quyền lợi của các bên khi tham gia quan hệ lao động.

1. Quy định pháp luật về cai thầu lao động từ năm 1945 đến nay

1.1. Quy định pháp luật về cai thầu lao động trong Bộ Luật Lao động năm 1952

Trong Dự số 15 ngày 08/7/1952 của Quốc trưởng Bảo Đại ban hành Bộ luật Lao động (BLLĐ), trong đó có quy định về việc bao công (làm khoán) với các nội dung gần giống với

* TS., Giảng viên Trường Đại học Lao động - Xã Hội (CS II TP. Hồ Chí Minh)

khái niệm CTLĐ hiện nay. Theo đó, một chủ thể trung gian xuất hiện giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và NLĐ, đó là “Cai thầu” (độc công) với các nội dung sau:

Thứ nhất, khái niệm về “Cai thầu”

“Cai thầu” (bao công) là một người làm trung gian giữa một đảng là thợ thuyền hay người tập nghề và một đảng là chủ nhân (thầu khoán chánh, chủ hãng kỹ nghệ...) hoặc do một khế ước bằng văn tự hay bằng khẩu ước giao mướn nhân công, cung cấp vật liệu, làm công việc gì hay kiêm luôn cả ba điều ấy, hoặc vì một lý do nào khác, bất luận cách thức thi hành các việc: làm theo giờ, làm khoán hay từng món.

Thứ hai, điều kiện để trở thành “Cai thầu”:

- (i) Phải đủ 25 tuổi trở lên;
- (ii) Không có án tiền đại hình hay tiểu hình trên cơ sở bản sao lục án tòa;
- (iii) Có đủ phẩm hạnh trên cơ sở tờ chứng nhận về hạnh kiểm và tư cách về nghề nghiệp.

Thứ ba, trình tự, thủ tục để được công nhận là “Cai thầu”:

Chủ nhân, chủ kỹ nghệ hay nhà thầu chánh phải làm và gửi đơn xin nơi Thanh tra Lao động, có đính theo đủ bằng chứng tất yếu các điều kiện của người đề nghị làm “Cai thầu” nói trên để đăng tên vào Sổ kiểm tra cai thầu của Sở Thanh tra Lao động. Trên cơ sở đó, Thanh tra Lao động cấp cho một thẻ chứng làm nghề cai thầu.

Thứ tư, phạm vi hoạt động của “Cai thầu”:

Việc đăng tên vào sổ kiểm tra và thẻ nghề nghiệp chỉ có giá trị cho xí nghiệp nào dùng hay dự tính dùng “Cai thầu” ấy trong lúc làm đơn xin thu dụng. Mỗi khi muốn đổi xí nghiệp thì phải xin đăng tên lại và đổi thẻ kiểm tra mới.

Thứ năm, thẩm quyền của Thanh tra Lao động

Bất cứ lúc nào, nếu cần, Thanh tra Lao động và An ninh xã hội có thể bồi tên cai thầu trong sổ kiểm tra, thu hồi thẻ nghề nghiệp và thông báo cho chủ hay.

Đương sự có thể kháng cáo sự quyết định của Thanh tra Lao động cùng Tổng Thanh tra Lao động quyết đoán chung thẩm.

Thứ sáu, nghĩa vụ của người chủ:

(i) Nếu là công việc làm trong xưởng, kho hay trại của chủ nhân, khi cai thầu trả không nổi hay trốn tránh thì chủ nhân phải thay thế họ mà trả lương, tiền cấp, khoản nghỉ hàng năm, tiền bồi thường tai nạn lao động, tiền phụ cấp gia đình cùng thi hành những trái vụ khác chiếu theo luật lệ hiện hành đối với các công nhân mà cai thầu ấy đã dùng.

- Nếu là công việc làm trong xưởng, kho và trại khác hơn xưởng, kho hay trại của chủ hoặc là công việc làm riêng ở nhà công nhân, thì chủ nhân có tên ghi trong bản và thẻ lao động, khi cai thầu trả không nổi, hay trốn tránh phải chịu trách nhiệm trả lương, tiền cấp, khoản nghỉ hàng năm, tiền bồi thường tai nạn lao động, tiền phụ cấp gia đình và thi hành tất cả trái vụ chiếu theo luật lệ hiện hành, đối với nhân công mà cai thầu ấy đã dùng.

Trong hai trường hợp chỉ dẫn trên đây, các công nhân bị tổn hại hay người quan hệ của họ, quỹ bù trừ phụ cấp gia đình, khi cai thầu trả không nổi hay trốn tránh, có quyền đệ đơn trực tố chủ nhân nào đã nhờ công nhân ấy làm việc cho họ.

Thứ bảy, nghĩa vụ của “Cai thầu”:

- (i) Không được lợi dụng thợ thuyền của “Cai thầu” mướn.
- (ii) Khi nào một “Cai thầu” bắt làm công việc tại xưởng, kho hay trại khác hơn xưởng, kho hay trại của chủ, họ phải dán thường trực trong mỗi xưởng, kho hay trại ấy một bản bằng Việt ngữ chỉ tên họ và địa chỉ của chủ nhân giao việc cho mình và số lượng tối thiểu ấn định theo quy chế này. Đồng thời, “Cai thầu” phải giao cho mỗi công nhân một thẻ lao động của chủ nhân phát ra và trong đó có lược biên các điều ấy.
- (iii) Cai thầu phải giao cho chủ nhân một giấy chứng nhận thi hành các quy định trên đây. Nếu chủ nhân có nhận được một sự kêu nài của một công nhân của cai thầu, thì phải gửi liền cho Sở Thanh tra Lao động¹.

Trên cơ sở quy định pháp luật nêu trên, tác giả có mấy nhận xét sau:

Thứ nhất, cai thầu là người hội đủ các điều kiện về độ tuổi, chuyên môn, đạo đức do người chủ chọn lựa, đề nghị Thanh tra lao động cấp cho thẻ làm nghề cai thầu, nhằm: (i) Giao mướn nhân công; hoặc (ii) Thực hiện việc cung cấp vật liệu; hoặc (iii) Điều hành lực lượng lao động để thực hiện một công việc nào đó hoặc cả ba công việc trên.

Thứ hai, mối quan hệ giữa người chủ và cai thầu hình thành trên cơ sở hai bên ký kết hợp đồng hoặc thỏa thuận bằng lời nói.

Thứ ba, việc được cơ quan nhà nước công nhận là cai thầu phụ thuộc vào ý chí của người chủ, trên cơ sở pháp lý và cả sự tin tưởng, nên cai thầu chỉ được làm việc với một người chủ trong một thời gian nhất định; còn người chủ phải chịu hoàn toàn trách nhiệm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ trong trường hợp cai thầu không thực hiện nghĩa vụ.

Thứ tư, nhà nước can thiệp sâu vào hoạt động của cai thầu thông qua chức năng của Thanh tra lao động, bằng việc xóa tên cai thầu trong sổ kiểm tra, thu hồi thẻ nghề nghiệp rồi mới thông báo cho người chủ biết. Điều này cho thấy, thẩm quyền trên là độc lập, không phụ thuộc vào ý chí của người chủ; mặc dù, thiệt hại, rủi ro nếu có xảy ra đều thuộc về người chủ.

Thứ năm, về quyền khởi kiện của người chủ đối với cai thầu để buộc họ phải thực hiện nghĩa vụ của mình trong việc hoàn trả chi phí người chủ đã thanh toán cho NLĐ chưa được điều chỉnh.

1.2. Quy định pháp luật về cai thầu lao động trong Bộ luật Lao động năm 1994 (đã được sửa đổi, bổ sung qua các năm: 2002, 2006), Bộ luật Lao động năm 2012

Điều chỉnh về CTLĐ đã được quy định tại Điều 65 BLLĐ năm 1994 (đã được sửa đổi,

¹ Quốc gia Việt Nam (1952), *Bộ luật Lao động* (được ban hành theo Dụ số 15 ngày 08/7/1952 của Quốc trưởng Bảo Đại), Nhà in các Công báo Sài gòn, tr. 41-44.

bổ sung qua các năm: 2002, 2006) và Điều 99 BLLĐ năm 2012. Đến nay, vẫn chưa có văn bản nào hướng dẫn chi tiết hai điều luật nêu trên. Mặc dù có một số thay đổi về trật tự câu chữ, song nội dung của Điều 99 BLLĐ năm 2012 vẫn không thay đổi mấy so với trước đây. Theo đó, thuật ngữ pháp lý “Cai thầu lao động” vẫn chưa được định danh trong bất kỳ điều luật nào, mà chỉ nêu lên sự kiện khi NSDLĐ sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự (sau đây gọi tắt là: cai thầu lao động) thì NSDLĐ là chủ chính phải có các nghĩa vụ và quyền như sau:

Thứ nhất, phải có danh sách và địa chỉ của CTLĐ kèm theo danh sách những NLĐ làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Thứ hai, trong trường hợp CTLĐ không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho NLĐ, thì NSDLĐ là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho NLĐ.

Thứ ba, sau khi thực hiện nghĩa vụ chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho NLĐ trong trường hợp nói trên, NSDLĐ là chủ chính có quyền yêu cầu: (i) Người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền bù hoặc (ii) Yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

Từ phân tích trên, tác giả có mấy nhận xét sau:

Một là, không phải bất cứ ai cũng có thể trở thành CTLĐ, mà chỉ những người được NSDLĐ tin tưởng lựa chọn mới có thể trở thành đối tác của họ.

Hai là, CTLĐ chỉ có thể là cá nhân, bởi lẽ nếu như là tổ chức thì sẽ không phát sinh nghĩa vụ của NSDLĐ phải thực hiện thay nghĩa vụ của CTLĐ như đã nêu ở trên.

Ba là, mặc dù pháp luật thực định không nêu cụ thể, nhưng từ quy định: Sau khi thực hiện nghĩa vụ chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi cho NLĐ trong trường hợp CTLĐ không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho NLĐ thì NSDLĐ là chủ chính có quyền yêu cầu người CTLĐ đền bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật. Quyền yêu cầu của NSDLĐ đối với CTLĐ không thể phát sinh dựa trên thỏa thuận bằng lời nói, mà phải xuất phát từ Hợp đồng bằng văn bản (Hợp đồng khoán việc) để ràng buộc quyền và nghĩa vụ pháp lý giữa các bên..

Bốn là, để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ nên pháp luật thực định đã quy định theo hướng bất lợi cho NSDLĐ. Theo đó, họ phải chịu trách nhiệm bảo đảm cho CTLĐ trong việc tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Năm là, pháp luật không bắt buộc người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự chỉ được làm việc cho một NSDLĐ. Điều đó dẫn đến họ có thể trở thành CTLĐ cho nhiều NSDLĐ khác nhau, nếu họ có khả năng tổ chức sản xuất.

Sáu là, pháp luật chưa quy định cụ thể cơ quan nhà nước nào quản lý hoạt động của CTLĐ.

Có thể nói rằng, CTLĐ là chế định pháp luật tương đối quan trọng, có liên quan đến nhiều chủ thể trong quan hệ lao động; tuy nhiên qua hai lần thay đổi BLLĐ, các nhà làm luật chỉ đề cập đến một điều duy nhất trong Chương Tiền lương. Như vậy, mục đích hướng đến là giải quyết hệ lụy pháp lý trong mối quan hệ giữa NSDLĐ và CTLĐ, mà không đề cập, làm rõ địa vị pháp lý của họ; tiêu chuẩn để trở thành CTLĐ; cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận; trình tự, thủ tục để được công nhận; cơ sở pháp lý làm phát sinh mối quan hệ pháp luật giữa NSDLĐ và CTLĐ;... là điều thật đáng tiếc.

Một khi, pháp luật thực định chưa làm rõ các khái niệm thì việc cần thiết là chúng ta phải đi tìm hiểu bản chất của chúng qua nghĩa gốc của từ. Về mặt ngữ nghĩa, cai thầu là người đứng làm trung gian để nhận việc giữa chủ thầu và người làm thuê, ví dụ như: cai thầu xây dựng². Kết hợp cách giải thích trên với thực tế qua sự vận hành của thị trường lao động đang diễn ra, chúng ta có thể thấy là, CTLĐ xuất hiện khi một công việc nào đó cần một số người tham gia lao động mới có thể được hoàn thành. Tuy nhiên, NSDLĐ không muốn ký trực tiếp Hợp đồng lao động (HĐLĐ) với từng NLĐ vì sẽ tăng đầu mỗi quản lý, tốn công quản lý, tốn thời gian phân công công việc cụ thể nên phải thông qua CTLĐ để điều hành sản xuất. Do vậy, NSDLĐ chỉ phải ký trực tiếp hợp đồng khoán việc với một người thôi.

Thoạt nhìn, chúng ta dễ nhầm CTLĐ với trường hợp nhóm NLĐ ủy quyền cho một NLĐ trong nhóm để giao kết HĐLĐ bằng văn bản với NSDLĐ. Tuy nhiên, đây là quan hệ lao động trực tiếp phát sinh từ việc NLĐ ủy quyền cho người trong nhóm ký HĐLĐ với NSDLĐ; trong đó, quyền và lợi ích của những người trong nhóm đều như nhau, ngay cả đối với người được ủy quyền; trong khi đó, rõ ràng là, quyền và lợi ích của CTLĐ với NLĐ là không giống nhau.

Trong pháp luật lao động hiện hành còn xuất hiện chế định pháp luật cho thuê lại lao động. Đó là việc NLĐ đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho NSDLĐ khác, chịu sự điều hành của NSDLĐ sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Điểm khác nhau với CTLĐ ở chỗ, chủ thể của quan hệ pháp luật này là tổ chức, là doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động (DN) và đương nhiên, quyền và lợi ích của họ phải khác biệt với NLĐ bị cho thuê lại; trong khi đó CTLĐ thường là cá nhân. Bên cạnh đó, trong chế định pháp luật trên đã xuất hiện hai nhóm quan hệ: quan hệ giữa DN với NLĐ và quan hệ giữa DN với người thuê lại lao động trên cơ sở các hợp đồng giữa các bên. Trong khi đó, quan hệ CTLĐ mặc dù cũng xuất hiện hai nhóm quan hệ: quan hệ giữa NSDLĐ với CTLĐ và CTLĐ với NLĐ, nhưng duy chỉ dựa trên cơ sở hợp đồng giữa NSDLĐ với CTLĐ, còn giữa CTLĐ với NLĐ chủ yếu dựa trên thỏa thuận bằng lời nói.

² Nguyễn Như Ý (Chủ biên) (1999), *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Văn hóa Thông tin, Hà Nội, tr. 239.

Sở dĩ có sự khác nhau về lợi ích giữa CTLĐ với NLĐ, bởi lẽ, để tự trả lương cho mình và có tích lũy thu nhập, nhìn cụ thể từ lĩnh vực xây dựng chúng ta có thể thấy, (i) CTLĐ phải khoán lại công việc đã hợp đồng với NSDLĐ cho NLĐ thực hiện với đơn giá thấp hơn giá được NSDLĐ thanh toán; (ii) Họ phải nghiên cứu triển khai các biện pháp tổ chức thi công để tránh lãng công và giảm chi phí không hợp lý; (iii) Đối với một số công việc cần có tay nghề cao, CTLĐ phải sử dụng NLĐ ở các địa phương khác; còn những công việc giản đơn, họ thường sử dụng lao động tại chỗ mang tính thời vụ, để tiết kiệm các khoản phục vụ cho NLĐ đã được tính vào đơn giá dự toán như tiền thuê chẳng hạn; (iii) Yêu cầu NLĐ tăng giờ làm trong một số trường hợp mà không tính giờ làm thêm;...³. Trong các nhóm biện pháp trên, CTLĐ áp dụng giảm giá thanh toán cho NLĐ so với giá nhận thầu là biện pháp cơ bản. Chính từ việc này cộng với việc thanh toán chậm, thậm chí vì một lý do nào đó, CTLĐ còn “bỏ trốn” khi chưa thực hiện nghĩa vụ thanh toán tiền công cho NLĐ. Điều này đã dẫn đến NLĐ bức xúc, họ phải tìm mọi cách để bảo vệ quyền lợi của mình, gây bất ổn cho trật tự xã hội, hoặc là xảy ra việc ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của NLĐ do sự cầu thả, thiếu trách nhiệm của CTLĐ như đã xảy ra một số vụ việc được *báo Lao động* đưa tin về đơn kêu cứu của nhóm thợ làm việc tại công trình xây dựng khu y tế kỹ thuật cao thuộc Bệnh viện Quốc tế Thành Đô (Bình Tân, thành phố Hồ Chí Minh). Nhóm thợ này cho biết, sau khi cơ bản hoàn thành phần việc đảm nhận thì cai thầu bỏ trốn, số tiền công hơn 30 triệu đồng có nguy cơ mất trắng ...⁴.

2. Kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về cai thầu lao động

Cho dù có một số điểm khác nhau, nhưng trong BLLĐ năm 1952, BLLĐ năm 1994 và BLLĐ năm 2012 đều thống nhất ở điểm, quan hệ giữa CTLĐ với NSDLĐ chủ yếu dựa trên cơ sở sự tin tưởng lẫn nhau; cho nên, NSDLĐ phải chịu trách nhiệm giải quyết tất cả các quyền lợi cho NLĐ trong trường hợp CTLĐ không thực hiện nghĩa vụ thanh toán. Quan hệ giữa NSDLĐ và CTLĐ và CTLĐ với NLĐ là quan hệ tương đối phổ biến hiện nay, nhất là trong lĩnh vực xây dựng như đã phân tích ở trên; trong khi đó, giữa họ chỉ xác lập mối quan hệ bằng niềm tin là chưa đủ để ràng buộc các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ, mà thiết phải được điều chỉnh bằng pháp luật; do vậy, việc sửa đổi, bổ sung các quy định có liên quan đến CTLĐ là yêu cầu cấp thiết.

Nếu pháp luật ràng buộc CTLĐ phải là tổ chức, hoặc cá nhân có đăng ký kinh doanh, thì họ phải thực hiện các nghĩa vụ pháp lý theo các quy định hiện hành, và như vậy thì họ không còn là CTLĐ theo đúng như nguyên nghĩa nữa. Để đảm bảo an toàn cho NSDLĐ, pháp luật cũng có thể ngăn cấm việc thiết lập quan hệ với CTLĐ. Tuy nhiên, cũng cần thấy rằng, CTLĐ là một nghề đã có từ lâu, chí ít cũng đã tồn tại trước năm 1952 khi Quốc trưởng Bảo Đại ban hành BLLĐ. Bên cạnh đó, đây cũng là yêu cầu của nền kinh tế, xuất phát từ ý chí của

³ Tác giả sử dụng phương pháp chuyên gia, tham khảo ý kiến của một số chuyên gia quản lý xây dựng.

⁴ Lê Tuyết (2013), “Cai lớn “ôm” lương bỏ trốn, cai con và thợ lao đao”, truy cập tại địa chỉ: <http://laodong.com.vn/tranh-chap-lao-dong/cai-lon-om-luong-bo-tron-cai-con-va-tho-lao-dao-135560.bld>, ngày 30/8/2013.

NSDLĐ. Nếu có thiệt hại xảy ra nhìn từ một vụ việc cụ thể thì sẽ không hoặc rất ít ảnh hưởng đến quyền lợi của Nhà nước. Điều này cho thấy cơ quan quyền lực công không cần thiết phải can thiệp bằng việc cấm đoán, mà yêu cầu đặt ra là cần nhìn nhận CTLĐ tồn tại như một yêu cầu khách quan, là một nghề có ích cho NSDLĐ và cho cả xã hội nếu chúng ta có những thiết chế quản lý chặt chẽ.

Trên cơ sở kế thừa các quy định có liên quan từ năm 1952 đến nay, tác giả đề xuất cần bổ sung, làm rõ nhằm hoàn thiện pháp luật về CTLĐ như sau:

Thứ nhất, một khi đã xác định CTLĐ là một hoạt động nghề nghiệp thì Nhà nước cần xây dựng, ban hành các tiêu chí để quản lý như: độ tuổi hành nghề, trình độ chuyên môn, thời gian kinh nghiệm, lý lịch tư pháp... Thêm vào đó là các thiết chế để quản lý hoạt động hành nghề, mối quan hệ giữa CTLĐ với NSDLĐ và CTLĐ với NLĐ...

Thứ hai, các tiêu chí cần phải hội đủ của CTLĐ có thể dự kiến như sau:

(i) Về trình độ chuyên môn: CTLĐ là người quản lý, tổ chức sản xuất trong một công đoạn nào đó, nên phải là người am hiểu chuyên môn kỹ thuật của từng lĩnh vực cụ thể. Do vậy, chúng tôi đề nghị CTLĐ phải đạt trình độ chuyên môn là trung cấp, có kinh nghiệm hành nghề từ 5 năm trở lên hoặc có trình độ chuyên môn đại học với kinh nghiệm hành nghề từ 2 năm trở lên; hoặc là công nhân lành nghề có kinh nghiệm từ 10 năm trở lên đối với lĩnh vực liên quan.

(ii) Từ trình độ chuyên môn và thời gian kinh nghiệm đề nghị nêu trên, do vậy độ tuổi để có thể hành nghề cai thầu lao động phải từ đủ 25 tuổi trở lên đối với người có trình độ chuyên môn, hoặc là 30 tuổi trở lên đối với công nhân lành nghề.

(iii) Người hành nghề CTLĐ phải được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác nhận về tình trạng án tích.

Thứ ba, là hoạt động mang tính nghề nghiệp, có liên quan đến quyền và lợi ích của nhiều đối tượng; do vậy hoạt động CTLĐ phải được cơ quan nhà nước quản lý nhằm hạn chế rủi ro có thể xảy ra. Tác giả đề xuất cơ quan quản lý trong lĩnh vực lao động, cụ thể là Sở Lao động, Thương binh và Xã hội có thẩm quyền quản lý loại hình lao động này là hợp lý, bởi vì hoạt động trên mặc dù có liên quan đến chuyên môn kỹ thuật, nhưng chủ yếu liên quan đến quyền lợi của NLĐ.

Hoạt động của CTLĐ có liên quan đến NSDLĐ và phải được NSDLĐ tín nhiệm; do vậy, để trở thành CTLĐ, NSDLĐ phải có ý kiến chấp thuận, nộp hồ sơ của người muốn hành nghề CTLĐ đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền, đề nghị cấp Thẻ hành nghề.

Mỗi CTLĐ chỉ được hành nghề với một NSDLĐ nhất định. Việc chấm dứt hành nghề CTLĐ dựa trên thỏa thuận của hai bên hoặc do ý chí của NSDLĐ. Trong trường hợp CTLĐ muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng với NSDLĐ thì phải hoàn thành xong nghĩa vụ của mình.

Trong các trường hợp trên, CTLĐ phải nộp Thẻ hành nghề cho NSDLĐ để nộp lại cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nếu CTLĐ không chịu nộp lại Thẻ hành nghề cho NSDLĐ thì NSDLĐ đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định thu hồi.

Thứ tư, cần công khai minh bạch các thông tin về NSDLĐ, CTLĐ, tiến độ thi công và thanh toán giá trị hợp đồng giữa NSDLĐ và CTLĐ để NLĐ biết, hạn chế trường hợp CTLĐ cố tình không thực hiện nghĩa vụ thanh toán cho NLĐ.

Thứ năm, đề nghị giữ lại quy định: Trong trường hợp CTLĐ không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi khác cho NLĐ, thì NSDLĐ là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho NLĐ và đương nhiên NSDLĐ có quyền khởi kiện để yêu cầu CTLĐ thực hiện nghĩa vụ theo Hợp đồng đã được ký kết giữa các bên.

Hy vọng rằng, các đóng góp nêu trên sẽ góp phần vào việc lành mạnh hóa quan hệ NSDLĐ và CTLĐ, đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, thúc đẩy sự phát triển kinh tế đất nước và tạo thu nhập, việc làm cho các bên có liên quan. Tuy là vấn đề không mới, nhưng từ lâu chưa được các cơ quan quản lý nhà nước cũng như các nhà khoa học pháp lý chú trọng đúng mực; đã gây ra những hậu quả đáng tiếc như đã nêu. Do vậy tác giả rất mong sự tham gia đóng góp của những người quan tâm đến lĩnh vực trên, nhằm tiếp tục hoàn thiện quy định pháp luật về CTLĐ./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc gia Việt Nam (1952), *Bộ luật Lao động* (được ban hành theo Dụ số 15 ngày 08/7/1952 của Quốc trưởng Bảo Đại), Nhà in các Công báo Sài gòn, tra cứu từ tài liệu lưu trữ của Thư viện Quốc gia Việt Nam.
2. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động* (đã được sửa đổi, bổ sung qua các năm: 2002, 2006), Hà Nội.
3. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
4. Lê Tuyết (2013), “*Cai lớn “ôm” lương bỏ trốn, cai con và thợ lao đao*”, truy cập tại địa chỉ: <http://laodong.com.vn/tranh-chap-lao-dong/cai-lon-om-luong-bo-tron-cai-con-va-tho-lao-dao-135560.bld>, ngày 30/8/2017.
5. Nguyễn Như Ý (Chủ biên), (1999), *Đại Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Văn hóa Thông tin, Hà Nội.