

PHAN THÚY AN



LUẬT KINH TẾ



KHÓA V ĐỢT 2 - 2014

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

PHAN THÚY AN

**CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2016

**VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

PHAN THÚY AN

**CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN
TỈNH BÌNH DƯƠNG**

Chuyên ngành: Luật kinh tế
Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS. TS. LÊ THỊ HOÀI THU

HÀ NỘI - 2016

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Khái quát chung về cho thuê lại lao động	7
1.2. Pháp luật cho thuê lại lao động	17
1.3. Pháp luật cho thuê lại lao động của một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam.....	25
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG	37
2.1. Thực trạng các quy định pháp luật cho thuê lại lao động.....	37
2.2. Thực trạng cho thuê lại lao động tại tỉnh Bình Dương.....	53
Chương 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TỈNH BÌNH DƯƠNG	62
3.1. Những yêu cầu đặt ra cần phải nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động	62
3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động.....	63
3.3. Một số kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tại tỉnh Bình Dương	68
KẾT LUẬN	77
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	79

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BLLĐ	: Bộ luật Lao động
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
CTLĐĐ	: Cho thuê lại lao động
HĐLĐ	: Hợp đồng lao động
ILO	: Tổ chức Lao động Quốc tế
LĐ – TB & XH	: Lao động – Thương binh và Xã hội
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Bình Dương là tỉnh thuộc miền Đông Nam bộ, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và là cửa ngõ giao thương với thành phố Hồ Chí Minh, trung tâm kinh tế - văn hóa của cả nước, có các trục lộ giao thông huyết mạch của quốc gia chạy qua như quốc lộ 13, quốc lộ 14, đường Hồ Chí Minh, thuận lợi cho phát triển kinh tế và xã hội toàn diện.

Trong những năm gần đây, Bình Dương là một trong những tỉnh có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, GDP tăng bình quân khoảng 14,5%/năm. Hiện nay, Bình Dương có 28 khu công nghiệp và 8 cụm công nghiệp tập trung có tổng diện tích trên 10.000 ha được phân bố trên địa bàn toàn tỉnh. Nhờ hạ tầng bảo đảm mà trong thời gian qua, tỉnh đã thu hút đầu tư hiệu quả với 17.266 doanh nghiệp trong nước đăng ký hoạt động với tổng số vốn là 129.498 tỷ đồng và 2.367 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài với tổng vốn đăng ký 20,3 tỷ USD [26]. Vì vậy, các doanh nghiệp cần một lực lượng lao động lớn, đặc biệt là các doanh nghiệp kinh doanh có tính thời vụ, hoạt động theo đơn hàng, với các ngành nghề như kế toán báo cáo thuế, dịch vụ bảo vệ, nhân viên kinh doanh, marketing, nhân viên quản lý nhân sự, thủy thủ tàu biển, công nhân bốc xếp, giữ xe, giao hàng, phục vụ quán ăn, giúp việc nhà, giữ trẻ, chăm sóc người già, lao động phổ thông.

Thực tế, hoạt động cho thuê lại lao động đã xuất hiện ở Việt Nam từ những năm 2000 khi mà làn sóng đầu tư nước ngoài ào ạt đổ vào nước ta và ngày càng diễn ra phổ biến, sôi nổi. Tập trung vào các vùng kinh tế trọng điểm phía Nam như thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương và Hà Nội. Từ nhu cầu thực tiễn, Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2012 thay thế Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007) ngày 18/6/2012 và có hiệu lực từ ngày 01/5/2013. Nội dung “cho thuê lại lao động” được quy định từ Điều 53 đến Điều 58, mục 5, chương III. Quy định này góp phần tạo thêm kênh giải quyết việc làm, kết nối cung cầu lao động hiệu quả, điều tiết thị trường lao động, tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động. Hình thức chủ yếu cho thuê lại lao động là dạng

hợp đồng khoán việc, hợp đồng gia công, hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp cho thuê và doanh nghiệp đi thuê. Đối tượng lao động được thuê lại bao gồm cả người trong nước và người nước ngoài, không chỉ sử dụng đối tượng lao động phổ thông trình độ thấp, mà còn cả lao động có trình độ chuyên môn cao, kỹ thuật cao như kỹ thuật điện, điện tử...

Tuy nhiên, hoạt động cho thuê lại lao động là một chế định mới nên vẫn còn một số điểm mà pháp luật chưa dự liệu hết hoặc chưa quy định rõ, cụ thể dẫn đến nhiều doanh nghiệp không đáp ứng được các điều kiện về thành lập doanh nghiệp hoặc vi phạm nghiêm trọng đến quyền lợi của người làm việc theo hình thức cho thuê lại lao động. Hầu hết những lao động này luôn bị trả tiền công thấp hơn thu nhập của người lao động trực tiếp ký hợp đồng lao động với doanh nghiệp sử dụng lao động và không được hưởng các chế độ như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ phép, thai sản, tiền thưởng cũng như không được hưởng các phúc lợi xã hội như những người lao động chính thức của doanh nghiệp thuê lại lao động.

Vì vậy, tôi nghiên cứu đề tài “*Cho thuê lại lao động theo Pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn tỉnh Bình Dương*” nhằm làm rõ những vấn đề lý luận về cho thuê lại lao động và pháp luật cho thuê lại lao động; thực trạng pháp luật cho thuê lại lao động và thực tiễn tại tỉnh Bình Dương; đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tỉnh Bình Dương. Giúp cho các cơ quan quản lý thị trường lao động một cách có hiệu quả và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên có liên quan, từ bên CTLLĐ, bên thuê lại lao động và người lao động thuê lại.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Sau gần 3 năm, Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực từ 01/5/2013 đã có nhiều bài viết của các nhà nghiên cứu, nhà báo được đăng trên các tạp chí, báo và trang điện tử về vấn đề cho thuê lại lao động như:

- *Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam* của Lê Thị Hoài Thu đăng trên tạp chí khoa học ĐHQGHN, Luật học 28/2012, trang 78 - 84.

- *Hoạt động cho thuê lao động: Nên điều chỉnh pháp luật theo hướng cho phép* của Phan Huy Hồng và Ngô Thị Thu đăng trên Tạp chí nghiên cứu lập pháp số 11(112)/2007, trang 41 - 47.

- *Luật hóa hoạt động cho thuê lại lao động*, trong cuốn tài liệu *Cho thuê lại lao động*, Nxb Lao động - Xã hội, 2011 của Youngmo Yoon - Cố vấn trưởng về Quan hệ lao động, tổ chức lao động Quốc tế tại Việt Nam.

- *Lao động cho thuê lại ở Việt Nam* của TS. Nguyễn Xuân Thu, tham luận tại hội thảo Việt Đức: Pháp luật lao động, Trường Đại học Luật Hà Nội năm 2010.

- *Nguyên tắc, nội dung và hình thức pháp luật điều chỉnh hoạt động cho thuê lại lao động* của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí đăng trên tạp chí Nhà nước và pháp luật số tháng 7/2012, trang 50 - 58.

- *Sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện Bộ luật Lao động* của Mai Đức Thiện, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 6/2010.

- *Tài liệu nghiên cứu cho thuê lại lao động*, 2011, Nxb Lao động - Xã hội.

Nhìn chung là các bài viết đều nói đến sự tác động của các quy định pháp luật về cho thuê lại lao động đối với đời sống xã hội ở Việt Nam khi các quy định có hiệu lực.

Trong giai đoạn chuẩn bị cho việc xây dựng các quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ILO đã phối hợp xuất bản cuốn “Tài liệu nghiên cứu cho thuê lại lao động”, đã tổng hợp được các kinh nghiệm của một số nước về vấn đề cho thuê lại lao động và tổng hợp thực trạng hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam để làm tài liệu tham khảo.

Năm 2010, Vụ pháp chế Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã xuất bản cuốn “*Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*” NXB Lao động - Xã hội, đã đề cập khái quát một số quy định của Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc về cho thuê lại lao động.

Năm 2011, trường Đại học Luật Hà Nội đã nghiệm thu đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường: *Cho thuê lại lao động - Một hướng điều chỉnh của pháp luật*

lao động Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, do TS. Nguyễn Xuân Thu làm chủ nhiệm đề tài, đã đề cập đến một số vấn đề mang tính lý luận pháp lý về cho thuê lại lao động, phân tích, đánh giá quy định của pháp luật Việt Nam về hoạt động dịch vụ việc làm và kinh nghiệm của ILO và một số quốc gia, đề xuất một số giải pháp cụ thể cho việc điều chỉnh của pháp luật đối với hoạt động cho thuê lại lao động tại Việt Nam.

Các bài viết, các công trình nghiên cứu trên đều nghiên cứu hoặc viết khi các quy định của pháp luật Việt Nam về cho thuê lại lao động chưa có hiệu lực, nhưng đều nhằm mục đích để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về cho thuê lại lao động ở Việt Nam hiện nay.

Đề tài Luận văn Thạc sĩ năm 2014 “*Pháp luật về cho thuê lại lao động ở Việt Nam hiện nay*” của Phạm Thị Thảo đã nghiên cứu những vấn đề lý luận về cho thuê lại lao động, những nhu cầu và yêu cầu đặt ra đối với điều chỉnh pháp luật hoạt động cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, luận văn của Phạm Thị Thảo còn chưa đề cập đến thực tiễn thực thi pháp luật cho thuê lại lao động và các biện pháp nâng cao hiệu quả điều chỉnh pháp luật cho thuê lại lao động.

Vì vậy, tôi nghiên cứu đề tài này nhằm làm rõ hơn những vấn đề lý luận về cho thuê lại lao động và pháp luật cho thuê lại lao động, thực tiễn thực thi pháp luật cho thuê lại lao động và đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về CTLLĐ từ thực tiễn tỉnh Bình Dương.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục tiêu

Khái quát những vấn đề lý luận về cho thuê lại lao động và pháp luật cho thuê lại lao động; đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tỉnh Bình Dương.

3.2. Nhiệm vụ

- Khái quát những vấn đề lý luận về cho thuê lại lao động và pháp luật cho thuê lại lao động;

- Thực trạng pháp luật cho thuê lại lao động và thực tiễn tại tỉnh Bình Dương;

- Đề xuất một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tỉnh Bình Dương.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Các văn bản pháp luật về cho thuê lại lao động ở Việt Nam.

- Thực trạng pháp luật cho thuê lại lao động tại tỉnh Bình Dương.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nghiên cứu: Hoạt động cho thuê lại lao động tại Tỉnh Bình Dương.

- Thời gian: Các số liệu thứ cấp dùng để phân tích, đánh giá chủ yếu từ năm 2014 đến năm 2015.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Đề tài được triển khai trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác – Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và Pháp luật và sử dụng các phương pháp thu thập số liệu, tổng hợp, phân tích, so sánh để phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài.

- Phương pháp thu thập số liệu: Thu thập số liệu từ các báo cáo, thống kê của Sở Lao động - Thương Binh và Xã hội; từ các tạp chí, các báo điện tử, số liệu của các công trình khoa học nghiên cứu về cho thuê lại lao động và một số nguồn khác.

- Phương pháp tổng hợp: Quá trình thu thập các tài liệu liên quan như Bộ Luật lao động 2012, các nghị định, thông tư, quyết định về cho thuê lại lao động, giáo trình, các bài viết trên các tạp chí, báo điện tử và tổng hợp thống kê các số liệu liên quan hoạt động cho thuê lại lao động của các Sở, Ban, ngành, tổ chức đoàn thể, qua đó hiểu được một cách khái quát về hoạt động cho thuê lại lao động và pháp luật cho thuê lại lao động.

- Phương pháp phân tích: Trên cơ sở những thông tin, tài liệu đã thu thập được để tiến hành phân tích hoạt động cho thuê lại lao động để thấy những mặt đạt được và chưa đạt được, những thuận lợi và khó khăn cũng như nguyên nhân ảnh

hướng đến hoạt động cho thuê lại lao động để kịp thời đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tỉnh Bình Dương.

- Phương pháp so sánh: Sử dụng phương pháp này để so sánh, đối chiếu các thông tin, tài liệu thu thập về cho thuê lại lao động.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể là tài liệu tham khảo hữu ích tại các cơ sở nghiên cứu và đào tạo về luật học, về lao động.

Các kiến nghị của đề tài có thể là tài liệu tham khảo cho các cơ quan, tổ chức khi nghiên cứu hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật về cho thuê lại lao động.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mục lục, lời mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về cho thuê lại lao động và pháp luật cho thuê lại lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật cho thuê lại lao động và thực tiễn tại tỉnh Bình Dương.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tỉnh Bình Dương.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát chung về cho thuê lại lao động

1.1.1. Khái niệm cho thuê lại lao động

Trên thế giới, CTLLĐ là hiện tượng phổ biến trong việc sử dụng lao động ở các quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển sớm. Nó hình thành từ những năm 60 – 70 của thế kỷ XX, cho thuê lao động đã trở thành một xu hướng khá thịnh hành ở Mỹ và các nước Tây Âu. Một số liệu thống kê tại Mỹ đã chỉ ra rằng, năm 1992, con số nhân viên thời vụ chỉ chiếm khoảng 17% tổng số nhân viên nói chung thì tới năm 2000, con số này đã xấp xỉ lên tới 50% [31, tr. 28]. Còn theo báo cáo của Tổ chức quốc tế của các doanh nghiệp CTLLĐ (CIETT), khảo sát tại 34 quốc gia cho thấy, năm 1998 có 71.000 công ty, 9.5 triệu NLD cho thuê lại tương đương làm việc trọn thời gian. Đến năm 2008, con số này đã tăng gấp đôi. Thực tế đó đã đặt ra yêu cầu các quốc gia cần ban hành những quy định pháp luật riêng để điều chỉnh vấn đề này. Nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ đã ban hành luật riêng để điều chỉnh về vấn đề này như Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc; ở Trung Quốc là một chương của Luật HĐLĐ hay Thái Lan, Singapore cũng có những quy định cụ thể về hoạt động CTLLĐ.

Đối với các nước Châu Âu, Châu Mỹ tên gọi phổ biến nhất là “lao động cho thuê tạm thời”, trong khi đó, các nước Châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc... thường gọi là “lao động phái cử” hay “cung ứng lao động”. Bên cạnh đó, một số khái niệm cũng thường được nhắc đến như “lao động thuê ngoài”, “lao động cho thuê lại”, “lao động dịch vụ”, “lao động tạm thời”... CTLLĐ được biết dưới nhiều tên gọi khác nhau. Mỗi cách gọi phản ánh những khái niệm, ý nghĩa và mục đích nhấn mạnh tính chất, thời hạn công việc khác nhau.

Tại Châu Âu, hình thức giao kết việc làm này chủ yếu cho các công việc có tính “tạm thời”. Điều này có nghĩa khi một NLD được gửi từ công ty cho thuê lao động (được gọi là “Tổ chức cho thuê lao động tạm thời”) đến một công ty sử dụng

lao động cho thuê, công việc chủ yếu của NLD là dành cho “mục đích tạm thời”. Do đó, trong thực tế, số lượng lớn NLD làm việc trong thời gian ít hơn một tháng và đại đa số NLD cho thuê không làm việc quá ba tháng cho công ty sử dụng lao động cho thuê.

Tại Nhật Bản, Hàn Quốc và Trung Quốc, khái niệm được nhấn mạnh là “cung ứng”. Có nghĩa là NLD được gửi đến công ty sử dụng để làm việc trong khoảng thời gian dài hơn, từ một đến nhiều năm” [2, tr. 9].

Theo quan điểm của ILO, cho thuê lao động được hiểu là việc các tổ chức việc làm tư nhân (chủ sử dụng lao động chính) tuyển dụng lao động nhưng không trực tiếp sử dụng mà để cung cấp lao động cho bên thứ ba (doanh nghiệp trực tiếp sử dụng lao động). Doanh nghiệp trực tiếp sử dụng lao động có quyền giao việc cũng như giám sát NLD trong việc thực hiện công việc được giao nhưng quyền lợi của NLD lại do tổ chức việc làm tư nhân chịu trách nhiệm chính [2, tr. 29].

Trên thế giới đã có nhiều quốc gia thừa nhận vấn đề việc làm tạm thời và CTLLĐ. Trong Luật số 88 ngày 05 tháng 7 năm 1985 và các luật sửa đổi bổ sung Luật Đảm bảo thực hiện phù hợp các giao dịch phái cử lao động và đảm bảo điều kiện xin việc cho NLD phái cử của Nhật Bản đã đưa ra định nghĩa: “*Lao động phái cử có nghĩa là NLD làm thuê cho một NSDLĐ, sau đó được thuê lại để làm việc cho một NSDLĐ khác dưới sự quản lý, điều hành của NSDLĐ đó, trong khi vẫn duy trì quan hệ lao động với NSDLĐ trước, trừ trường hợp NSDLĐ trước đồng ý với NSDLĐ sau, trong trường hợp này NLD sẽ được NSDLĐ sau tuyển dụng*”.

Ở Trung Quốc cũng quy định về CTLLĐ nhưng hoạt động này được thực hiện dưới hình thức hợp đồng phái cử. Theo quy định của Luật Hợp đồng lao động năm 2007 của Trung Quốc thì:

“*CTLLĐ (phái cử lao động) được hiểu là việc đơn vị phái cử tuyển dụng lao động và có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ đối với NLD nhưng phái cử lao động của mình sang làm việc tại một đơn vị khác. Hợp đồng giữa đơn vị phái cử và NLD được phái cử là hợp đồng lao động, còn hợp đồng giữa đơn vị phái cử và đơn vị nhận phái cử là hợp đồng phái cử*”.

Ở Việt Nam, có một số tài liệu nghiên cứu về cho thuê lại lao động đã định nghĩa về cho thuê lại lao động như sau:

Trong đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường của Đại học Luật Hà Nội năm 2011: *“Cho thuê lại lao động – một hướng điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế”* cho thuê lại lao động được hiểu là việc một doanh nghiệp tiến hành tuyển dụng lao động (ký hợp đồng lao động với người lao động) nhưng sau đó cho doanh nghiệp khác thuê lại để sử dụng trong một thời gian nhất định. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, quyền lợi của người lao động vẫn do doanh nghiệp cho thuê lao động đảm bảo nhưng người lao động phải chịu sự giám sát, điều hành của doanh nghiệp thuê lại lao động.

Hay trong bài viết: *“Lao động cho thuê lại ở Việt Nam”* của TS. Nguyễn Xuân Thu đăng trên cổng thông tin điện tử của Bộ Tư pháp năm 2010 định nghĩa cho thuê lại lao động như sau: *“Lao động cho thuê lại (còn gọi là lao động phái cử) có thể hiểu là những người lao động đã được tuyển dụng bởi một doanh nghiệp (bằng hợp đồng lao động giữa người lao động và doanh nghiệp đó), được doanh nghiệp khác thuê lại trong một thời gian nhất định thông qua hợp đồng cho thuê lại lao động giữa doanh nghiệp cho thuê (người sử dụng lao động của những lao động phái cử) và doanh nghiệp thuê lại lao động. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, người lao động chịu sự quản lý, điều hành của doanh nghiệp thuê lại lao động, nhưng quan hệ lao động (hợp đồng lao động) vẫn được duy trì với doanh nghiệp cho thuê lại lao động”*.

Lần đầu tiên, khái niệm CTLLĐ được ghi nhận tại Điều 53 BLLĐ 2012: *“CTLLĐ là việc NLD đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động CTLLĐ 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 CTLLĐ”*.

Như vậy, có thể thấy, dù tên gọi khác nhau, cách định nghĩa khác nhau nhưng theo quan điểm của ILO cũng như một số quốc gia, CTLLĐ đều là một hoạt động đặc biệt, có một số dấu hiệu cơ bản sau:

(i) Doanh nghiệp CTLLĐ tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động đối với NLD nhưng sau đó lại cho doanh nghiệp khác thuê lại trong một thời gian nhất định theo hợp đồng CTLLĐ giữa hai doanh nghiệp;

(ii) Quyền lợi của NLD cho thuê lại vẫn do doanh nghiệp CTLLĐ thực hiện và đảm bảo (doanh nghiệp CTLLĐ vẫn là chủ sử dụng lao động);

(iii) Trong thời gian làm việc ở doanh nghiệp thuê lại lao động, NLD phải chịu sự giám sát, quản lý, điều hành trực tiếp của doanh nghiệp thuê lại lao động.

CTLLĐ có thể được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau sau:

Dưới góc độ của NLD cho thuê lại, CTLLĐ có thể hiểu là NLD đã được tuyển dụng bởi một doanh nghiệp (trên cơ sở HĐLĐ giữa NLD và doanh nghiệp CTLLĐ) được cá nhân, tổ chức khác thuê lại trong một khoảng thời gian nhất định thông qua hợp đồng CTLLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và bên thuê lại lao động. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, NLD chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp của bên thuê lại lao động nhưng quan hệ lao động (HĐLĐ) vẫn được duy trì với doanh nghiệp CTLLĐ. Điều này có nghĩa, những quyền lợi cơ bản của NLD như tiền lương, BHXH, BHYT... được doanh nghiệp CTLLĐ đảm bảo theo HĐLĐ đã giao kết giữa hai bên và phù hợp với quy định pháp luật. Tuy nhiên, trong quá trình làm việc, NLD có thể được hưởng các phúc lợi khác như những lao động chính thức của bên thuê lại lao động, đồng thời, chịu sự điều hành, quản lý nhất định từ đơn vị này.

Dưới góc độ của doanh nghiệp CTLLĐ, CTLLĐ là việc doanh nghiệp tổ chức tuyển dụng NLD sau đó cho một hoặc một số đơn vị khác thuê lại lao động đó trên cơ sở thỏa thuận giữa hai bên thông qua hợp đồng dịch vụ CTLLĐ. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ sẽ nhận được một khoản phí dịch vụ từ việc CTLLĐ. Doanh nghiệp CTLLĐ phải đảm bảo các điều kiện nhất định về CTLLĐ theo quy định của pháp luật.

Dưới góc độ của đơn vị thuê lại lao động, CTLLĐ được hiểu là việc một cá nhân, tổ chức (gọi chung là doanh nghiệp) trên cơ sở nhu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh của mình thuê lại lao động của một doanh nghiệp CTLLĐ trong một

khoảng thời gian nhất định trên cơ sở thỏa thuận thông qua hợp đồng dịch vụ CTLLĐ. Nếu đối với doanh nghiệp CTLLĐ, việc thu phí dịch vụ từ việc CTLLĐ là mục đích đầu tiên thì dưới góc độ doanh nghiệp thuê lại lao động, CTLLĐ nhằm đáp ứng nhu cầu về nguồn lao động do thiếu hụt lao động tạm thời hoặc cần lao động làm những công việc có tính chất tạm thời trong một khoảng thời gian nhất định, nhằm tiết kiệm thời gian, tiết kiệm chi phí tuyển dụng, đào tạo cũng như các thủ tục hành chính liên quan. Tất nhiên, doanh nghiệp thuê lại lao động vẫn phải có trách nhiệm quản lý, điều hành, tổ chức lao động đối với NLĐ được thuê lại như kỷ luật lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động...

Trên cơ sở phân tích các quan điểm về CTLLĐ và các dấu hiệu đặc trưng của hoạt động CTLLĐ, có thể đưa ra khái niệm về CTLLĐ như sau:

CTLLĐ là việc một doanh nghiệp được cấp phép theo quy định pháp luật tiến hành tuyển dụng lao động (ký hợp đồng đối với người lao động) nhưng sau đó lại cho doanh nghiệp khác thuê lại để sử dụng trong một khoảng thời gian nhất định trên cơ sở hợp đồng CTLLĐ. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, quyền lợi của NLĐ vẫn do doanh nghiệp cho thuê lại lao động đảm bảo nhưng NLĐ phải chịu sự giám sát, điều hành, quản lý của doanh nghiệp thuê lại lao động.

Xuất phát từ khái niệm CTLLĐ trên, có thể nhận thấy, CTLLĐ có một số đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, CTLLĐ vừa mang đặc điểm của quan hệ lao động vừa mang đặc điểm của quan hệ thương mại

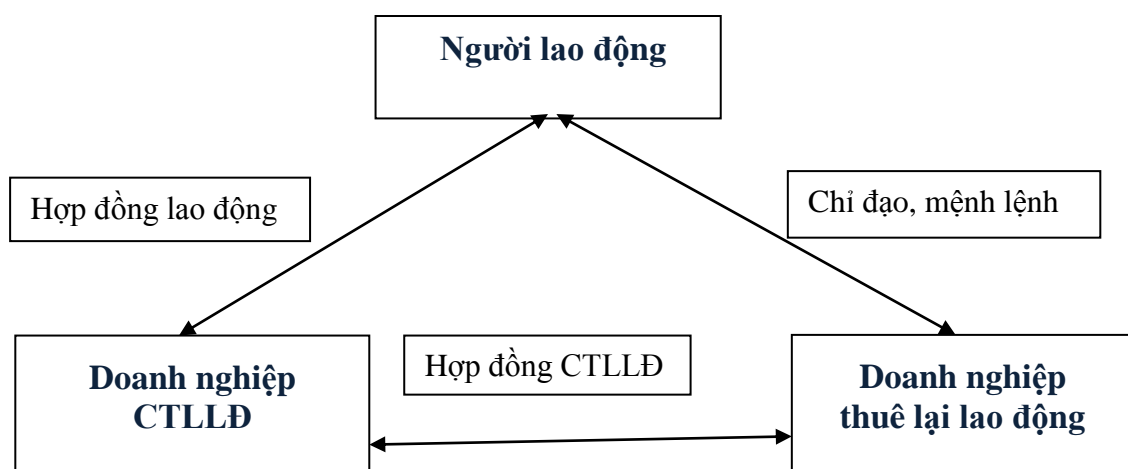
Dù được tiếp cận dưới góc độ nào (NLĐ, doanh nghiệp CTLLĐ hoặc doanh nghiệp thuê lại lao động), CTLLĐ luôn có sự tham gia của ba chủ thể:

(i) NLĐ cung ứng sức lao động để đổi lấy tiền lương/thu nhập, được tuyển dụng bởi doanh nghiệp CTLLĐ nhưng lại chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp từ đơn vị thuê lại lao động (ii) Doanh nghiệp CTLLĐ là NSDLĐ đã tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động với NLĐ và cử NLĐ đến làm việc tại một đơn vị khác, chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp của đơn vị khác, (iii) Đơn vị thuê lại lao động là người nhận NLĐ từ NSDLĐ cử đi và trực tiếp sử dụng, quản lý, điều hành lao động đó

cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Đối với bên thuê lại lao động, trong quan hệ CTLLĐ không nhất thiết phải là doanh nghiệp, đó có thể là cá nhân hoặc tổ chức có nhu cầu sử dụng lao động ngoài nhằm đáp ứng nhu cầu lao động và phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Tuy nhiên, trong phạm vi luận văn này, tác giả giả định chung là doanh nghiệp thuê lại lao động.

Về mối quan hệ giữa các chủ thể tham gia quan hệ CTLLĐ, theo quan điểm của ILO và pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới, thuê lại lao động là mối quan hệ việc làm tam giác phát sinh giữa NLĐ và hai chủ sử dụng lao động. [2, tr. 29] Nghĩa là một doanh nghiệp sẽ tiến hành tuyển dụng lao động nhưng sau đó lại cho doanh nghiệp khác thuê lại lao động trong một thời gian nhất định. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, NLĐ chịu sự giám sát, điều hành, quản lý của doanh nghiệp này. Có thể tóm tắt sơ đồ về mối quan hệ của các chủ thể CTLLĐ như sau:

Hình 1.1. Sơ đồ mối quan hệ giữa các chủ thể trong quan hệ CTLLĐ



CTLLĐ về bản chất là mối quan hệ ba bên với sự tham gia của bên CTLLĐ (doanh nghiệp CTLLĐ), bên thuê lại lao động (doanh nghiệp thuê lại lao động) và NLĐ cho thuê lại nên thực chất trong hoạt động CTLLĐ sẽ gồm ba mối quan hệ:

(i) Quan hệ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và NLĐ được cho thuê lại

Quan hệ này là quan hệ lao động được thiết lập trên cơ sở của HĐLĐ, thể hiện qua các điều khoản trong HĐLĐ và việc đảm bảo thực hiện các điều khoản đó trong thực tế. Doanh nghiệp CTLLĐ tuyển dụng và ký kết hợp đồng lao động với

NLĐ, sau đó cho doanh nghiệp khác thuê lại lao động. Vì vậy, trong quan hệ này, doanh nghiệp CTLLĐ chính là NSDLĐ và lao động được cho thuê lại là NLĐ. NLĐ tuy không làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp CTLLĐ, nhưng doanh nghiệp CTLLĐ vẫn chịu trách nhiệm trả lương và đảm bảo các quyền lợi của NLĐ theo quy định của pháp luật.

(ii) Quan hệ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động

Quan hệ giữa hai doanh nghiệp này là quan hệ mang tính dịch vụ, thương mại được hình thành trên cơ sở hợp đồng CTLLĐ. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm cung cấp cho doanh nghiệp thuê lại lao động lượng lao động theo điều kiện, tiêu chuẩn mà doanh nghiệp đó đặt ra, đồng thời, doanh nghiệp thuê lại lao động có trách nhiệm trả cho doanh nghiệp CTLLĐ một khoản tiền là phí dịch vụ. Khi hết thời hạn thuê lao động theo hợp đồng, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ hoàn trả lại số lao động đã thuê cho doanh nghiệp CTLLĐ.

(iii) Quan hệ giữa NLĐ cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động

Quan hệ này là quan hệ sử dụng lao động trong thực tế. Nhưng giữa hai chủ thể này lại không có sự ràng buộc với nhau bởi bất kỳ hợp đồng nào. Những vấn đề về quyền và lợi ích của hai bên lại được thông qua một chủ thể trung gian là doanh nghiệp cho thuê lại lao động và hai hợp đồng đó là HĐLĐ và hợp đồng CTLLĐ. Doanh nghiệp thuê lại lao động tuy không phải là NSDLĐ nhưng lại có quyền điều hành, giám sát, quản lý đối với NLĐ cho thuê lại trong suốt quá trình NLĐ thuê lại thực hiện các nghĩa vụ lao động tại doanh nghiệp mình. Tuy nhiên, trong quá trình sử dụng lao động thuê lại, nếu NLĐ thuê lại vi phạm nghĩa vụ lao động hoặc có hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì doanh nghiệp thuê lại lao động không tiến hành xử lý kỷ luật mà trả lại NLĐ cho doanh nghiệp CTLLĐ.

Như vậy, để hình thành quan hệ CTLLĐ, cần có sự tham gia của ba chủ thể: doanh nghiệp CTLLĐ, NLĐ cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại lao động. Trong mỗi quan hệ này có sự tồn tại của hai loại hợp đồng là HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ với NLĐ cho thuê lại và hợp đồng dịch vụ (hợp đồng CTLLĐ) giữa doanh nghiệp cho thuê lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động. Về nguyên tắc, hai hợp

đồng này phải có sự thống nhất với nhau về nội dung, trong đó có quy định về điều kiện lao động, vấn đề sử dụng lao động đối với NLD. Có như vậy mới đảm bảo được quyền lợi cho NLD và hạn chế được các tranh chấp phát sinh.

Có thể nói, dù nhìn dưới góc độ nào, CTLLĐ cũng là sự tổng hòa của ba chủ thể: doanh nghiệp CTLLĐ, NLD và doanh nghiệp thuê lại lao động, với ba mối quan hệ khác nhau: Quan hệ lao động giữa NLD và doanh nghiệp CTLLĐ, chịu sự điều chỉnh của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn; Quan hệ thương mại giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động, chịu sự điều chỉnh của Bộ luật Dân sự, Luật Thương mại và các văn bản hướng dẫn thi hành (pháp luật dân sự và thương mại); Quan hệ hỗn hợp giữa NLD và doanh nghiệp thuê lại lao động. Điều đó cho thấy, CTLLĐ vừa mang đặc điểm của quan hệ lao động vừa mang đặc điểm của quan hệ thương mại.

Thứ hai, hoạt động CTLLĐ vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội

Cũng như các hoạt động khác, CTLLĐ chịu sự điều chỉnh của các quy luật kinh tế thị trường như quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh, quy luật cung – cầu... Bên cung cấp lao động phải tính toán mọi hoạt động của mình làm sao để bù đắp được chi phí và có lãi; bên thuê lại lao động cũng phải tính toán kỹ hiệu quả của việc sử dụng lao động đem lại. Đó là những biểu hiện mang tính kinh tế.

Về mặt xã hội, CTLLĐ hình thành như một giải pháp quan trọng thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động trong việc luân chuyển lao động, khai thác đúng bản chất của loại hàng hóa đặc biệt – hàng hóa sức lao động trên thị trường, góp phần đảm bảo cuộc sống cho NLD thông qua việc đem lại cơ hội việc làm cho NLD, góp phần giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp trong xã hội. Cùng với những biện pháp về mặt quản lý như chuyên dịch cơ cấu kinh tế, phát triển ngành có dung lượng lao động nhiều như ngành dệt may, chế biến thực phẩm, cơ khí, dịch vụ... thì CTLLĐ là một trong những giải pháp quan trọng cho việc chấp nối cung – cầu lao động nhằm thu hút, tận dụng cơ hội lao động, giải quyết việc làm cho NLD, đặc biệt là trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, đa dạng và phức tạp như hiện nay.

Có thể nói, CTLLĐ là sự tổng hòa các yếu tố kinh tế và xã hội. CTLLĐ không chỉ liên quan đến vấn đề việc làm, giải quyết việc làm, hạn chế thất nghiệp, đảm bảo đời sống cho NLĐ mà còn liên quan trực tiếp đến việc đầu tư nguồn nhân lực, thu hút đầu tư, tăng trưởng và phát triển nền kinh tế - xã hội. Trên cơ sở đặc điểm này, pháp luật đã có định hướng điều chỉnh cần thiết, phù hợp để giải quyết đồng bộ những vấn đề kinh tế, xã hội đặt ra đối với hoạt động CTLLĐ.

Thứ ba, CTLLĐ chỉ áp dụng đối với một số ngành nghề nhất định

Thực tế, các công việc mà các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động thuê lại thường chủ yếu tập trung vào những công việc mang tính chất tạm thời, mùa vụ, mang tính chất dịch vụ như biên dịch, phiên dịch, kế toán, phục vụ, giúp việc gia đình... hoặc những công việc có yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; thay thế NLĐ trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc thực hiện các nghĩa vụ công dân hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

Mặt khác, xuất phát từ bản chất của hoạt động CTLLĐ là mối quan hệ ba bên giữa doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp thuê lại lao động và NLĐ thuê lại, dường như NLĐ là bên yếu thế hơn, chịu nhiều bất lợi hơn. Chính vì vậy, để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ cũng như sự hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ CTLLĐ cần thiết phải có sự giới hạn CTLLĐ ở một số ngành nghề, công việc nhất định.

Có thể thấy, nếu xét dưới góc độ nhu cầu của doanh nghiệp CTLLĐ, các doanh nghiệp đương nhiên mong muốn mở rộng tối đa danh mục các công việc được phép CTLLĐ vì nhiều mục đích khác nhau. Vì vậy, các doanh nghiệp CTLLĐ cần phải ký HĐLĐ với NLĐ để đảm bảo việc làm cho NLĐ, từ đó góp phần ổn định, duy trì và phát triển thị trường lao động.

1.1.2. Hình thức cho thuê lại lao động

CTLLĐ là một hoạt động tương đối phong phú, đa dạng về hình thức và mục đích CTLLĐ. Có doanh nghiệp CTLLĐ với mục đích kinh doanh kiếm lời, có doanh nghiệp vì không bố trí được việc làm cho NLĐ nên CTLLĐ trong thời kỳ nhàn rỗi, bên cạnh đó, lại có doanh nghiệp CTLLĐ với tính chất đan xen. Chính vì vậy, việc phân loại và xác định các trường hợp CTLLĐ có ý nghĩa quan trọng trong

việc xác định hình thức pháp luật điều chỉnh hoạt động CTLLĐ tương ứng và phù hợp. Tùy thuộc vào tiêu chí phân loại mà có các hình thức cho thuê lại lao động khác nhau, song nhìn chung, có thể chia cho thuê lại lao động thành một số loại hình sau:

Hình thức 1: CTLLĐ thụ động. Hình thức CTLLĐ thụ động là hình thức doanh nghiệp tuyển dụng lao động để làm việc chính thức tại đơn vị mình nhưng trong quá trình sử dụng lao động có thể cho doanh nghiệp khác thuê lại trong một thời gian nhất định vì nhiều lý do (doanh nghiệp gặp khó khăn, không bố trí được việc làm cho NLĐ hoặc doanh nghiệp thấy việc cho thuê lại có lợi hơn cho NLĐ cũng như chính bản thân doanh nghiệp so với việc trực tiếp sử dụng nguồn lao động này...). Trong hình thức này, doanh nghiệp CTLLĐ giao kết hợp đồng với NLĐ với mục đích để sử dụng lao động cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là chính, còn việc CTLLĐ là việc phát sinh trong quá trình sử dụng lao động, không phải là mục đích chính của doanh nghiệp. Có thể thấy, vấn đề lợi nhuận không hẳn là mục tiêu hàng đầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, chính vì hoạt động CTLLĐ chen ngang trong quá trình sử dụng lao động sẽ dẫn đến nguy cơ khó kiểm soát của cơ quan quản lý Nhà nước đối với hoạt động CTLLĐ thụ động này.

Hình thức 2: CTLLĐ chủ động. Đây là hình thức doanh nghiệp tuyển dụng lao động không nhằm mục đích sử dụng mà nhằm mục đích để cho doanh nghiệp khác thuê lại để tìm kiếm lời. Trong hình thức này, CTLLĐ sẽ là hoạt động kinh doanh chủ yếu của doanh nghiệp và mục đích lợi nhuận sẽ là mục tiêu hàng đầu của doanh nghiệp CTLLĐ. Trong mối quan hệ này, doanh nghiệp ký HĐLĐ với NLĐ nhưng sau đó lại chuyển NLĐ đến làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động. NLĐ mặc dù vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp CTLLĐ nhưng lại chịu sự quản lý, điều hành trực tiếp từ doanh nghiệp thuê lại lao động; đồng thời, doanh nghiệp CTLLĐ phải gánh chịu trách nhiệm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, vì mục tiêu đầu tiên của các doanh nghiệp CTLLĐ là tìm kiếm lợi nhuận từ hoạt động CTLLĐ nên rất có thể quyền lợi của NLĐ không được bảo đảm. Vì vậy, pháp luật cần có những quy định tương đối chặt

chẽ nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD. Từ đó, nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước trong hoạt động CTLLĐ.

Có thể nói, việc phân loại và xác định các hình thức CTLLĐ có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định hình thức pháp luật điều chỉnh hoạt động CTLLĐ phù hợp.

1.2. Pháp luật cho thuê lại lao động

1.2.1. Khái niệm pháp luật cho thuê lại lao động

Trước khi Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực từ ngày 01/5/2013, có một số ngành nghề được pháp luật cho phép hoạt động mang bóng dáng của quan hệ “cho thuê lại lao động” như dịch vụ bảo vệ, dịch vụ thuê người giúp việc trong gia đình, phục vụ quán ăn, công nhân bốc xếp... nhưng lại được nhìn nhận dưới góc độ quan hệ pháp luật dân sự chứ không phải quan hệ pháp luật lao động.

Khi doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ mới hình thành và xuất hiện thì các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong lĩnh vực cấp phép đăng ký doanh nghiệp đã vận dụng Điều 18 của Bộ luật Lao động năm 1993 (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007) quy định về hoạt động dịch vụ việc làm để cho phép hoạt động CTLLĐ. Đó chính là hoạt động cung ứng lao động mà nhiều doanh nghiệp dịch vụ việc làm vẫn thực hiện. Thậm chí, trong Bộ luật Lao động cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành không có quy định nào cấm hoạt động CTLLĐ. Đặc biệt, trong việc đăng ký doanh nghiệp, ở một số địa phương, hoạt động này đã được chấp nhận trong “ngành nghề kinh doanh” khi đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Hơn nữa, trong Nghị định 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam có sự thừa nhận và cho phép doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ (cung ứng lao động). Theo đó, Bộ ngoại giao, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm thành lập hoặc chỉ định tổ chức cung ứng lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

Trái lại, quan điểm khác cho rằng, Điều 18 Bộ luật Lao động không bao gồm hoạt động CTLLĐ. Theo Điều 26 BLLĐ về giao kết hợp đồng lao động: “*HĐLĐ là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*”

và tại khoản 1 Điều 30 BLLĐ, thì “*hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động*” mà theo Điều 6 BLLĐ thì: “*Người sử dụng lao động là doanh nghiệp có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động*”. Theo đó [32, tr. 26], chủ thể của hợp đồng lao động chỉ có thể là NLD và người sử dụng lao động và nội hàm của điều luật cũng đã chứa đựng nội dung cấm việc ký kết hợp đồng lao động giữa NLD với một chủ thể khác - chủ thể không sử dụng lao động mà chỉ ký kết hợp đồng với NLD nhằm cho thuê lại NLD đó. Nghĩa là, pháp luật về hợp đồng lao động Việt Nam không thừa nhận và cho phép hoạt động cho thuê lại NLD.

Theo quy định tại Nghị định số 14/2001/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25/04/2001 quy định về quản lý, kinh doanh dịch vụ bảo vệ và Thông tư số 07/2001/TT-BCA của Bộ Công an thì hoạt động CTLLĐ được coi là một hoạt động bị cấm. Vì căn cứ quy định tại văn bản này thì doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ bảo vệ không được phép cho các tổ chức, doanh nghiệp khác thuê nhân viên (vệ sĩ) của mình, mà chỉ cung ứng dịch vụ bảo vệ cho các tổ chức, doanh nghiệp. Các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng dịch vụ đó không được phép sử dụng vệ sĩ như các doanh nghiệp sản xuất sử dụng lao động, vệ sĩ không chịu sự điều động của doanh nghiệp nhận thuê mà vệ sĩ thực hiện nhiệm vụ do doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ bảo vệ giao. Với cách hiểu không thống nhất về điều luật trên giữa các cơ quan nhà nước, giữa các địa phương dẫn đến địa phương này cho phép hoạt động CTLLĐ mà địa phương khác không cho phép. Đây cũng là lý do làm cho các doanh nghiệp nghi ngờ về tính minh bạch của pháp luật cũng như tính công bằng trong công tác quản lý của Nhà nước về hoạt động CTLLĐ.

Có thể thấy, khuôn khổ pháp lý điều chỉnh hoạt động CTLLĐ tại Việt Nam còn chưa rõ ràng, hầu như còn bỏ ngỏ và nếu có thì còn chứa đựng nhiều mâu thuẫn, điều đó làm cho quyền lợi của NLD cho thuê lại không được bảo đảm và xuất hiện nhiều bất cập, hạn chế liên quan đến quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp thuê lại lao động và đặc biệt là NLD.

Từ thực tiễn đó, nhu cầu cần phải có các quy định pháp luật điều chỉnh mối quan hệ xã hội trong quan hệ CTLLĐ ở Việt Nam là hết sức cần thiết. Đến nay,

BLLĐ năm 2012 được ban hành và có hiệu lực từ 01/5/2013, đã ghi nhận và quy định một khung pháp lý cho hoạt động CTLLĐ từ Điều 53 đến Điều 58, mục 5, chương III và ngày 22/5/2013 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 55/2013/NĐ-CP để hướng dẫn thi hành. Từ đây, hoạt động CTLLĐ đã chính thức được luật hóa và mọi hoạt động liên quan đến hoạt động này phải tuân thủ và thực hiện trong phạm vi pháp luật cho phép, đồng thời đây cũng là cơ sở để cho các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp và xử lý các vi phạm pháp luật phát sinh trong hoạt động CTLLĐ.

Từ phân tích trên có thể đưa ra khái niệm về pháp luật CTLLĐ như sau:

Pháp luật CTLLĐ là hệ thống các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành để điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong hoạt động CTLLĐ giữa ba bên doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp thuê lại lao động và NLD.

1.2.2. Nguyên tắc pháp luật cho thuê lại lao động

Ngoài các nguyên tắc chung của pháp luật lao động thì pháp luật về cho thuê lại lao động còn có các nguyên tắc riêng sau:

Một là, nguyên tắc bảo vệ người lao động

Quan hệ CTLLĐ là quan hệ “tam giác” giữa ba bên, doanh nghiệp CTLLĐ - NLD - doanh nghiệp thuê lại lao động. Trong đó NLD đồng thời tham gia và liên quan đến cả hai doanh nghiệp có nhu cầu thuê mướn, sử dụng họ với mục đích khác nhau. Tham gia mỗi quan hệ lao động này thì NLD cũng có những lợi ích nhất định so với làm việc cố định tại một doanh nghiệp như khả năng linh hoạt về việc làm, tránh được tình trạng thất nghiệp, làm quen với nhiều môi trường làm việc khác nhau và sẽ có nhiều kinh nghiệm làm việc hơn... [6, tr. 52]. Tuy nhiên, những bất lợi và rủi ro cho NLD thì lại rất nhiều như việc làm không ổn định nên NLD sẽ không có những định hướng nghề nghiệp rõ ràng, thu nhập thường không cao, không có sự gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp và đồng nghiệp nơi làm việc, không có động lực để thăng tiến trong công việc, quyền lợi thường không được bảo đảm, tai nạn nghề nghiệp cao hơn so với những NLD chính tại doanh nghiệp vì họ không được thông tin đầy đủ về rủi ro trong công việc. Hơn nữa, NLD không được bảo

đảm các quyền lợi về BHXH, BHYT, phúc lợi của doanh nghiệp, không được tham gia công đoàn... Vì vậy, pháp luật điều chỉnh quan hệ CTLLĐ cần phải chú ý nguyên tắc bảo vệ NLĐ. Nội dung chủ yếu của nguyên tắc này bao gồm: đảm bảo sự bình đẳng, đảm bảo quyền tự do cho NLĐ và đảm bảo trách nhiệm trong quan hệ lao động của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động.

Hai là, hoạt động cho thuê lại lao động là hoạt động kinh doanh có điều kiện

Quan hệ CTLLĐ cũng như các hoạt động kinh doanh khác, về bản chất là hành vi của các chủ thể nhằm mục đích lợi nhuận/thu nhập. Doanh nghiệp CTLLĐ hướng tới lợi nhuận từ khoản phí dịch vụ; NLĐ hướng tới thu nhập là tiền lương, thưởng và các chế độ phúc lợi xã hội; còn doanh nghiệp thuê lại lao động hướng tới việc tối giản các chi phí sử dụng lao động như chi phí đào tạo, tuyển dụng, quản lý... Điều này sẽ dẫn đến nguy cơ cạnh tranh lợi ích giữa các chủ thể với nhau, khi đó, quyền lợi của một hoặc các bên bị xâm phạm. Vì vậy, những điều kiện ràng buộc về mặt pháp lý trong quan hệ này là cần thiết, vì không những bảo đảm quyền lợi của các bên, đặc biệt là NLĐ, mà còn giúp hoạt động CTLLĐ diễn ra một cách lành mạnh, ổn định và phát triển.

1.2.3. Nội dung pháp luật cho thuê lại lao động

Căn cứ vào điều kiện kinh tế - xã hội và phong tục tập quán của Việt Nam mà pháp luật cho thuê lại lao động tập trung vào các nội dung chính sau: Quy định về điều kiện hoạt động của doanh nghiệp CTLLĐ; hợp đồng CTLLĐ, quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ CTLLĐ và việc xử lý vi phạm trong hoạt động CTLLĐ.

Thứ nhất, quy định về điều kiện hoạt động của doanh nghiệp CTLLĐ

Quan hệ cho thuê lại lao động “*về bản chất là một hoạt động kinh doanh mà thông qua việc cho thuê lao động doanh nghiệp cho thuê sẽ thu một khoản lợi nhuận từ hoạt động này chứ không phải thông qua việc trực tiếp sử dụng lao động, mặc dù giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động với người lao động có xác lập quan hệ thông qua việc ký kết hợp đồng lao động*” [6, tr.53]. Mặt khác, doanh nghiệp thuê lại lao động thường nhằm phục vụ cho những công việc tạm thời, mùa

vụ trong thời gian ngắn; NLD làm việc ở những doanh nghiệp thuê lại lao động thường chịu nhiều bất lợi, rủi ro so với những NLD chính trong doanh nghiệp. Do vậy, phải có những điều kiện để ràng buộc về mặt pháp lý để tránh sự lạm dụng của các bên trong quan hệ CTLLĐ, nhằm bảo vệ tối đa quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD, đồng thời, tạo điều kiện đảm bảo công tác quản lý Nhà nước về hoạt động này, hướng tới sự phát triển lành mạnh hoạt động CTLLĐ của quốc gia.

Có thể nói, CTLLĐ là một hình thức kinh doanh đặc thù, vì vậy, pháp luật cũng cần có những quy định chặt chẽ để xác định những điều kiện ràng buộc về mặt pháp lý của doanh nghiệp CTLLĐ. Các quy định điều kiện phổ biến như: các tiêu chí về cấp giấy phép; quy định về thẩm quyền cấp giấy phép; quy định về vốn pháp định, ký quỹ, giới hạn ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ...

Thứ hai, hợp đồng CTLLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động

Mặc dù NLD không phải là chủ thể trong hợp đồng này nhưng có nhiều vấn đề trong hợp đồng CTLLĐ gắn với lợi ích của NLD, trong đó, đáng chú ý là điều khoản phân định trách nhiệm của các bên trong việc bảo vệ quyền lợi cho NLD.

Nội dung của hợp đồng CTLLĐ vì liên quan đến quyền lợi của các bên trong quan hệ CTLLĐ nên thường có các điều khoản sau: Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung công việc, yêu cầu cụ thể đối với NLD thuê lại, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn vệ sinh lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên đối với NLD...

Thứ ba, quy định về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ cho thuê lại lao động

Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp CTLLĐ: Doanh nghiệp CTLLĐ trước tiên phải thực hiện nghĩa vụ của một NSDLĐ đối với NLD như: ký kết và thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể và thực hiện các thỏa thuận khác đã ký kết với NLD; tôn trọng NLD, lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu, thực hiện đúng các quy định về chế độ BHXH và BHYT cho NLD... Trong mối quan hệ với doanh nghiệp thuê lại lao động, doanh nghiệp

CTLLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ đã ký kết trong hợp đồng dịch vụ (hợp đồng CTLLĐ) và có thể sẽ phải thực hiện một số nghĩa vụ phát sinh mà trong hợp đồng hoặc thỏa thuận về CTLLĐ không quy định, tùy vào quy định pháp luật ở mỗi quốc gia.

Đối với doanh nghiệp thuê lại lao động, nội dung pháp luật điều chỉnh các quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp thuê lại lao động trong quan hệ pháp luật CTLLĐ là nhóm các quyền và nghĩa vụ trong các quan hệ giữa doanh nghiệp thuê lại lao động và doanh nghiệp CTLLĐ, quyền và nghĩa vụ trong quan hệ với NLD được thuê. Trong mối quan hệ với NLD, doanh nghiệp thuê lại lao động có quyền điều hành, giám sát trực tiếp NLD được thuê trong suốt thời gian NLD làm việc theo các điều khoản đã thỏa thuận trong hợp đồng CTLLĐ... Bên cạnh đó, doanh nghiệp thuê lại lao động phải thực hiện nghĩa vụ tương ứng đối với NLD như: thông báo, hướng dẫn cho NLD biết nội quy lao động của đơn vị, không phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với NLD thuê lại so với NLD của đơn vị...

Quyền và nghĩa vụ của NLD cho thuê lại: Ngoài các quyền mà pháp luật quốc gia quy định để điều chỉnh chung cho quan hệ lao động giữa NLD với NSDLĐ, NLD còn có các quyền pháp luật quy định để điều chỉnh mối quan hệ giữa NLD cho thuê và doanh nghiệp thuê lại lao động như: quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao nghề nghiệp làm việc và không bị phân biệt đối xử; quyền được hưởng lương, các khoản phụ cấp, phúc lợi khác theo thỏa thuận với NSDLĐ... Ngược lại, NLD cho thuê lại phải thực hiện các nghĩa vụ trong quan hệ lao động như: Thực hiện đúng theo HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể; chấp hành đúng kỷ luật lao động, nội quy lao động và sự điều hành hợp pháp của doanh nghiệp CTLLĐ... Ngoài ra, NLD còn phải thực hiện các nghĩa vụ trong quan hệ với doanh nghiệp thuê lại lao động như: tuân thủ sự điều hành, giám sát của người thuê lại lao động trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động; hoàn thành công việc được doanh nghiệp thuê lại lao động giao phù hợp với các nội dung của hợp đồng CTLLĐ...

Bên cạnh các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ CTLLĐ, trong quan hệ CTLLĐ cũng đề cập đến các quyền và nghĩa vụ của cơ quan quản lý

Nhà nước và các cá nhân có thẩm quyền trong việc cấp, cấp lại, gia hạn và thu hồi giấy phép hoạt động CTLLĐ; thanh tra, kiểm tra, xử phạt vi phạm pháp luật về CTLLĐ; quản lý Nhà nước về hoạt động CTLLĐ.

Thứ tư, xử lý vi phạm trong hoạt động CTLLĐ

Xuất phát từ bản chất của mối quan hệ CTLLĐ, các chủ thể đều hướng tới mục đích nhất định nên dễ nảy sinh xâm phạm quyền và lợi ích của nhau, đặc biệt là quyền lợi của NLD rất dễ bị xâm phạm. Mặt khác, nhằm quản lý hoạt động CTLLĐ một cách hiệu quả, đảm bảo sự ổn định thị trường, trật tự xã hội, đảm bảo cho hoạt động CTLLĐ hình thành và phát triển một cách lành mạnh thì việc cụ thể hóa các hành vi vi phạm pháp luật và biện pháp xử phạt là nội dung không thể thiếu trong việc điều chỉnh pháp luật đối với hoạt động CTLLĐ.

Những quy định về hậu quả pháp lý bất lợi đối với các bên khi không tuân thủ những điều kiện và quy định quản lý đối với hoạt động CTLLĐ thường gặp như: phạt tiền, thu hồi giấy phép...

Có thể nói, tùy thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội của quốc gia để có cách thức điều chỉnh phù hợp đối với hoạt động CTLLĐ. Tóm lại, bốn nội dung trên là những nội dung cơ bản cần phải có trong việc điều chỉnh pháp luật về CTLLĐ. Các nội dung này có quan hệ mật thiết và thống nhất với nhau trong việc điều chỉnh quan hệ CTLLĐ.

1.2.4. Vai trò pháp luật cho thuê lại lao động

Đối với nền kinh tế - xã hội của một quốc gia, pháp luật đóng vai trò quan trọng, là một công cụ hữu hiệu để quản lý Nhà nước, là cơ sở pháp lý để cơ quan quản lý Nhà nước tiến hành hoạt động quản lý vĩ mô nền kinh tế, bảo đảm sự ổn định của xã hội; đồng thời, góp phần tạo hành lang pháp lý để các chủ thể sản xuất kinh doanh thực hiện các hoạt động của mình. Trong khi lợi ích của các chủ thể trong mối quan hệ kinh doanh thường có sự xâm phạm lẫn nhau, các bên vì lợi ích của mình có thể sẵn sàng xâm hại đến lợi ích hợp pháp của các chủ thể khác, pháp luật ở một chừng mực nhất định sẽ giúp hài hòa tối đa lợi ích giữa các chủ thể, góp phần tạo nên sự công bằng xã hội.

CTLLĐ là quan hệ kinh tế hình thành, phát triển trong điều kiện của nền kinh tế thị trường. Do đó, với vai trò là công cụ quản lý Nhà nước, pháp luật cần thể chế hóa các đòi hỏi của thực tiễn, tạo hành lang pháp lý cho sự phát triển lành mạnh của thị trường lao động, góp phần ngăn chặn các hành vi bất hợp pháp. CTLLĐ cũng như các hoạt động kinh doanh khác, về bản chất là hành vi của các chủ thể nhằm mục đích lợi nhuận/thu nhập. Doanh nghiệp CTLLĐ hướng tới lợi nhuận từ khoản phí dịch vụ; NLĐ hướng tới thu nhập là tiền lương, thưởng và các chế độ phúc lợi xã hội; còn doanh nghiệp thuê lại lao động hướng tới việc tối giản các chi phí sử dụng lao động như chi phí đào tạo, tuyển dụng... Điều này sẽ dẫn đến nguy cơ cạnh tranh lợi ích giữa các chủ thể với nhau, khi đó, quyền lợi của một hoặc các bên bị xâm phạm. Vì vậy, trong nền kinh tế thị trường, việc tạo ra những bảo đảm, tạo hành lang pháp lý vững chắc cho hoạt động CTLLĐ diễn ra một cách lành mạnh, ổn định là một đòi hỏi tất yếu. Vai trò của pháp luật đối với việc tạo ra những bảo đảm cho hoạt động CTLLĐ được thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Pháp luật định hướng cho các chủ thể trong quan hệ CTLLĐ các quyền và nghĩa vụ, từ đó, tạo ra cơ chế thực thi cho các chủ thể;

- Pháp luật bảo vệ, khuyến khích những hoạt động thúc đẩy sự phát triển lành mạnh của thị trường lao động, đồng thời, hạn chế những hoạt động xâm phạm quyền lợi, lợi ích hợp pháp của các chủ thể;

- Pháp luật tạo ra cơ chế giải quyết tranh chấp phát sinh trong hoạt động CTLLĐ.

Như vậy, có thể nói, nếu thiếu vắng các quy định pháp luật trong việc điều chỉnh các quan hệ phát sinh từ hoạt động CTLLĐ sẽ ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể, hạn chế quyền tự do kinh doanh của các doanh nghiệp và ảnh hưởng đến sự phát triển của nền kinh tế - xã hội. Vì vậy, việc tiếp tục xây dựng, hoàn thiện pháp luật về CTLLĐ để điều chỉnh hoạt động CTLLĐ là hoàn toàn phù hợp và cần thiết.

1.3. Pháp luật cho thuê lại lao động của một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam

1.3.1. Pháp luật về cho thuê lại lao động của Anh

Năm 1973, hoạt động cho thuê lao động được đưa vào pháp luật của Anh (Employment Agencies Act 1973) và được sửa đổi năm 1999 những đến năm 2004 mới có hiệu lực. Mặc dù pháp luật không giới hạn phạm vi công việc, ngành nghề nhưng thực tế ở Anh hoạt động này chủ yếu tập trung vào công việc hành chính, thư ký, công việc phổ thông, đơn giản và không cần kỹ năng chuyên ngành.

Luật quy định nhiều nghĩa vụ pháp lý của doanh nghiệp cho thuê lao động, trong đó có một số nghĩa vụ cơ bản như:

Một là, đối với dịch vụ tìm kiếm việc làm không được thu phí của NLD.

Hai là, không được đưa ra những quy định bất lợi nhằm hạn chế, cản trở NLD chấm dứt HĐLĐ hoặc làm việc cho doanh nghiệp sử dụng lao động khác.

Ba là, không được cho các doanh nghiệp thuê để thay thế lao động của họ đang đình công.

Bốn là, doanh nghiệp thuê lại lao động không được thay mặt doanh nghiệp sử dụng lao động để trả lương cho NLD, nhưng doanh nghiệp CTLLĐ được yêu cầu doanh nghiệp thuê lại lao động trả tiền lệ phí để được thuê lao động.

Ngoài ra, luật cũng quy định chi tiết về các thỏa thuận của doanh nghiệp CTLLĐ đối với người lao động, quy định về xử lý những tình huống đặc biệt như người lao động phải đi làm xa nhà hoặc những tình huống có thể tính phí đối với người lao động... Tóm lại, luật của Anh quy định rất chi tiết và khá toàn diện.

1.3.2. Pháp luật về cho thuê lại lao động của Đức

Năm 1972, Luật CTLLĐ của Đức được ban hành (Employee Hiring Law of 1972). Luật đã cụ thể hóa những tiền đề về cấp phép, quan hệ việc làm, an sinh và các ngoại lệ cho các tình huống thuê mướn lao động. Giai đoạn đầu, hoạt động cho thuê lại lao động ở Đức nhìn chung bị hạn chế nhưng từ năm 2004 trở đi thì không còn hạn chế và các nguyên tắc cơ bản vẫn được duy trì.

Luật CTLLĐ của Đức trải qua rất nhiều lần sửa đổi. Năm 1991, thông qua

quy định cấm thuê lao động trong ngành xây dựng. Năm 1993, mở rộng thời gian cho thuê lao động từ 03 tháng lên 06 tháng. Thời gian cho thuê lại lao động được tăng lên đến 12 tháng từ năm 1997. Năm 2001, tăng lên mức 24 tháng cùng với một điều khoản mới, theo đó nếu một người lao động làm việc theo hợp đồng cho thuê trên 24 tháng thì phải được bên sử dụng lao động trả với mức lương và phúc lợi xã hội tương đương như các lao động thường xuyên tại doanh nghiệp. Đến năm 2003, luật về CTLLĐ tiếp tục được sửa đổi, việc cấm cho thuê lao động trong ngành xây dựng được dỡ bỏ. Từ năm 2004, các hạn chế về thời gian đã bị xóa bỏ và tiền công của người lao động được thực hiện trên cơ sở thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực, trong đó có nguyên tắc “bình đẳng về trả công”.

Luật về Kinh doanh cho thuê lao động của Đức quy định một số vấn đề cơ bản như:

Doanh nghiệp muốn hoạt động CTLLĐ phải thực hiện nghĩa vụ xin phép với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền và chỉ được cấp phép khi đáp ứng được những điều kiện nhất định về việc tuân thủ nộp thuế đầy đủ, thực hiện BHXH, BHYT, không vi phạm các quy định về lôi kéo lao động, đảm bảo điều kiện cơ bản cho NLD... Tuy nhiên, doanh nghiệp ở Đức lại không bị ràng buộc bởi yếu tố tài chính như đáp ứng mức vốn pháp định hay ký quỹ ngân hàng. Trường hợp, doanh nghiệp hoạt động ở quy mô nhỏ (dưới 50 lao động), thời gian chuyển giao ngắn (dưới 12 tháng) thì doanh nghiệp CTLLĐ chỉ cần thực hiện khai báo bằng văn bản với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền mà không cần thực hiện việc xin phép.

Pháp luật Đức giới hạn phạm vi hoạt động và để mở ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ bằng cách đưa ra trường hợp loại trừ trong một số lĩnh vực đặc thù như ngành xây dựng. Việc CTLLĐ giữa những NSDLĐ chỉ được tiến hành trong cùng một ngành kinh tế, giữa các doanh nghiệp của cùng một tập đoàn hoặc cùng một liên doanh, trừ một số trường hợp ngoại lệ.

Ngoài ra, Luật về Kinh doanh cho thuê lao động đã quy định rõ hình thức và nội dung của các loại hợp đồng, đặc biệt, mối quan hệ về quyền và nghĩa vụ giữa các chủ thể, các trường hợp hợp đồng vô hiệu và hậu quả pháp lý của sự vô hiệu.

Theo đó, HĐLĐ và hợp đồng CTLLĐ đều được lập bằng hình thức văn bản. Pháp luật Đức còn đưa vào hợp đồng một điều khoản bắt buộc về việc doanh nghiệp CTLLĐ phải tuyên bố rằng mình có giấy phép CTLLĐ hay không nhằm xác định hiệu lực của hợp đồng CTLLĐ. Về thời hạn của hợp đồng CTLLĐ, pháp luật Đức quy định mở theo hướng tôn trọng sự thỏa thuận của các bên, hợp đồng CTLLĐ là hợp đồng có thời hạn nhưng thời hạn do người CTLLĐ và người thuê lại lao động thỏa thuận.

Về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ CTLLĐ. Theo đó, NLD có quyền yêu cầu doanh nghiệp thuê lại lao động cung cấp các thông tin về các điều kiện lao động cơ bản áp dụng đối với NLD của doanh nghiệp thuê lại lao động làm công việc tương tự như công việc của NLD thuê, trong đó bao gồm cả việc trả thù lao. Quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp thuê lại lao động cũng được quy định rõ.

CTLLĐ là một hoạt động kinh doanh có điều kiện với sự tham gia của nhiều chủ thể. Do đó, Cộng hòa Liên bang Đức đã có một hệ thống cơ quan quản lý khá chuyên nghiệp, trong đó vai trò chủ chốt thuộc về cơ quan giám sát lao động Liên bang và cơ quan hải quan. Ngoài ra, có thể kể tới các cơ quan khác giữ vai trò hợp tác với các cơ quan trên để truy cứu và xử phạt các hành vi vi phạm như: các tổ chức BHYT với tư cách là cơ quan nhận khoản tiền BHXH; cơ quan tài chính; tổ chức bảo hiểm tai nạn; các tổ chức bảo hiểm hưu trí; các tổ chức trợ cấp xã hội; các cơ quan có thẩm quyền về bảo hiểm lao động của các bang, với nhiều chế tài xử phạt nghiêm minh, mang lại hiệu quả thiết thực trong việc xây dựng một hoạt động CTLLĐ hợp pháp và lành mạnh.

Nhìn chung, Luật về Kinh doanh CTLLĐ của Đức đã quy định khá hoàn thiện để hài hòa mối quan hệ ba bên giữa bên cho thuê lại lao động, NLD và doanh nghiệp thuê lại lao động.

1.3.3. Pháp luật về cho thuê lại lao động của Hoa Kỳ

Hoa Kỳ không có luật liên bang về CTLLĐ, nhưng một số tiểu bang có luật trong lĩnh vực này như: New York, Georgia, Illinois, New Hampshire... Tuy nhiên, luật liên bang có điều chỉnh quan hệ lao động chung cho các chủ thể tham gia vào

quan hệ lao động (luật những quan hệ lao động quốc gia - NLRA).

Ở một số tiểu bang, việc thuê lao động được thực hiện trên cơ sở thông báo của doanh nghiệp hoặc đăng ký, hoạt động này được thả nổi theo các chức năng của thị trường, ngoài việc thuê lao động thì các loại hình dịch vụ cung ứng lao động cũng được cho phép. Lao động thuê lại ở Hoa Kỳ thường là lao động tạm thời, chủ yếu thực hiện công việc hành chính. Về nguyên tắc, họ được đối xử bình đẳng về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, quyền lao động và quyền được hưởng an sinh xã hội. Tuy nhiên trên thực tế những người lao động cho thuê chỉ đạt được khoảng 70% thu nhập so với những người lao động thường xuyên và có khả năng bị loại trừ các quyền được hưởng phúc lợi xã hội như trợ cấp hưu trí, bảo hiểm y tế, họ cũng không thuộc đối tượng thương lượng tập thể với người sử dụng lao động thuê lại. Hầu hết lao động thuê lại làm việc với thời gian ngắn dưới 6 tháng.

Luật Dịch vụ việc làm (Employment Agency Law) sửa đổi năm 2004, của bang New York có quy định một số nội dung cơ bản như: các khái niệm có liên quan, yêu cầu đối với việc cấp phép, chuyển nhượng giấy phép, thay đổi địa điểm kinh doanh... (Điều 170 - 179); Hợp đồng liên quan đến quá trình cho thuê lao động, các giấy biên nhận (Điều 181); Tuyển dụng lao động làm việc gia đình từ bang khác tới (Điều 183); Tuyển dụng lao động làm việc gia đình ngoài lãnh thổ Hoa Kỳ (Điều 184); Lệ phí, việc trả lại phí (Điều 185 - 186); Các quy định cấm đối với doanh nghiệp cho thuê lao động (Điều 187, 190)...

Tóm lại, hoạt động cho thuê lao động ở Hoa Kỳ phát triển khá mạnh mẽ, các tiểu bang đều có quy định về các tiêu chí cơ bản để tạo hành lang pháp lý cho hoạt động này và hầu như không bị hạn chế về ngành nghề cho thuê lao động mà để ngỏ cho các chủ thể hoạt động theo quy luật cung cầu của thị trường, tạo điều kiện cho thị trường cho thuê lại lao động phát triển.

1.3.4. Pháp luật về phái cử lao động của Nhật Bản

Nhật Bản không dùng thuật ngữ “cho thuê lao động” mà dùng thuật ngữ “phái cử lao động” mang ý nghĩa tương tự. Hoạt động phái cử lao động của Nhật Bản được chia làm 2 loại là: hoạt động kinh doanh phái cử lao động chung (loại

hình này phải xin cấp phép hoạt động) và hoạt động kinh doanh phải cử lao động đặc thù (loại hình này chỉ cần thông báo đăng ký hoạt động).

Theo luật số 88 được ban hành 05/7/1985 về CTLLĐ gọi là Luật bảo đảm hoạt động của doanh nghiệp CTLLĐ; cải thiện điều kiện làm việc của lao động cho thuê lại thì hoạt động phải cử lao động được cho phép ở 13 ngành nghề. Một năm sau, luật được sửa đổi, bổ sung cho phép thêm 13 ngành nghề nữa, nâng tổng ngành nghề được cho phép lên 26. Năm 1999, luật tiếp tục được sửa đổi, cho phép nhận lao động phải cử ở tất cả các ngành nghề, trừ một số ngành đặc thù và thời gian phải cử lao động là 03 năm đối với 26 ngành nghề đã cho phép, còn các ngành nghề còn lại thì thời hạn là 01 năm [32, tr. 33]. Năm 2004, luật được sửa đổi và cho phép phải cử lao động với ngành nghề chế tạo vốn bị cấm trước đó.

Một số quy định cơ bản về hoạt động phải cử lao động như sau:

Tại Nhật Bản, để được cấp giấy phép hoạt động (từ Bộ trưởng Y tế, Lao động và Phúc lợi) và tiến hành hoạt động phải cử lao động một cách hợp pháp, doanh nghiệp phải có một kế hoạch kinh doanh cụ thể, trong đó, phải nêu rõ số lượng lao động phải cử, khoản phí dành cho việc phải cử lao động và các vấn đề khác liên quan đến việc phải cử lao động.

Pháp luật Nhật Bản quy định theo hướng liệt kê khá chi tiết, đầy đủ các ngành nghề, công việc được phép cho phải cử lao động, trong đó tập trung vào một số ngành có sử dụng nhiều lao động, các công việc mang tính chất hỗ trợ... nâng tổng số công việc, ngành nghề được phép tiến hành phải cử lao động lên 26 ngành nghề.

Luật Phải cử lao động của Nhật Bản hướng đến việc quy định rõ các nội dung của hợp đồng phải cử lao động. Hợp đồng phải cử lao động phải có các điều khoản cụ thể quy định rõ về thời gian, địa điểm, vị trí, tính chất công việc mà NLĐ sẽ làm tại doanh nghiệp nhận phải cử lao động. Bên cạnh đó, điều kiện lao động, vấn đề đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động; các vấn đề phúc lợi xã hội, BHXH, BHYT, khiếu nại và giải quyết khiếu nại... cũng được ràng buộc trong hợp đồng phải cử lao động. Pháp luật Nhật Bản để mở thời hạn hợp đồng CTLLĐ để cho các bên tự thỏa thuận, hướng tới việc tôn trọng sự thỏa thuận giữa các bên.

Theo đó, thời gian phái cử lao động là 03 năm đối với 26 ngành nghề đặc thù theo quy định, 01 năm đối với các ngành nghề còn lại. Tuy nhiên, từ năm 2004 trở đi, thời gian phái cử trong 26 ngành đặc thù này đã không còn bị giới hạn, các ngành nghề còn lại vốn được quy định thời gian phái cử là 01 năm thì nay cũng do chủ sử dụng lao động tự do quyết định trong khoảng thời gian từ 01 đến 03 năm.

Hơn nữa, pháp luật Nhật Bản đã quy định rõ quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ phái cử lao động, được thể hiện qua nội dung các biện pháp mà người điều hành công việc phái cử phải thực hiện. Theo đó, người điều hành có trách nhiệm thúc đẩy phúc lợi của NLD phái cử, đảm bảo công việc phái cử phù hợp, việc biểu thị rõ ràng cho NLD biết về việc họ được thuê làm lao động phái cử cũng là một trong những nghĩa vụ bắt buộc của doanh nghiệp phái cử. Song song với việc quy định quyền, nghĩa vụ của doanh nghiệp phái cử lao động (người điều hành công việc phái cử), pháp luật Nhật Bản cũng quy định rõ quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp nhận phái cử (khách hàng) trong Luật Phái cử lao động.

Trong Luật Phái cử lao động của Nhật Bản, vấn đề xử phạt vi phạm hoạt động CTLLĐ cũng được quy định khá cụ thể:

“Bất kỳ người nào tiến hành giao dịch lao động phái cử có ý định lôi kéo NLD thực hiện những công việc vi phạm quy tắc đạo đức chung và sức khỏe sẽ bị phạt giam giữ, lao động trong khoảng thời gian dưới 01 năm và không quá 10 năm, hoặc bị phạt một khoản tiền dưới 200.000 Yên hoặc không quá 3.000.000 Yên...” (Điều 55).

Việc tiến hành giao dịch phái cử lao động chung mà không có giấy phép theo quy định hoặc có giấy phép nhưng theo một hình thức “sai trái, lừa bịp” sẽ bị phạt giam giữ, lao động với thời gian dưới 01 năm hoặc một khoản phạt không quá 1.000.000 Yên (Điều 59).

Theo quy định pháp luật Nhật Bản, doanh nghiệp nhận phái cử muốn sử dụng lao động phái cử quá thời gian phái cử phải yêu cầu NLD tham gia vào hợp đồng lao động. Tuy nhiên, Luật Phái cử lao động của Nhật Bản lại không có quy định xử phạt đối với NSDLĐ phái cử không tuân thủ quy định này. Bên cạnh đó,

luật cũng không có quy định về cấm phân biệt đối xử hoặc các biện pháp khắc phục cho NLD phái cử [2, tr. 109].

Nhìn chung, pháp luật phái cử lao động của Nhật Bản đã được sửa đổi, bổ sung theo từng giai đoạn để phù hợp với thực tế và các quy định của Luật thì ngày càng chặt chẽ hơn để đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho người lao động, đồng thời cũng tạo được điều kiện để các chủ thể tham gia vào hoạt động kinh doanh lao động phái cử có được những lợi ích nhất định, hài hòa với lợi ích của xã hội và tạo điều kiện để hoạt động phái cử này ở Nhật phát triển mạnh mẽ.

1.3.5. Pháp luật về phái cử lao động của Trung Quốc

Trước đây, hầu hết các hoạt động phái cử lao động ở Trung Quốc đều xem là bất hợp pháp, lạm dụng, bóc lột lao động di cư và NLD không được bảo vệ quyền lợi chính đáng. Năm 2003 – 2004, để ngăn chặn tình trạng đó và giúp NLD di cư biết được quyền lợi của họ. Lần đầu tiên trong “Sách trắng về hiện trạng và chính sách việc làm của Trung Quốc” đề cập đến vấn đề này. Đồng thời, Chính phủ Trung Quốc đã ban hành Luật Hợp đồng lao động có hiệu lực từ tháng 1/2008. Sau khi có luật về vấn đề phái cử lao động thì hoạt động này đã phát triển mạnh mẽ. Cụ thể, đến hết năm 2008 có hơn 26.000 công ty phái cử lao động đã được đăng ký, hơn 27 triệu NLD tham gia hoạt động phái cử lao động [2, tr. 15].

Một số quy định cơ bản của pháp luật Trung Quốc về phái cử lao động:

Pháp luật Trung Quốc không ràng buộc việc xin cấp phép hoạt động của các doanh nghiệp muốn thực hiện hoạt động phái cử lao động. Doanh nghiệp phái cử lao động chỉ cần được thành lập một cách hợp pháp theo Luật Công ty và có vốn đăng ký tối thiểu là 500.000 Nhân dân tệ, đồng thời, công ty đang hoạt động không được phép thành lập công ty cung ứng lao động để cung ứng lao động cho công ty đó hoặc thành viên các đơn vị thành viên.

Pháp luật Trung Quốc chỉ xác định các tiêu chí mang tính định hướng nhận dạng các công việc được phép phái cử lao động, lao động phái cử được sử dụng làm những công việc tạm thời, phụ trợ hay thay thế. Theo đó, “tạm thời” có nghĩa thời hạn công việc không kéo dài 06 tháng, “hỗ trợ” có nghĩa vị trí công việc sử dụng

lao động cho thuê không phải là bộ phận trung tâm của doanh nghiệp sử dụng, “thay thế” có nghĩa là vị trí công việc là của người làm việc dài hạn hay trực tiếp đang vắng mặt.

Luật về HĐLĐ của Trung Quốc quy định những nội dung chủ yếu của hợp đồng phái cử lao động, trong đó, đề cập đến vị trí công việc của NLD phái cử, thời hạn của công việc phái cử lao động. Công việc mà NLD phái cử thực hiện phải được thể hiện rõ trong nội dung của hợp đồng phái cử lao động. Theo Luật về HĐLĐ của Trung Quốc, thời hạn HĐLĐ giữa doanh nghiệp phái cử lao động và NLD được phái cử tối thiểu là 02 năm nhưng thời hạn của hợp đồng phái cử lao động lại không được đề cập đến, trong trường hợp này, chúng ta có thể mặc nhiên hiểu, thời hạn phái cử lao động sẽ do các bên tự thỏa thuận, tương ứng và không được vượt quá thời hạn của HĐLĐ. Hơn nữa, pháp luật Trung Quốc tập trung quy định về nghĩa vụ của đơn vị phái cử với NLD phái cử.

Để kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật trong hoạt động phái cử lao động, pháp luật Trung Quốc cũng quy định về trách nhiệm pháp lý của các bên khi vi phạm pháp luật CTLLĐ.

Những gợi mở cho Việt Nam trong hoạt động cho thuê lại lao động:

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với sự phát triển của nền kinh tế - xã hội, nhằm thúc đẩy hoạt động CTLLĐ phát triển theo hướng tích cực, việc tiếp tục học hỏi kinh nghiệm của các nước trên thế giới như: Anh, Đức, Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc... để xây dựng, hoàn thiện các quy định pháp luật điều chỉnh hoạt động CTLLĐ ở Việt Nam hiện nay là một trong những vấn đề cần thiết, phù hợp với sự vận động và phát triển của thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường. Từ những thuận lợi, khó khăn của các quốc gia trong xây dựng, hoàn thiện pháp luật về CTLLĐ, đã gợi mở cho Việt Nam một số vấn đề sau:

Thứ nhất, tách quy định về hoạt động CTLLĐ thành một đạo luật riêng để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật.

Các quốc gia đều coi hoạt động CTLLĐ là hoạt động kinh doanh có điều kiện và ban hành một đạo luật riêng để điều chỉnh. Trong đó, họ dự liệu các tình

huống pháp lý cụ thể phát sinh và đưa ra các quy định điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của quốc gia mình.

Ở Việt Nam, các quy định hiện hành về hoạt động CTLLĐ được ghi nhận trong mục 5, chương III, BLLĐ năm 2012 chỉ có 6 Điều, trong đó có một khoản do Chính phủ quy định hướng dẫn (hiện tại là Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của BLLĐ 2012 về việc cấp phép hoạt động CTLLĐ, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ). Nhưng trên thực tế thì mối quan hệ giữa các chủ thể tham gia quan hệ này lại rất phức tạp và còn nhiều vấn đề mới cần phải được quy định. Do đó, nên tách quy định về hoạt động CTLLĐ thành một đạo luật riêng để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật. Pháp điển hóa các văn bản quy phạm pháp luật thành văn bản pháp luật duy nhất điều chỉnh toàn bộ các quan hệ xã hội phát sinh trong hoạt động CTLLĐ và các quan hệ pháp luật khác có liên quan.

Thứ hai, bổ sung điều khoản bắt buộc về việc doanh nghiệp CTLLĐ phải tuyên bố rằng mình có giấy phép CTLLĐ hay không, nhằm xác định hiệu lực của hợp đồng.

Tính đến cuối năm 2014, cả nước có khoảng 30 doanh nghiệp được Bộ LĐ - TB & XH cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ. Thành phố Hồ Chí Minh, từ giấy phép đầu tiên được cấp phép vào tháng 7/2014 đến hết quý II/2015, đã có 21 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố được cấp giấy phép hoạt động [28]; tỉnh Bình Dương có 02 doanh nghiệp được cấp giấy phép [D]. Nhưng trên thực tế thì con số doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ lớn hơn nhiều mà chưa chịu sự quản lý của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Qua kiểm tra, cơ quan chức năng phát hiện nhiều doanh nghiệp đã ký hợp đồng thuê lại lao động của một số doanh nghiệp không có giấy phép hoạt động CTLLĐ. Thực chất, khi ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp hoạt động “chui” này, phần thiệt thòi, rủi ro luôn thuộc về doanh nghiệp thuê lại lao động và đặc biệt là NLD. Dù có ký HĐLĐ, nhưng khi doanh nghiệp sử dụng lao động cắt giảm nhân viên, NLD sẽ mất việc mà không được hưởng bất cứ quyền lợi nào. Tham khảo pháp luật Đức và Nhật Bản đưa vào hợp đồng một điều khoản bắt

buộc về việc doanh nghiệp CTLLĐ phải tuyên bố rằng mình có giấy phép CTLLĐ hay không, nhằm xác định hiệu lực của hợp đồng CTLLĐ. Bởi lẽ, trên thực tế, nếu một chủ thể xác lập quan hệ hợp đồng CTLLĐ với một doanh nghiệp không có giấy phép CTLLĐ thì đương nhiên hợp đồng đó sẽ vô hiệu và quan hệ CTLLĐ không được xác lập, đã gợi mở cho pháp luật Việt Nam bổ sung quy định này trong hợp đồng.

Thứ ba, bổ sung điều khoản trong HĐLĐ để khuyến khích sự sáng tạo, nâng cao tay nghề kỹ thuật của NLĐ

NLĐ bị cử đi làm thuê cho hơn một doanh nghiệp, thay đổi liên tục chỗ làm, môi trường làm việc, dẫn đến tình trạng NLĐ không có động lực cao để phấn đấu tăng năng suất lao động hay sáng tạo, phục vụ cho lợi ích của doanh nghiệp thuê lại lao động vì họ không phải là lao động chính thức của doanh nghiệp. Tính chất lao động bấp bênh khiến họ mất đi định hướng phát triển nghề nghiệp. Nhiều ý kiến cho rằng, nếu dịch vụ CTLLĐ áp dụng cho các loại công việc có tính chất ổn định lâu dài, đặc biệt là đối với lao động phổ thông sẽ hình thành nên một bộ phận lao động không được đào tạo nâng cao tay nghề. Cứ như vậy, qua đơn vị này đến đơn vị khác, qua môi trường này đến môi trường kia, NLĐ vẫn chỉ là lao động phổ thông, định hướng phát triển nghề nghiệp gần như không có, nếu có cũng chỉ dừng lại ở một mức độ nhất định.

Nếu không có sự điều chỉnh kịp thời, phù hợp sẽ có nguy cơ làm mất đi định hướng nghề nghiệp của NLĐ, không khuyến khích được sự phát triển của một lực lượng lao động trong xã hội và ở một góc độ nào đó, không công bằng với NLĐ thuê lại. Theo đó pháp luật Việt Nam cần tham khảo khoản 7 Điều 11 Luật về kinh doanh cho thuê lao động của Đức về việc doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ được coi là NSDLĐ theo nghĩa của Luật về sáng chế lao động nếu trong trường hợp NLĐ thuê lại tạo ra sáng chế hoặc có sáng kiến cải tiến kỹ thuật trong khi làm việc cho doanh nghiệp thuê lại lao động. Đây cũng là cơ sở nhằm khuyến khích sự sáng tạo, nâng cao tay nghề kỹ thuật của NLĐ, góp phần nâng cao năng suất và hiệu quả lao động tại doanh nghiệp thuê lại lao động. Từ đó, NLĐ có động lực cao để phấn đấu tăng năng suất lao động hay sáng tạo, phục vụ cho lợi ích của doanh nghiệp thuê lại

lao động và định hướng phát triển nghề nghiệp cho mình.

Thứ tư, bổ sung quyền tham gia Công đoàn của NLD

Việc NLD thuê lại làm việc trực tiếp ở doanh nghiệp thuê lại lao động nhưng lại tham gia hoạt động công đoàn ở doanh nghiệp CTLLĐ là điều không khả thi. Chịu quản lý, điều hành, chỉ đạo và làm việc trực tiếp trong môi trường, điều kiện làm việc của doanh nghiệp thuê lại lao động nhưng NLD thuê lại không được quyền tham gia công đoàn tại đơn vị này, nghĩa là quyền được thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, quyền khiếu nại, quyền đình công, quyền được công đoàn đứng ra bảo vệ quyền lợi của NLD thuê lại trên thực tế dường như không có. Vì vậy, việc ghi nhận quyền tham gia hoạt động công đoàn của NLD thuê lại tại doanh nghiệp là vấn đề cần thiết. Về vấn đề này, chúng ta hoàn toàn có thể tham khảo quy định của pháp luật Đức về việc NLD có quyền tham gia tổ chức nghiệp đoàn tại doanh nghiệp thuê lại lao động để bảo vệ hơn nữa quyền và lợi ích hợp pháp của NLD thuê lại.

Để bảo đảm hoạt động CTLLĐ được thực hiện đúng và có hiệu quả cần có một hệ thống pháp luật về CTLLĐ khoa học và toàn diện, một cơ chế thực hiện pháp luật về CTLLĐ phù hợp và không ngừng điều chỉnh pháp luật về CTLLĐ để đáp ứng kịp thời các yêu cầu thực tiễn.

Kết luận chương 1

Có thể nói, CTLLĐ là một sản phẩm của nền kinh tế thị trường, là nhu cầu tất yếu của sự phát triển kinh tế - xã hội. Mặc dù mới xuất hiện từ năm 2000 những không thể phủ nhận được những lợi ích, tác động tích cực của CTLLĐ đối với các bên trong quan hệ CTLLĐ cũng như sự phát triển của thị trường lao động. Vì vậy, việc nghiên cứu, tìm hiểu những vấn đề lý luận về CTLLĐ; phân tích những nguyên tắc; chỉ ra được vai trò của pháp luật CTLLĐ có ý nghĩa quan trọng trong việc nhận thức bản chất của hoạt động CTLLĐ, xác định khung pháp lý điều chỉnh và các biện pháp quản lý Nhà nước đối với hoạt động này.

Chương 1 bao gồm những vấn đề lý luận về CTLLĐ và pháp luật CTLLĐ. Theo đó, làm rõ khái niệm và hình thức CTLLĐ; đồng thời nêu khái niệm, nguyên tắc, vai trò và nội dung pháp luật CTLLĐ với 4 nội dung cơ bản: điều kiện đối với doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ; hợp đồng CTLLĐ; quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ CTLLĐ và xử lý vi phạm trong hoạt động CTLLĐ. Phân tích pháp luật CTLLĐ của một số nước trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam. Đây là cơ sở để tiếp tục nghiên cứu chương 2.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN TẠI TỈNH BÌNH DƯƠNG

2.1. Thực trạng các quy định pháp luật cho thuê lại lao động

2.1.1. Về điều kiện đối với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động

Pháp luật Việt Nam ghi nhận CTLLĐ là một hoạt động kinh doanh có điều kiện. Do đó, để được hoạt động CTLLĐ, doanh nghiệp phải xin phép và phải bảo đảm mức vốn pháp định tối thiểu.

Ở Việt Nam, các doanh nghiệp phải thực hiện hoạt động ký quỹ, đảm bảo mức vốn pháp định tối thiểu và đáp ứng một số điều kiện khác liên quan đến trụ sở doanh nghiệp, người điều hành hoạt động của doanh nghiệp. Những điều kiện này được ghi nhận tại Điều 54, BLLĐ 2012 và Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ Việt Nam. Theo đó, để được cấp phép hoạt động CTLLĐ, doanh nghiệp phải đáp ứng các điều kiện sau:

(i) *Đã thực hiện ký quỹ 2.000.000.000 đồng;*

(ii) *Bảo đảm vốn pháp định: Mức vốn pháp định đối với ngành nghề kinh doanh hoạt động CTLLĐ là 2.000.000.000 đồng. Doanh nghiệp cho thuê phải duy trì mức vốn điều lệ không thấp hơn mức vốn pháp định trong suốt quá trình hoạt động;*

(iii) *Có trụ sở thỏa mãn điều kiện: Địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê phải ổn định và có thời hạn ít nhất từ 02 năm trở lên; nếu là nhà thuộc sở hữu của người đứng tên đăng ký kinh doanh thì trong hồ sơ đề nghị cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động CTLLĐ phải có giấy tờ hợp lệ, nếu là nhà thuê thì phải có hợp đồng thuê nhà có thời hạn thuê từ 02 năm trở lên;*

(iv) *Người đứng đầu doanh nghiệp bảo đảm điều kiện: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, lý lịch rõ ràng; có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực CTLLĐ từ 03 năm trở lên; trong 03 năm liền kề trước khi đề nghị cấp Giấy phép hoạt động CTLLĐ, không đứng đầu doanh nghiệp đã bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hoặc không tái phạm hành vi giả mạo hồ sơ xin cấp, cấp lại Giấy chứng*

nhận đăng ký doanh nghiệp, hồ sơ xin cấp, cấp lại hoặc gia hạn Giấy phép hoạt động CTLLĐ.

Pháp luật Việt Nam đã đưa ra những tiêu chí và hướng dẫn rất cụ thể, chi tiết cho việc thành lập và điều hành doanh nghiệp kinh doanh CTLLĐ. Với những quy định này, có thể thấy, các điều kiện để được kinh doanh CTLLĐ của Việt Nam rất chặt chẽ và khắt khe. Không chỉ quy định điều kiện xin cấp phép về mặt hồ sơ, thủ tục, không chỉ ràng buộc điều kiện về mặt tài chính (vốn pháp định) mà còn cụ thể hóa điều kiện về cơ sở vật chất (trụ sở ổn định), năng lực điều hành của người đứng đầu doanh nghiệp (kinh nghiệm hoạt động, năng lực pháp lý). Đặc biệt, với quy định buộc doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ phải ký quỹ 02 tỷ đồng, pháp luật Việt Nam đã thể hiện sự khác biệt trong việc điều chỉnh hoạt động CTLLĐ. Đây là điều kiện để đảm bảo quyền lợi cho NLD trong trường hợp doanh nghiệp không trả được lương cho NLD, đồng thời, cũng là cơ sở để thị trường CTLLĐ thanh lọc những doanh nghiệp, tổ chức yếu kém không đủ điều kiện để tiến hành hoạt động CTLLĐ. Tuy nhiên, điều kiện bắt buộc phải ký quỹ 02 tỷ đồng khi doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ là một rào cản đối với nhiều doanh nghiệp trên thực tế hiện nay. Với điều kiện phải ký quỹ 02 tỷ đồng cũng như việc đảm bảo vốn pháp định 02 tỷ đồng để doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ dường như là số tiền quá lớn đối với đại đa số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này. Khi không đủ điều kiện để được cấp phép CTLLĐ, trong khi không dễ dàng chuyển sang kinh doanh nghề khác thì điều khó tránh khỏi là họ sẽ tiếp tục kinh doanh CTLLĐ, cho dù họ biết đó là bất hợp pháp. Thực tế cho thấy, do không đáp ứng được điều kiện này, nhiều doanh nghiệp đã lách luật bằng cách chuyển từ hình thức CTLLĐ sang hình thức cung cấp dịch vụ lao động hoặc hoạt động trá hình khác làm ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của NLD và trốn tránh các nghĩa vụ về thuế.

Bên cạnh đó, điều kiện đối với người đứng đầu doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện cho thuê lao động phải có kinh nghiệm trong lĩnh vực CTLLĐ từ 03 năm trở lên theo quy định khoản 2 Điều 8 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP là điều bất hợp lý trên thực tế hiện nay. Nếu theo quy định này thì ở Việt Nam, không nhân sự

nào đủ điều kiện đáp ứng, trừ người đã hoạt động kinh doanh CTLLĐ ở nước ngoài về nước tiếp tục hoạt động trong lĩnh vực CTLLĐ. Bởi lẽ, cho đến khi BLLĐ 2012 có hiệu lực thi hành (từ ngày 01/5/2013) hoạt động CTLLĐ chưa được công nhận ở Việt Nam, người đứng đầu doanh nghiệp CTLLĐ sẽ không biết phải chứng minh bản thân đã từng có kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực này như thế nào khi mà hoạt động này trước đây không được pháp luật thừa nhận và doanh nghiệp cũng chưa được phép đăng ký kinh doanh ngành nghề này. Hơn nữa, dù trước đó họ có hoạt động dưới các hình thức tương tự thì cũng không thể được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam xác nhận là đã hoạt động CTLLĐ 3 năm trở lên. Vì vậy, những khó khăn về điều kiện cấp giấy phép lao động sẽ dẫn đến hoạt động CTLLĐ chui sẽ tiếp tục tái diễn và khó hoặc không thể bảo vệ được quyền lợi của NLĐ. Đây cũng là vấn đề cần được xem xét một cách kỹ lưỡng.

Về thời hạn của Giấy phép hoạt động CTLLĐ, theo quy định tại Điều 12 Nghị định 55/2013/NĐ-CP của Chính phủ Việt Nam, thẩm quyền cấp, cấp lại, gia hạn hoặc thu hồi Giấy phép hoạt động CTLLĐ là Bộ trưởng Bộ LĐ – TB & XH, Giấy phép hoạt động CTLLĐ có thời hạn tối đa không quá 36 tháng. Trường hợp gia hạn Giấy phép hoạt động CTLLĐ thì thời hạn không quá 24 tháng, số lần gia hạn không quá 02 lần. Giấy phép hoạt động CTLLĐ được cấp lại có thời hạn không quá thời hạn của Giấy phép đã được cấp trước đó. Như vậy, thời hạn tối đa của giấy phép sau khi đã gia hạn có thể lên tới 07 năm.

Việc khống chế thời gian như vậy thật sự gây rất nhiều khó khăn cho doanh nghiệp bởi lẽ thời gian 7 năm không phải là dài, đây có thể mới chỉ là khoảng thời gian đủ để cho một doanh nghiệp tìm chỗ đứng và xây dựng được thương hiệu trên thị trường. Đến khi doanh nghiệp bắt đầu ổn định hoạt động và chuyển sang giai đoạn phát triển thì lại buộc phải ngừng cung cấp dịch vụ này vì thời gian được phép hoạt động trong lĩnh vực này theo quy định đã hết.

Luật Doanh nghiệp không quy định thời hạn hoạt động của doanh nghiệp, nghĩa là doanh nghiệp một khi đã đăng ký kinh doanh hợp pháp với cơ quan đăng ký kinh doanh thì sẽ được phép hoạt động vô thời hạn trừ trường hợp giải thể hoặc

phá sản. Đối với trường hợp khác có quy định về thời hạn hoạt động như văn phòng đại diện của thương nhân nước ngoài hoạt động tại Việt Nam, theo quy định giấy phép thành lập và hoạt động của văn phòng đại diện có thời hạn 5 năm và có thể được gia hạn thêm 5 năm, không hạn chế số lần gia hạn. Nên chăng cần bỏ quy định về giới hạn số lần được gia hạn đối với giấy phép hoạt động CTLLĐ trong Điều 12 Nghị định 55/2013/NĐ-CP để các doanh nghiệp muốn kinh doanh trong lĩnh vực này yên tâm đầu tư, gắn bó với loại hình mới mẻ này.

Như vậy, pháp luật Việt Nam ghi nhận điều kiện về ký quỹ và vốn pháp định như một điều kiện tiên quyết để được cấp phép hoạt động CTLLĐ. Tất nhiên, điều này cũng xuất phát từ chính việc đánh giá thực tiễn thị trường CTLLĐ ở Việt Nam. Không chỉ ràng buộc về mặt tài chính (ký quỹ 02 tỷ đồng, đảm bảo mức vốn pháp định tối thiểu 02 tỷ đồng), để được cấp phép hoạt động CTLLĐ, doanh nghiệp CTLLĐ còn phải đáp ứng điều kiện về cơ sở vật chất (địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp cho thuê phải ổn định và có thời hạn ít nhất từ 02 năm trở lên), điều kiện về năng lực, kinh nghiệm của người đứng đầu doanh nghiệp (có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, lý lịch rõ ràng; có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực CTLLĐ từ 03 năm trở lên; trong 03 năm liền kề trước khi đề nghị cấp Giấy phép hoạt động CTLLĐ, không đứng đầu doanh nghiệp đã bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp...). Với những điều kiện này, có thể thấy được sự chặt chẽ trong quy định pháp luật Việt Nam về điều kiện cấp phép hoạt động.

Không chỉ quy định về điều kiện đối với doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ, pháp luật Việt Nam còn quy định về ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ. Nhằm kiểm soát và quản lý hoạt động CTLLĐ, tránh trường hợp các chủ thể lợi dụng quyền tự do kinh doanh cũng như tư tưởng “cá nhân, tổ chức được làm những gì pháp luật không cấm” để tiến hành hoạt động CTLLĐ một cách tùy tiện, ngoài vòng kiểm soát, đồng thời, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, pháp luật lao động đã giới hạn ngành nghề, công việc được phép tiến hành CTLLĐ.

Pháp luật Việt Nam không xác định tiêu chí nhận dạng các công việc, ngành nghề được thực hiện CTLLĐ trong BLLĐ 2012 mà giao cho Chính phủ xác định danh mục công việc này. Các công việc được phép CTLLĐ đã được cụ thể hóa tại Nghị định số 55/2013/NĐ-CP. Theo đó, có 17 công việc, nhóm công việc được phép thực hiện CTLLĐ, bao gồm:

1. *Phiên dịch/ Biên dịch/ Túc ký;*
2. *Thư ký/Trợ lý hành chính;*
3. *Lễ tân;*
4. *Hướng dẫn du lịch;*
5. *Hỗ trợ bán hàng;*
6. *Hỗ trợ dự án;*
7. *Lập trình hệ thống máy sản xuất;*
8. *Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông;*
9. *Vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất;*
10. *Dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, nhà máy;*
11. *Biên tập tài liệu;*
12. *Vệ sĩ/Bảo vệ;*
13. *Tiếp thị/Chăm sóc khách hàng qua điện thoại;*
14. *Xử lý các vấn đề tài chính, thuế;*
15. *Sửa chữa/Kiểm tra vận hành ô tô;*
16. *Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp/Trang trí nội thất;*
17. *Lái xe.*

Như vậy, pháp luật Việt Nam ghi nhận các nhóm công việc, ngành nghề được phép CTLLĐ theo hướng liệt kê, tập trung chủ yếu vào các nhóm công việc hỗ trợ cho ngành sản xuất, dịch vụ (sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông; hỗ trợ bán hàng; hỗ trợ dự án...), chủ yếu là các công việc sử dụng lao động phổ thông (vệ sĩ/bảo vệ; lái xe; dọn dẹp vệ sinh tòa nhà...). Kể từ ngày 15/9/2014, Nghị định số 73/2014/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Điều 29 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP

ngày 22/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của BLLĐ về việc cấp phép hoạt động CTLLĐ, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ [9] có hiệu lực. Do vậy, những doanh nghiệp vừa hoạt động sản xuất, kinh doanh vừa có nhiệm vụ góp phần bảo đảm an ninh, quốc phòng, bảo vệ chủ quyền quốc gia (theo đề án tái cơ cấu đơn vị đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt) cũng được phép CTLLĐ với những công việc thuộc Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ LĐ – TB & XH ban hành.

Có thể nói, xét về số lượng ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ ở Việt Nam còn khá hẹp và bị hạn chế. Xét về tính chất công việc, ngành nghề được phép CTLLĐ, dường như ở Việt Nam, việc phân loại và quy định các công việc, nhóm công việc được phép CTLLĐ chưa thực sự trúng và đúng với nhu cầu thị trường. Thực tế, hoạt động CTLLĐ ở Việt Nam thời gian vừa qua chủ yếu tập trung vào các công việc như gia công hàng xuất khẩu, xây dựng, dệt may, giúp việc gia đình, công nhân bốc xếp, giao hàng, phục vụ quán ăn, giữ trẻ, chăm sóc người già... đặc biệt, trong các công trình xây dựng lớn, nhu cầu thuê lại lao động của các nhà thầu khá cao. Tuy nhiên, chính các công việc này lại không nằm trong danh mục các công việc được thực hiện CTLLĐ. Sự không trùng khớp giữa quy định với thực tiễn CTLLĐ đã dẫn đến không ít các vi phạm pháp luật của chủ thể trong hoạt động CTLLĐ.

Nếu xét nhu cầu của doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp luôn muốn mở rộng tối đa danh mục các công việc được phép CTLLĐ vì nhiều mục đích khác nhau. Tuy nhiên, xét từ nhu cầu của nhà quản lý Nhà nước thì mức độ an toàn cho xã hội (trong trường hợp này là an toàn cho chính các bên trong quan hệ thuê lại lao động và an toàn chung cho xã hội) lại là vấn đề cần được coi trọng. Việt Nam chúng ta chưa có kinh nghiệm điều chỉnh pháp luật trong lĩnh vực này, tâm lý xã hội chưa thực sự đồng thuận, ý thức của tất cả các bên liên quan chưa thực sự tốt, vì vậy, việc mở rộng phạm vi danh mục công việc được phép CTLLĐ cần phải cân nhắc rất kỹ lưỡng. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa chúng ta không điều chỉnh lại danh mục

ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ trong quá trình triển khai thực hiện. Tại khoản 3 Điều 25 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP, Chính phủ cũng đã giao cho Bộ LĐ – TB & XH chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tiến hành rà soát, trình Thủ tướng Chính phủ điều chỉnh danh mục công việc được phép CTLLĐ khi cần thiết. Vì vậy, việc mở rộng các công việc được phép CTLLĐ là hoàn toàn có thể.

Bên cạnh việc quy định danh mục công việc được phép CTLLĐ, pháp luật lao động Việt Nam cũng ràng buộc các doanh nghiệp CTLLĐ trong những trường hợp nhất định nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLĐ cũng như bên thuê lại lao động. Mặc dù thuộc phạm vi những công việc được phép CTLLĐ nhưng doanh nghiệp có lao động cho thuê cũng không được CTLLĐ trong các trường hợp sau:

(i) Doanh nghiệp đang xảy ra tranh chấp lao động, đình công hoặc để thay thế NLĐ đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

(ii) Doanh nghiệp cho thuê không thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của NLĐ thuê lại với bên thuê lại lao động;

(iii) Thay thế NLĐ bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp hoặc vì lý do kinh tế;

(iv) Cho thuê lao động để làm các công việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ trưởng Bộ LĐ – TB & XH và Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành, trừ trường hợp NLĐ đó đã sinh sống tại khu vực trên từ đủ 03 năm trở lên; công việc CTLLĐ nằm trong Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ LĐ – TB & XH ban hành.

Như vậy, mặc dù ngành nghề, công việc CTLLĐ theo pháp luật Việt Nam ít hơn, hẹp hơn các nước nhưng việc liệt kê cụ thể các công việc, nhóm công việc như hiện nay giúp doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp thuê lại lao động và NLĐ cho thuê lại dễ dàng nhận biết, đặc biệt, việc giới hạn các trường hợp không được thực hiện CTLLĐ nhằm bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ cũng như công tác quản lý Nhà nước trong hoạt động này. Thực tế, pháp luật cần có sự điều chỉnh phù hợp để đáp ứng nhu cầu của thị trường CTLLĐ.

Tóm lại, pháp luật Việt Nam không xác định tiêu chí nhận dạng các công việc, ngành nghề được thực hiện CTLLĐ trong BLLĐ 2012 mà giao cho Chính phủ xác định danh mục công việc này. Các công việc được phép CTLLĐ đã được cụ thể hóa tại Nghị định số 55/2013/NĐ-CP gồm có 17 công việc, nhóm công việc được phép thực hiện CTLLĐ, tập trung chủ yếu vào các nhóm công việc hỗ trợ cho ngành sản xuất, dịch vụ (sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông; hỗ trợ bán hàng; hỗ trợ dự án...), chủ yếu là các công việc sử dụng lao động phổ thông (vệ sĩ/bảo vệ; lái xe; dọn dẹp vệ sinh tòa nhà...). Qua đó có thể thấy, xét về số lượng ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ ở Việt Nam còn khá hẹp và bị hạn chế; xét về tính chất công việc, ngành nghề được phép CTLLĐ, dường như ở Việt Nam, việc phân loại và quy định các công việc, nhóm công việc được phép CTLLĐ chưa thực sự trúng và đúng với nhu cầu thị trường.

2.1.2. Về hợp đồng cho thuê lại lao động

Hợp đồng CTLLĐ là một nội dung không thể thiếu trong pháp luật CTLLĐ. Đây là cơ sở xác lập quan hệ CTLLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động. Giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động ký kết với nhau một hợp đồng dịch vụ, gọi là hợp đồng CTLLĐ. Với sự chuyển giao lao động từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, đồng nghĩa với việc doanh nghiệp thuê lại lao động được nắm quyền điều hành, quyền quản lý NLĐ cũng như phải bảo đảm các quyền lợi cơ bản khác cho NLĐ thuê lại trong suốt quá trình NLĐ làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động.

Pháp luật Việt Nam quy định khá cụ thể về hợp đồng CTLLĐ. Theo đó, hợp đồng CTLLĐ phải được lập thành văn bản với các nội dung chính như: nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với NLĐ thuê lại; thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của NLĐ; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; nghĩa vụ của mỗi bên đối với NLĐ. Ngoài ra, hợp đồng CTLLĐ không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của NLĐ thấp hơn

so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với NLD. Đây là một nội dung quan trọng nhằm bảo đảm tối đa quyền lợi cho NLD khi hợp đồng CTLLĐ giao kết không có sự chứng kiến, thỏa thuận, can thiệp của NLD.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động phải thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với NLD trong hợp đồng CTLLĐ. Nếu không có nội dung này, các bên sẽ không được phép tiến hành CTLLĐ. Trách nhiệm của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động khi NLD thuê lại bị tai nạn lao động đã được đề cập rõ hơn tại Điều 65 của Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 (có hiệu lực từ ngày 01/7/2016) được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam Khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ 9 ngày 25/6/2015. Theo đó:

“1. Doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm sau đây...

b) Phối hợp và kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho NLD thuê lại. Trường hợp bên thuê lại lao động không thực hiện đầy đủ các cam kết về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong hợp đồng CTLLĐ đã ký kết, doanh nghiệp CTLLĐ phải chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của NLD thuê lại;

2. Bên thuê lại lao động có trách nhiệm sau đây:

a) Thực hiện đầy đủ các cam kết trong hợp đồng thuê lại lao động; không được phân biệt đối xử về an toàn, vệ sinh lao động đối với NLD thuê lại so với NLD của mình;

b) Khi xảy ra tai nạn lao động, sự cố kỹ thuật gây mất an toàn, vệ sinh lao động đối với NLD thuê lại, phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu cho nạn nhân, đồng thời thông báo ngay với doanh nghiệp cho thuê lao động và thực hiện khai báo, điều tra theo quy định...

3. NLD thuê lại phải tuân thủ nội quy, quy trình và biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động của bên thuê lại lao động...”.

Có thể thấy, quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 đã phân định trách nhiệm của các bên đối với vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động. Trong

đó, doanh nghiệp CTLLĐ có trách nhiệm thỏa thuận trong hợp đồng CTLLĐ điều khoản về vấn đề này, phối hợp, kiểm tra bên thuê lại lao động thực hiện việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho NLD thuê lại, chịu trách nhiệm trong việc bảo đảm đầy đủ quyền lợi của NLD thuê lại trong trường hợp xảy ra sự cố mà doanh nghiệp thuê lại lao động không đáp ứng được. Doanh nghiệp thuê lại lao động phải thực hiện các cam kết, đảm bảo sự công bằng, không có sự phân biệt đối xử trong việc áp dụng điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với NLD. Mặt khác, NLD trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động cũng có quyền yêu cầu doanh nghiệp thực hiện theo đúng hợp đồng lao động, hợp đồng CTLLĐ, có quyền khiếu nại, yêu cầu bồi thường khi sự cố xảy ra. Tuy nhiên, bản thân NLD cũng phải tuân thủ nội quy lao động, quy trình làm việc, tuân thủ sự điều hành, quản lý, chỉ đạo trực tiếp của doanh nghiệp thuê lại lao động trong suốt quá trình làm việc tại doanh nghiệp đó. Có như vậy, quyền lợi của các bên mới được bảo đảm, quan hệ CTLLĐ mới được duy trì và phát triển.

Tuy nhiên, đây cũng chỉ là những quy định mang tính chất khung, định hướng, Chính phủ Việt Nam sẽ ban hành thêm văn bản để hướng dẫn chi tiết, nhằm bảo đảm tối đa lợi ích của NLD thuê lại cũng như làm rõ vai trò, trách nhiệm của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động khi xảy ra tai nạn lao động.

Pháp luật lao động Việt Nam cũng xác định rõ hình thức của hợp đồng CTLLĐ. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ và bên thuê lại lao động phải ký kết hợp đồng cho thuê lại lao động bằng văn bản, lập thành 02 bản, mỗi bên giữ một bản. Có thể nói, pháp luật Việt Nam đã xác định rõ hình thức và nội dung cơ bản của hợp đồng CTLLĐ.

Bên cạnh việc quy định về nội dung, hình thức của hợp đồng CTLLĐ, vấn đề thời hạn của hợp đồng cũng được pháp luật Việt Nam quy định khá cụ thể:

“2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng” (Điều 54, BLLĐ 2012).

Như vậy, thời hạn của hợp đồng CTLLĐ ở Việt Nam được xác định là 12 tháng, mà không phụ thuộc vào tính chất của công việc CTLLĐ, nhu cầu thuê lại lao động của doanh nghiệp thuê lại lao động, pháp luật Việt Nam xác định luôn thời gian của hợp đồng CTLLĐ tối đa là 12 tháng. Nhiều ý kiến cho rằng, với thời hạn tối đa 12 tháng cho hợp đồng CTLLĐ ở Việt Nam dường như quá ngắn.

Xét về bản chất, mục đích của hoạt động CTLLĐ là đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhân lực trong khoảng thời gian nhất định; thay thế NLĐ trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân... thì việc giới hạn thời gian CTLLĐ ở 12 tháng, về cơ bản, phù hợp với mục đích điều chỉnh và nhu cầu của các bên. Tuy nhiên, xét từ thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đối với những công việc yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn hoặc công việc cần nhiều hơn 12 tháng để hoàn thành công việc thì thời gian 12 tháng có khi lại trở thành quá ngắn để có thể thỏa mãn nhu cầu, mục đích của doanh nghiệp thuê lại lao động. Mặt khác, bản thân NLĐ, trong nhiều trường hợp, khoảng thời gian 12 tháng vừa đủ để NLĐ làm quen với môi trường mới, quy trình làm việc, tính chất công việc mới tại doanh nghiệp thuê lại lao động thì đã hết thời hạn hợp đồng. Điều này sẽ là cản trở việc gia tăng năng suất, thậm chí là nguy cơ đẩy NLĐ mất đi cơ hội việc làm, cơ hội tăng lương, cơ hội có một công việc tốt hơn tại chính doanh nghiệp thuê lại lao động. Tất nhiên, chúng ta hoàn toàn có thể điều chỉnh theo sự vận động của thị trường lao động cũng như sự phát triển của nền kinh tế - xã hội.

Tóm lại, pháp luật Việt Nam đã xác định rõ hình thức và nội dung cơ bản của hợp đồng CTLLĐ trong BLLĐ 2012. Theo đó, hợp đồng CTLLĐ phải được lập thành văn bản với các nội dung chính như: nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với NLĐ thuê lại; thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của NLĐ; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; nghĩa vụ của mỗi bên đối với NLĐ. Ngoài ra, hợp đồng CTLLĐ không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của NLĐ thấp hơn so với hợp đồng lao động

mà doanh nghiệp cho thuê lại đã ký với NLD. Về thời hạn của hợp đồng CTLLĐ, pháp luật Việt Nam xác định thời gian của hợp đồng CTLLĐ, tối đa 12 tháng. Việc giới hạn thời gian CTLLĐ ở 12 tháng, về cơ bản, phù hợp với mục đích điều chỉnh và nhu cầu của các bên. Tuy nhiên, xét từ thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, trong điều kiện kinh tế - xã hội Việt Nam hiện nay thì chưa thực sự phù hợp.

2.1.3. Về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ cho thuê lại lao động

Pháp luật lao động Việt Nam đã quy định rõ quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ CTLLĐ. Với tư cách là NSDLĐ trong quan hệ lao động với NLD thuê lại, doanh nghiệp CTLLĐ có các quyền năng của NSDLĐ như: bố trí việc làm, nơi làm việc, tuyển dụng, sa thải, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động... Tuy nhiên, doanh nghiệp CTLLĐ cũng phải thực hiện các nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLD theo quy định của pháp luật. Theo đó, doanh nghiệp CTLLĐ phải thực hiện nghĩa vụ sau:

“1. Bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của HĐLĐ đã ký với NLD;

2. Thông báo cho NLD biết nội dung của hợp đồng CTLLĐ;

3. Ký kết HĐLĐ với NLD theo quy định của Bộ luật này;

4. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của NLD, yêu cầu của NLD;

5. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN cho NLD theo quy định của pháp luật...” (Điều 56, BLLĐ 2012).

Như vậy, doanh nghiệp CTLLĐ phải bảo đảm đưa NLD có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với NLD; phải thông báo cho NLD biết nội dung của hợp đồng CTLLĐ; ký kết hợp đồng lao động với NLD theo quy định của pháp luật; thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của NLD, yêu cầu của NLD.

Ngoài ra, NSDLĐ phải thực hiện các nghĩa vụ khác như trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN cho NLĐ theo quy định của pháp luật; bảo đảm trả lương cho NLĐ thuê lại không thấp hơn tiền lương của NLĐ của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau; xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại NLĐ do vi phạm kỷ luật lao động.

Bên cạnh đó, doanh nghiệp thuê lại lao động cũng phải thực hiện một số nghĩa vụ như:

“1. Thông báo, hướng dẫn cho NLĐ thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.

2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với NLĐ thuê lại so với NLĐ của mình.

3. Thỏa thuận với NLĐ thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng CTLLĐ.

4. Không được chuyển NLĐ đã thuê lại cho NSDLĐ khác...” (Điều 57).

Như vậy, theo pháp luật Việt Nam, bên thuê lại lao động cũng có các quyền và nghĩa vụ cơ bản như thông báo, hướng dẫn cho NLĐ thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình, thỏa thuận với NLĐ thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng CTLLĐ; có quyền trả lại doanh nghiệp CTLLĐ NLĐ không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động; cung cấp cho doanh nghiệp CTLLĐ chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, doanh nghiệp thuê lại lao động *“không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với NLĐ thuê lại so với NLĐ của mình”* nhằm mục đích bảo vệ NLĐ thuê lại, tránh tình trạng phân biệt đối xử giữa NLĐ thuê lại và NLĐ chính thức trong doanh nghiệp với nhau. Theo đó, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ phải công khai thông báo điều kiện lao động, chế độ lương thưởng, tổ chức kỷ luật lao động, quyền và nghĩa vụ khác đối với lao động

thuê lại tương tự như NLD chính thức trong đơn vị. Quy định này cho thấy sự bình đẳng, khuyến khích NLD lao động hiệu quả, tuân thủ nội quy, quy chế, kỷ luật lao động nhằm tăng năng suất lao động, bảo đảm hơn nữa quyền và lợi ích hợp pháp của NLD.

Đặc biệt, một trong những quy định đáng chú ý trong pháp luật lao động Việt Nam là việc doanh nghiệp thuê lại lao động hoàn toàn có quyền “*thỏa thuận với NLD thuê lại và doanh nghiệp CTLLĐ để tuyển dụng chính thức NLD thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của NLD với doanh nghiệp CTLLĐ chưa chấm dứt*”. Trên thực tế, không ít các doanh nghiệp thuê lại lao động sau một thời gian sử dụng dịch vụ CTLLĐ thấy NLD thuê lại đó phù hợp với điều kiện làm việc, môi trường và nhu cầu của đơn vị nên muốn tuyển dụng chính thức NLD thuê lại vào làm việc cho đơn vị mình. Trong khoảng thời gian này, NLD thuê lại đó lại đang xác lập quan hệ lao động đối với doanh nghiệp cho thuê lại, vì vậy, nếu muốn tuyển dụng NLD thuê lại trong khi HĐLĐ của NLD đó với doanh nghiệp CTLLĐ chưa chấm dứt, doanh nghiệp thuê lại phải trao đổi, thỏa thuận, thống nhất với NLD thuê lại và doanh nghiệp CTLLĐ. Điều này một mặt sẽ giúp NLD có cơ hội làm việc ổn định lâu dài tại một đơn vị, nâng cao trình độ, tay nghề, mặt khác, giúp doanh nghiệp thuê lại lao động có một lao động phù hợp mà không mất thời gian tìm hiểu, tuyển dụng và thử việc. Tuy nhiên, dưới góc độ doanh nghiệp CTLLĐ, đây là điều không khuyến khích. Thậm chí, ở một góc độ nào đấy, doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ bị coi là chiếm đoạt lao động của doanh nghiệp CTLLĐ.

Đối với NLD thuê lại, pháp luật Việt Nam cũng quy định khá chi tiết về quyền và nghĩa vụ của NLD thuê lại. NLD thuê lại trong mối quan hệ với doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ là quan hệ lao động nên họ cũng được hưởng các quyền như: được hưởng mức lương không thấp hơn mức tiền lương của NLD của những NLD có cùng trình độ, làm cùng công việc có giá trị như nhau; được quyền khiếu nại với doanh nghiệp CTLLĐ nếu bên thuê lại lao động vi phạm thỏa thuận trong hợp đồng CTLLĐ; được đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định; đồng thời, NLD thuê lại cũng phải thực hiện các nghĩa vụ mà pháp luật về lao động quy định

và theo các thỏa thuận trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể. Trong quan hệ với doanh nghiệp thuê lại lao động, NLD thuê lại còn phải tuân thủ sự điều hành, chỉ đạo, giám sát việc thực hiện nội quy, quy chế hoạt động, tổ chức kỷ luật của doanh nghiệp thuê lại lao động trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động.

Tuy nhiên, qua phân tích trên có thể thấy, pháp luật Việt Nam chưa ghi nhận cho NLD quyền được tham gia tổ chức công đoàn. Việc lựa chọn tham gia công đoàn của doanh nghiệp CTLLĐ hoặc công đoàn của doanh nghiệp thuê lại lao động sẽ là điều kiện thuận lợi nhằm bảo đảm hơn nữa quyền và lợi ích hợp pháp của NLD trong quá trình làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp thuê lại lao động.

Có thể nói, pháp luật Việt Nam đã quy định khá chi tiết, chặt chẽ về quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ CTLLĐ, đặc biệt là việc ràng buộc nghĩa vụ của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động đối với NLD thuê lại. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam còn bỏ ngỏ một số quy định nhằm bảo đảm hơn nữa quyền của NLD thuê lại như: vấn đề bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thanh toán tiền làm thêm, tiền thưởng do kết quả làm việc cũng như việc lựa chọn tham gia hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp CTLLĐ hoặc doanh nghiệp thuê lại lao động.

Pháp luật lao động Việt Nam đã cụ thể hóa quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ CTLLĐ trong BLLĐ 2012. Với tư cách là NSDLĐ trong quan hệ lao động với NLD thuê lại, doanh nghiệp CTLLĐ có các quyền năng của NSDLĐ như: bố trí việc làm, nơi làm việc, tuyển dụng, sa thải, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động... Tuy nhiên, doanh nghiệp CTLLĐ cũng phải thực hiện các nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLD theo quy định của pháp luật. Doanh nghiệp CTLLĐ không những phải bảo đảm đưa NLD có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với NLD; phải thông báo cho NLD biết nội dung của hợp đồng CTLLĐ; ký kết hợp đồng lao động với NLD theo quy định của pháp luật; thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của NLD, yêu cầu của NLD, mà còn phải trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng

BHXH bắt buộc, BHYT, BHTN cho NLĐ theo quy định của pháp luật; bảo đảm trả lương cho NLĐ thuê lại không thấp hơn tiền lương của NLĐ của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau; xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ vi phạm kỷ luật lao động khi bên thuê lại lao động trả lại NLĐ do vi phạm kỷ luật lao động. Một trong những quy định đáng chú ý trong pháp luật lao động Việt Nam đó là việc doanh nghiệp thuê lại lao động hoàn toàn có quyền thỏa thuận với NLĐ thuê lại và doanh nghiệp CTLLĐ để tuyển dụng chính thức NLĐ thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của NLĐ với doanh nghiệp CTLLĐ chưa chấm dứt.

2.1.4. Về xử lý vi phạm trong hoạt động cho thuê lại lao động

Tại Việt Nam, pháp luật về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động đã cụ thể các hành vi vi phạm với các mức phạt tương ứng. Tuy nhiên, không như pháp luật Nhật Bản ràng buộc cả trách nhiệm hành chính và trách nhiệm hình sự (phạt giam giữ), ở đây, pháp luật Việt Nam chỉ quy định về xử lý vi phạm hành chính. Theo đó, hành vi vi phạm quy định về CTLLĐ sẽ bị phạt đến 100 triệu đồng.

Đối với bên thuê lại lao động, hành vi không thông báo, hướng dẫn cho NLĐ thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của doanh nghiệp; phân biệt đối xử về điều kiện làm việc đối với NLĐ thuê lại so với NLĐ của doanh nghiệp sẽ bị phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng; phạt tiền bên thuê lại lao động khi có một trong các hành vi: chuyển NLĐ đã thuê lại cho NSDLĐ khác; thu phí đối với NLĐ thuê lại; sử dụng NLĐ thuê lại làm công việc không thuộc danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ; sử dụng NLĐ thuê lại vượt quá thời hạn CTLLĐ từ 5.000.000 đồng đến 50.000.000 đồng...

Đối với doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 100.000.000 đồng khi có một trong các hành vi như: trả lương cho NLĐ thuê lại thấp hơn tiền lương của NLĐ có cùng trình độ, làm cùng công việc; thực hiện việc cho thuê lại mà không có sự đồng ý của NLĐ; không có giấy phép hoạt động CTLLĐ, CTLLĐ ở những ngành nghề, công việc không được pháp luật cho phép...

Bên cạnh các hình thức phạt chính trên, các bên vi phạm còn phải chịu hình thức xử phạt bổ sung và biện pháp khắc phục hậu quả như: tước quyền sử dụng Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động có thời hạn; buộc doanh nghiệp CTLLĐ trả khoản tiền lương chênh lệch cho NLD [8].

Như vậy, qua phân tích trên có thể thấy, quy định về những hành vi vi phạm tương ứng với các hình thức xử lý vi phạm như: phạt tiền, cảnh cáo, phạt bổ sung, nhưng mức xử lý vi phạm dường như vẫn chưa tương xứng với tính chất, mức độ của các hành vi vi phạm pháp luật về CTLLĐ đã và đang diễn ra trên thị trường lao động Việt Nam.

2.2. Thực trạng cho thuê lại lao động tại tỉnh Bình Dương

2.2.1. Về thành công

Hoạt động CTLLĐ đã xuất hiện ở Việt Nam từ năm 2000, đặc biệt tại thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương..., nhưng hoàn toàn mang tính tự phát, chưa có sự điều chỉnh bằng pháp luật. Tình trạng doanh nghiệp né tránh thực hiện các nghĩa vụ với NLD khá phổ biến như: không đóng bảo hiểm cho NLD, không bảo đảm các chế độ nghỉ phép, thai sản, tiền thưởng cho NLD. Bên cạnh đó, NLD cho thuê lại luôn nhận mức tiền công thấp hơn mức thu nhập của NLD ký HĐLĐ trực tiếp với doanh nghiệp sử dụng lao động. Do đó, NLD cho thuê lại bị thiệt đơn, thiệt kép [12]. Mặt khác, vì pháp luật chưa quy định về hoạt động CTLLĐ nên khi xuất hiện hoạt động CTLLĐ, mỗi địa phương có một quan điểm khác nhau, cách giải quyết khác nhau, gây ra nhiều tranh cãi. Có địa phương chấp nhận sự hình thành, tồn tại và phát triển của hoạt động CTLLĐ, có địa phương lại không cho phép vì cho rằng hoạt động đó là trái pháp luật [31]. Điều này đã dẫn đến sự không thống nhất trong việc quản lý lao động ở các địa phương, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD cũng như của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động.

Từ ngày 01/5/2013, BLLĐ 2012 chính thức có hiệu lực, với những quy định mới về hoạt động CTLLĐ cùng các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo ra hành lang pháp lý cho hoạt động CTLLĐ hình thành và phát triển ổn định. Mới chỉ một thời gian ngắn kể từ khi BLLĐ 2012 có hiệu lực, các quy định mới về CTLLĐ đã có tác

động tích cực tới thị trường lao động nói chung và hoạt động CTLLĐ nói riêng, bước đầu triển khai thực hiện đã đạt được những kết quả nhất định.

Qua kết quả thống kê, tổng hợp tình hình hoạt động CTLLĐ đến tháng 12/2015 trên địa bàn tỉnh Bình Dương của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội [29]:

Số doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và đang hoạt động trên địa bàn tỉnh là 02 doanh nghiệp.

Số lượng lao động doanh nghiệp CTLLĐ đã tuyển dụng là 594 người.

Số lượng lao động doanh nghiệp CTLLĐ đã cho thuê lại là 594 người.

Về việc cấp phép hoạt động CTLLĐ cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã và đang được Sở LĐ - TB & XH triển khai. Cụ thể là, trong năm 2015, toàn tỉnh có 05 doanh nghiệp đã thực hiện thủ tục đề nghị cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ theo quy định. Trong đó, 02 doanh nghiệp đã được cấp phép hoạt động CTLLĐ và 03 doanh nghiệp chưa được Bộ LĐ - TB & XH cấp phép hoạt động CTLLĐ, còn lại một số doanh nghiệp đang hoạt động CTLLĐ trên địa bàn tỉnh như các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ bảo vệ... vẫn chưa thực hiện các thủ tục đề nghị cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ theo quy định. Và Bộ LĐ - TB & XH vẫn tiếp tục xem xét, thẩm định hồ sơ để cấp phép hoạt động CTLLĐ cho các doanh nghiệp.

Theo số liệu của Sở LĐ - TB & XH tỉnh, trước khi BLLĐ 2012 và Nghị định 55/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của BLLĐ 2012 về việc cấp phép hoạt động CTLLĐ được ban hành, có 51 doanh nghiệp trên địa bàn hoạt động trong lĩnh vực này và đã xảy ra khá nhiều vụ tranh chấp, gây thiệt hại cho NLĐ. Tuy nhiên, từ khi có BLLĐ 2012 và Nghị định 55/2013/NĐ-CP đến nay, hoạt động CTLLĐ đã dần đi vào quy củ, nhiều doanh nghiệp từng hoạt động không phép cũng đã phải dừng [5].

Với điều kiện 02 tỷ đồng là một trong những điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ, trên địa bàn tỉnh bắt đầu diễn ra quá trình sáp nhập giữa các doanh nghiệp có quy mô nhỏ đã tồn tại từ trước để hình thành những doanh nghiệp lớn hơn, tạo thành một chuỗi cung ứng lao động cho thuê lại một cách quy mô. Với nguồn lực lao động được chuyên môn hóa, nâng cao

tay nghề, tạo ra nguồn cung ổn định cho thị trường với sự gia tăng về số lượng và chất lượng lao động. Mặt khác, sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp CTLLĐ sẽ là động lực hình thành đội ngũ lao động tốt nhằm cung cấp dịch vụ tốt nhất cho khách hàng. Từ đó, đáp ứng yêu cầu của thị trường, điều tiết hoạt động CTLLĐ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ cũng như hài hòa lợi ích của các bên trong quan hệ CTLLĐ.

Bên cạnh đó, việc ghi nhận CTLLĐ trong BLLĐ 2012 góp phần giúp NLĐ yên tâm hơn, hiểu hơn về quyền và nghĩa vụ của mình, có cơ sở để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình khi tham gia quan hệ CTLLĐ.

Ngoài ra, công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động CTLLĐ cũng được tăng cường. Các đoàn kiểm tra liên ngành của Sở LĐ - TB & XH được thành lập và đi vào hoạt động, góp phần minh bạch thị trường, nhất là trong giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay.

Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, đa dạng và phức tạp hơn, việc Việt Nam đàm phán, tham gia các Hiệp định thương mại tự do (FTAs), Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), đặc biệt là sự hình thành của Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) vào cuối năm nay. Trong đó, lao động là một trong năm yếu tố được tự do di chuyển sẽ tác động mạnh mẽ tới thị trường lao động Việt Nam nói chung và hoạt động CTLLĐ nói riêng. Sự tăng lên về nhu cầu sử dụng lao động, sự khắt khe, thanh lọc từ các doanh nghiệp, các nhà đầu tư sẽ là tiền đề đảm bảo cho quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, đáp ứng nhu cầu lao động thuê ngoài cho các đơn vị cũng như mở ra cơ hội lớn cho các doanh nghiệp CTLLĐ trên cả nước nói chung và của tỉnh Bình Dương nói riêng. Trên đây là những tín hiệu tích cực của việc ghi nhận hoạt động CTLLĐ trong BLLĐ 2012.

2.2.2. Về hạn chế

Bên cạnh những kết quả tích cực, thời gian qua, hoạt động CTLLĐ cũng tồn tại một số khó khăn, vướng mắc nhất định trong quá trình tổ chức, hoạt động của các bên trong quan hệ CTLLĐ cũng như công tác quản lý Nhà nước trong lĩnh vực này.

Một là, việc cấp giấy phép cho hoạt động CTLLĐ trên địa bàn tỉnh chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của thị trường lao động cho thuê lại

Tuy BLLĐ 2012 đã có hiệu lực được hơn 03 năm từ 01/5/2013 đến hết quý II/2016, nhưng số doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ đang hoạt động trên địa bàn tỉnh chỉ có 02 doanh nghiệp. Số lượng lao động doanh nghiệp CTLLĐ đã tuyển dụng là 594 người và số lượng lao động doanh nghiệp CTLLĐ đã cho thuê lại là 594 người [29]. Số lượng này là rất ít so với thực tế trên thị trường vì từ năm 2011, theo số liệu của Bộ LĐ-TB&XH thì toàn tỉnh có khoảng 51 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này; số doanh nghiệp sử dụng dịch vụ thuê lại lao động rất biến động do tính chất kinh doanh theo đơn hàng, theo thời vụ (vào trước hoặc sau Tết nguyên đán) khoảng 254 doanh nghiệp và số lượng lao động cho thuê lại ở Bình Dương là 8.210 nhiều nhất trên cả nước. Hơn nữa, Bình Dương hiện có 28 khu công nghiệp và 8 cụm công nghiệp tập trung có tổng diện tích trên 10.000 ha được phân bố trên địa bàn toàn tỉnh. Nhờ hạ tầng bảo đảm mà trong thời gian qua, tỉnh đã thu hút đầu tư hiệu quả với 17.266 doanh nghiệp trong nước đăng ký hoạt động với tổng số vốn là 129.498 tỷ đồng và 2.367 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài với tổng vốn đăng ký 20,3 tỷ USD [26]. Vì vậy, các doanh nghiệp cần một lực lượng lao động lớn, đặc biệt là các doanh nghiệp kinh doanh có tính thời vụ, hoạt động theo đơn hàng. Từ đó có thể thấy, việc cấp giấy phép cho hoạt động CTLLĐ trên địa bàn tỉnh chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của thị trường lao động cho thuê lại trong thời qua.

Hai là, các doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ chưa tuân thủ các quy định trong BLLĐ 2012 về HĐLĐ, hợp đồng CTLLĐ cũng như các điều kiện liên quan đến hoạt động CTLLĐ

Mặc dù pháp luật thừa nhận hoạt động CTLLĐ cách đây hơn ba năm nhưng không ít doanh nghiệp còn bỡ ngỡ với dịch vụ CTLLĐ, nhiều doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này chưa tuân thủ các nguyên tắc quy định trong BLLĐ 2012 về HĐLĐ, hợp đồng CTLLĐ cũng như các điều kiện liên quan đến hoạt động CTLLĐ. Qua đó, đã phát hiện nhiều doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm pháp luật

như: không có giấy phép hoạt động CTLLĐ; không thực hiện ký HĐLĐ với NLĐ; không tham gia đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ... Khi bị nhắc nhở, một số doanh nghiệp còn tỏ ra bất hợp tác; trong đó, có không ít doanh nghiệp đối phó bằng cách chuyển sang nhận khoán thầu nhưng thực chất là hoạt động CTLLĐ.

Ba là, NLĐ còn thiếu hiểu biết các quy định pháp luật và bản thân còn thờ ơ với chính quyền lợi của mình

Thực tế cho thấy, sự thiếu thông tin, thiếu hiểu biết các quy định pháp luật và bản thân NLĐ cũng thờ ơ với chính quyền lợi của mình. Do đó, tình trạng quyền lợi bị xâm phạm mà không biết hoặc biết nhưng không phản ứng đã dẫn đến việc NLĐ phải chịu nhiều rủi ro trong hoạt động CTLLĐ. Nhiều doanh nghiệp đã lợi dụng sự thiếu hiểu biết về pháp luật của NLĐ để trốn tránh hoặc không rõ ràng về nghĩa vụ phải thực hiện đối với NLĐ. Chẳng hạn như khi ký HĐLĐ, họ chỉ thông báo về mức lương, thời gian làm việc, địa điểm và một số vấn đề cơ bản khác có trong hợp đồng, còn những vấn đề khác liên quan đến một số quyền lợi khác của NLĐ như BHXH, BHYT, BHTN lại không được đề cập trong HĐLĐ, hoặc đưa ra những điều kiện, những cam kết mang tính lập lờ, không rõ ràng trong hợp đồng. Còn đối với NLĐ, do thiếu hiểu biết pháp luật lại chỉ quan tâm đến mức lương, thời gian làm việc mà không để ý hoặc không biết đến những quy định khác theo pháp luật về HĐLĐ, dẫn đến phải chấp nhận những bất lợi cho mình. Mặt khác, giữa doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động ký hợp đồng CTLLĐ nhưng không công khai, hoặc không thông báo về nội dung hợp đồng đã ký, về điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi khác đã ảnh hưởng không nhỏ đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ khi tham gia quan hệ CTLLĐ.

Bốn là, sự không thống nhất trong quy định của BLLĐ 2012 với Luật doanh nghiệp 2014 cũng là một trong những nguyên nhân gây khó khăn cho doanh nghiệp khi đăng ký hoạt động kinh doanh.

Cụ thể là khi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép CTLLĐ, doanh nghiệp phải thực hiện theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP về điều kiện vốn pháp định:

“1. Mức vốn pháp định đối với ngành nghề kinh doanh hoạt động cho thuê lại lao động là 2.000.000.000 đồng.

Doanh nghiệp cho thuê phải duy trì mức vốn điều lệ không thấp hơn mức vốn pháp định trong suốt quá trình hoạt động.

2. Hồ sơ chứng minh điều kiện về vốn pháp định quy định tại khoản 1 Điều này”.

Tuy nhiên, Luật doanh nghiệp số 68/2014/QH13 năm 2014 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2015 đã bỏ việc xác định vốn pháp định. Vì vậy, Sở LĐ - TB & XH tỉnh Bình Dương đã gặp khó khăn trong việc thẩm định hồ sơ của các doanh nghiệp thành lập sau ngày 01/7/2015.

Như vậy, bên cạnh những yếu tố tích cực, hoạt động CTLLĐ còn tồn tại không ít những hạn chế, bất cập. Nhiều quy định chưa phù hợp với thực tiễn, nhiều quy định còn thiếu hoặc chưa rõ ràng trong BLLĐ 2012 và văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành về CTLLĐ gây khó khăn cho các bên hữu quan và dễ làm nảy sinh tranh chấp. Những khó khăn, vướng mắc trên nếu không nhanh chóng được giải quyết thì nguy cơ quyền lợi của NLĐ bị xâm phạm ngày càng tăng, cản trở sự phát triển lành mạnh, ổn định của hoạt động CTLLĐ.

2.2.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Qua phân tích, có thể thấy những hạn chế, khó khăn trên xuất phát từ một số nguyên nhân cơ bản sau:

Thứ nhất, với sáu điều luật trong BLLĐ 2012, các quy định hiện hành về CTLLĐ mới chỉ mang tính chất nguyên tắc, chưa được cụ thể hóa. Trong khi đó, các quy định còn thiếu và chưa thực sự phù hợp với thực tế như áp dụng chung điều kiện ký quỹ 02 tỷ đồng đối với các doanh nghiệp CTLLĐ, không phân biệt quy mô, tính chất; quy định về điều kiện của người đứng đầu doanh nghiệp CTLLĐ chưa phù hợp với thực tế khi vấn đề CTLLĐ mới được ghi nhận lần đầu tiên trong BLLĐ 2012; sự giới hạn công việc, nhóm công việc trong 17 công việc tại Nghị định 55/2013/NĐ- CP... đã tạo ra những khó khăn, vướng mắc cho doanh nghiệp CTLLĐ cũng như chưa đáp ứng nhu cầu của các bên trong quan hệ CTLLĐ.

Thứ hai, CTLLĐ là một chế định mới ở Bình Dương, thời gian thực thi còn ngắn nên chưa thiết lập được cơ quan chuyên môn quản lý hoạt động CTLLĐ; chưa thiết lập được hệ thống cung cấp thông tin liên quan tới hoạt động CTLLĐ để bảo đảm sự công bằng, minh bạch và hài hòa thông tin giữa các chủ thể trong quan hệ CTLLĐ.

Thứ ba, sự phối hợp trong công tác quản lý hoạt động CTLLĐ giữa các cơ quan, tổ chức Nhà nước có thẩm quyền; mối quan hệ giữa cơ quan quản lý Nhà nước, thanh tra lao động, công đoàn các cấp... chưa thực sự chặt chẽ và phát huy vai trò của từng cơ quan, tổ chức.

Thứ tư, công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật lao động nói chung và pháp luật về CTLLĐ nói riêng chưa tốt, còn thiếu các kênh thông tin hữu hiệu nên NLĐ cũng như chính các doanh nghiệp thuê lại lao động cũng không hiểu và không nắm bắt được các quy định pháp luật, dẫn đến phải chịu nhiều rủi ro khi tham gia quan hệ có tính chất nhạy cảm và phức tạp này.

Thứ năm, cơ chế giám sát hoạt động CTLLĐ còn lỏng lẻo; lực lượng thanh tra, kiểm tra về hoạt động này còn hạn chế; hình thức xử lý vi phạm của các cơ quan Nhà nước còn nhẹ và chưa đầy đủ, chủ yếu vẫn dừng lại ở mức phạt tiền, thu hồi giấy phép hoạt động của người CTLLĐ đối với các hành vi vi phạm pháp luật của người CTLLĐ mà chưa có các chế tài nghiêm khắc hơn như chế tài về hình sự, các quy định liên đới trách nhiệm của doanh nghiệp CTLLĐ với doanh nghiệp thuê lại lao động.

Thứ sáu, các quy định về hoạt động CTLLĐ trong BLLĐ 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành còn chưa thống nhất với các quy định của pháp luật liên quan. Nên gây ra những khó khăn cho các doanh nghiệp tham gia hoạt động CTLLĐ và vướng mắc cho các cơ quan quản lý Nhà nước trong việc cấp giấy phép cho doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ.

Có thể nói, BLLĐ 2012 được ban hành đã tạo ra hành lang pháp lý cho hoạt động CTLLĐ. Tuy nhiên, quá trình triển khai thực hiện đã gặp phải những khó khăn, vướng mắc nhất định, đồng thời, các quy định về CTLLĐ mới được ghi nhận

trong thời gian ngắn nhưng đã bộc lộ những hạn chế, bất cập, cản trở hiệu quả điều chỉnh hoạt động CTLLĐ trên thực tế. Vì vậy, cần tiếp tục học hỏi kinh nghiệm của các nước để đưa ra những giải pháp và cơ chế phù hợp nhằm khắc phục những bất cập và bảo đảm tính khả thi, bảo đảm quyền lợi của NLD thuê lại trong mối tương quan với quyền lợi của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động, đồng thời, đáp ứng yêu cầu về hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng là hoàn toàn phù hợp và cần thiết.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu tại chương 1 và chương 2, qua đó, có thể thấy, pháp luật về CTLLĐ của Việt Nam đã có những quy định tương đối cụ thể về điều kiện cấp phép CTLLĐ, các công việc, ngành nghề được phép CTLLĐ, hợp đồng CTLLĐ, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ CTLLĐ cũng như các quy định về xử phạt vi phạm trong hoạt động CTLLĐ... Tuy nhiên, đây là chế định mới nên trong thực tế áp dụng tại tỉnh Bình Dương đã thấy được những quy định tích cực, phù hợp, nhưng cũng chỉ ra những nội dung còn thiếu và chưa phù hợp với tình hình CTLLĐ của tỉnh. Từ đó, chỉ ra những nguyên nhân của các hạn chế, để rút kinh nghiệm nhằm hoàn thiện pháp luật về CTLLĐ trong thời gian tới.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ PHÁP LUẬT VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TỈNH BÌNH DƯƠNG

3.1. Những yêu cầu đặt ra cần phải nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động

Hoạt động CTLLĐ ở nước ta hoàn toàn phù hợp với các quy luật của nền kinh tế thị trường. Đây là động lực góp phần giải quyết việc làm cho người lao động. Việc thừa nhận CTLLĐ trong Bộ luật Lao động 2012 là bước đi đúng hướng trên con đường mở cửa và hội nhập, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế đất nước.

Về phương diện kinh tế - xã hội, thông qua việc cho thuê lại lao động sẽ đáp ứng được nguyện vọng và mang lại lợi ích kinh tế cho cả ba bên: doanh nghiệp CTLLĐ, doanh nghiệp thuê lại lao động và NLD thuê lại. Doanh nghiệp CTLLĐ là các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, nhất là hoạt động CTLLĐ một lĩnh vực hoạt động mà theo họ mang lại nguồn thu không nhỏ cho các doanh nghiệp dịch vụ việc làm. Doanh nghiệp thuê lại lao động nhờ đó mà tiết kiệm được chi phí về nhân lực, thời gian và tiền bạc cho việc tuyển chọn, quản lý lao động, giải quyết lao động dôi dư. Hơn thế, doanh nghiệp thuê lại lao động cũng không phải trực tiếp đối diện với những rủi ro xảy ra đối với người lao động, tránh được sự phiền hà, tốn kém khi có sự cố phát sinh. Đặc biệt đối với những công việc có tính chất thời vụ hoặc có tính chất tương tự thì các đơn vị này sẽ không bị rơi vào tình trạng “thừa người, thiếu việc” mà vẫn phải thanh toán lương cho người lao động như sử dụng lao động trong biên chế chính thức của doanh nghiệp. Ngược lại, đối với những NLD cho thuê lại cũng có thể yên tâm về việc làm và thu nhập trong suốt thời gian có HĐLĐ với doanh nghiệp CTLLĐ, kể cả trong trường hợp tạm thời không có việc làm do gián đoạn việc cho thuê lại.

Về mặt pháp lý, thừa nhận sự điều chỉnh pháp luật đối với hoạt động CTLLĐ là mong muốn của nhiều doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm và các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, cũng là mong đợi của không ít người

trong lực lượng lao động xã hội. Trong thực tiễn, hoạt động CTLLĐ diễn ra trong một thời gian dài trên địa bàn tỉnh và với nhiều quy mô khác nhau là bằng chứng sinh động để khẳng định nhu cầu này là có thật. Chính vì lẽ đó, các quy định cụ thể trong BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành cả về nội dung hoạt động cũng như phương thức quản lý của Nhà nước về hoạt động CTLLĐ đã mang lại một sân chơi bình đẳng giữa các chủ thể khi tham gia vào hoạt động này.

3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động

3.2.1. Về các quy định pháp luật

Để nâng cao hiệu quả pháp luật về CTLLĐ, tác giả đưa ra một số giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, các cơ quan quản lý Nhà nước căn cứ cơ sở phân loại theo quy mô và phạm vi hoạt động của doanh nghiệp để quy định từng mức ký quỹ cụ thể cho từng nhóm doanh nghiệp

Theo quy định tại Nghị định 55/2013/NĐ-CP hướng dẫn về điều kiện, thủ tục, thẩm quyền cấp Giấy phép hoạt động CTLLĐ, thì một trong các điều kiện để doanh nghiệp được phép kinh doanh hoạt động CTLLĐ đó là phải ký quỹ 2 tỷ đồng. Xét về mục đích của các nhà làm luật, việc yêu cầu doanh nghiệp ký quỹ trong hoạt động đặc thù này là cần thiết, đây sẽ là nguồn dự trữ để chi trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho NLĐ trong trường hợp tại thời điểm đó, doanh nghiệp không trả được lương, chế độ cho NLĐ. Tuy nhiên, việc ấn định tất cả doanh nghiệp muốn hoạt động trong lĩnh vực này phải có mức ký quỹ 02 tỷ đồng là cứng nhắc và không hợp lý. Bởi lẽ, quy mô doanh nghiệp CTLLĐ khác nhau, có doanh nghiệp cho thuê nhiều lao động, có doanh nghiệp cho thuê ít lao động, có doanh nghiệp năng lực tài chính tốt, có doanh nghiệp năng lực tài chính ở mức trung bình và nhỏ. Dẫn đến nguy cơ nhiều doanh nghiệp có năng lực tài chính ở mức trung bình và nhỏ sẽ phải đóng cửa hoặc phải “rút về hoạt động chui” trở lại như trước. Từ thực tiễn hoạt động CTLLĐ ở tỉnh Bình Dương cần được xem xét, điều chỉnh theo hướng bỏ điều kiện về ký quỹ ngân hàng hoặc điều chỉnh lại việc áp dụng mức ký quỹ trên cơ sở phân loại quy mô và phạm vi hoạt động của doanh nghiệp.

Thứ hai, xem xét mở rộng ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ trên cơ sở nhu cầu thị trường

Hoạt động CTLLĐ ở tỉnh Bình Dương phát triển mạnh mẽ trong những năm vừa qua, ngoài các ngành nghề, công việc được quy định trong danh mục 17 công việc, nhóm công việc được thực hiện CTLLĐ theo quy định pháp luật Việt Nam, còn có một số ngành nghề, công việc sử dụng nhiều lao động cho thuê lại như: gia công hàng xuất khẩu, xây dựng, dệt may, giúp việc gia đình, công nhân bốc xếp, giao hàng, phục vụ quán ăn, giữ trẻ, chăm sóc người già... đặc biệt, trong các công trình xây dựng lớn, nhu cầu thuê lại lao động của các nhà thầu khá cao. Tuy nhiên, chính các công việc này lại không nằm trong danh mục các công việc được thực hiện CTLLĐ. Do sự hạn chế về số lượng ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ và sự không trùng khớp giữa quy định với thực tiễn CTLLĐ trên địa bàn tỉnh đã dẫn đến không phát huy được lợi thế của hoạt động CTLLĐ và không ít các chủ thể trong hoạt động CTLLĐ đã vi phạm pháp luật. Vì vậy, để thị trường CTLLĐ tại tỉnh Bình Dương vận động, phát triển và dần đi vào ổn định cần xem xét, mở rộng thêm công việc, ngành nghề CTLLĐ.

Thứ ba, xác định thời gian tối thiểu của HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ với NLĐ thuê lại nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, tránh trường hợp doanh nghiệp CTLLĐ cố tình ký các HĐLĐ ngắn hạn để trốn tránh các nghĩa vụ của NSDLĐ

Trong thời gian vừa qua, đa số các doanh nghiệp CTLLĐ thường giao kết với NLĐ những HĐLĐ có thời hạn dưới 03 tháng nhằm trốn tránh không thực hiện nghĩa vụ của NSDLĐ như đóng BHXH, BHYT, BHTN... cho NLĐ đã làm ảnh hưởng không ít tới quyền lợi của NLĐ vì pháp luật lao động không có quy định thời gian tối thiểu của HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và NLĐ thuê lại. Do đó, pháp luật CTLLĐ cần xác định thời gian tối thiểu của HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ với NLĐ thuê lại nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLĐ. Với một quan hệ lao động đặc thù, nhạy cảm, trong đó NLĐ rất dễ bị tổn thương như hoạt động CTLLĐ thì nên ấn định một mốc thời gian tối thiểu đối với HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và NLĐ thuê lại để bảo đảm hơn nữa quyền lợi hợp pháp của NLĐ thuê lại.

Thứ tư, xem xét kéo dài thời hạn hợp đồng CTLLĐ

Có thể nói, xét về bản chất, mục đích của hoạt động CTLLĐ là đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhân lực trong khoảng thời gian nhất định; thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân... thì việc giới hạn thời gian CTLLĐ ở mức tối đa 12 tháng, về cơ bản, phù hợp với mục đích điều chỉnh. Tuy nhiên, xét từ thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đối với những công việc yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn hoặc công việc cần nhiều hơn 12 tháng để hoàn thành công việc thì thời gian 12 tháng có khi lại trở thành quá ngắn để có thể thỏa mãn nhu cầu, mục đích của doanh nghiệp thuê lại lao động. Hơn nữa, bản thân NLĐ, trong nhiều trường hợp, khoảng thời gian 12 tháng vừa đủ để NLĐ làm quen với môi trường mới, quy trình làm việc, tính chất công việc mới tại doanh nghiệp thuê lại lao động thì đã hết thời hạn hợp đồng. Điều này sẽ là cản trở việc gia tăng năng suất, thậm chí là nguy cơ đẩy NLĐ mất đi cơ hội việc làm, cơ hội tăng lương, cơ hội có một công việc tốt hơn tại chính doanh nghiệp thuê lại lao động. Vì vậy, để phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Dương, cần kéo dài hơn nữa thời hạn của hợp đồng CTLLĐ. Cho phép thời hạn tối đa của hợp đồng CTLLĐ là 24 tháng thay vì 12 tháng như hiện nay.

Thứ năm, quy định cụ thể một số nội dung cơ bản trong hợp đồng CTLLĐ liên quan đến tiền lương, tiền thưởng; đồng thời, ban hành mẫu HĐLĐ và hợp đồng CTLLĐ để áp dụng chung, thống nhất

Có thể thấy, NLĐ thuê lại cũng như NLĐ chính thức trong doanh nghiệp đều áp dụng quy định về thời giờ làm việc như nhau, có điều kiện lao động như nhau; đều được thanh toán đủ tiền lương và khoản tiền làm thêm giờ. Tuy nhiên, đối tượng được hưởng các khoản tiền thưởng đó chỉ có NLĐ chính thức của doanh nghiệp. NLĐ thuê lại cũng làm việc cho các doanh nghiệp này nhưng cũng không được nhận bất kỳ khoản tiền thưởng nào. Vì vậy, việc bổ sung quy định này sẽ là điều kiện ràng buộc doanh nghiệp thuê lại lao động nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, đồng thời, khuyến khích NLĐ làm việc tốt hơn.

Bên cạnh đó, cần ban hành mẫu HĐLĐ và hợp đồng CTLLĐ để áp dụng chung, thống nhất trong hoạt động CTLLĐ trên cơ sở tôn trọng sự tự do thỏa thuận của các bên nhưng không được trái với quy định của pháp luật, đồng thời, bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa các văn bản pháp luật trong điều chỉnh quan hệ pháp luật về CTLLĐ hiện nay.

Thứ sáu, bổ sung quyền được tham gia hoạt động công đoàn của NLD thuê lại tại doanh nghiệp thuê lại lao động

Việc NLD thuê lại làm việc trực tiếp ở doanh nghiệp thuê lại lao động lại tham gia hoạt động công đoàn ở doanh nghiệp CTLLĐ là điều không khả thi và không phù hợp trên thực tế. NLD chịu sự quản lý, điều hành, chỉ đạo và làm việc trực tiếp trong môi trường, điều kiện làm việc của doanh nghiệp thuê lại lao động nhưng NLD thuê lại không được quyền tham gia Công đoàn tại đơn vị này. Vì vậy, việc ghi nhận quyền tham gia hoạt động công đoàn của NLD thuê lại tại doanh nghiệp thuê lại lao động là vấn đề cần thiết để bảo vệ hơn nữa quyền và lợi ích hợp pháp của NLD như quyền được thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, quyền khiếu nại, quyền đình công, quyền được Công đoàn đứng ra bảo vệ quyền lợi của NLD thuê lại trên thực tế dường như không có.

Thứ bảy, tăng chế tài xử phạt và xem xét bổ sung chế tài hình sự trong hoạt động CTLLĐ

Với hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động CTLLĐ được quy định tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ như hiện nay là quá nhẹ, chưa đủ sức răn đe đối với các bên. Vì vậy, việc tăng mức xử phạt hành chính, đồng thời, chúng ta có thể xem xét việc bổ sung chế tài hình sự trong hoạt động CTLLĐ. Điều này cũng phù hợp với chủ trương quy định trách nhiệm hình sự của pháp nhân trong Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi) của Việt Nam.

Thứ tám, xem xét sửa đổi, bổ sung lại quy định tại Điều 6 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP về điều kiện vốn pháp định

Sự không thống nhất trong quy định của BLLĐ 2012 với Luật doanh nghiệp 2014, cụ thể là khi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép CTLLĐ, doanh nghiệp phải

thực hiện theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP về điều kiện vốn pháp định. Tuy nhiên, Luật doanh nghiệp số 68/2014/QH13 năm 2014 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2015 đã bỏ việc xác định vốn pháp định. Vì vậy, Sở LD - TB & XH tỉnh Bình Dương đã gặp khó khăn trong việc thẩm định hồ sơ của các doanh nghiệp thành lập sau ngày 01/7/2015. Từ thực tế trên, nên xem xét sửa đổi, bổ sung lại quy định tại Điều 6 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP về điều kiện vốn pháp định.

3.2.2. Về tổ chức thực hiện

Thứ nhất, Sở LD - TB & XH tỉnh tiếp tục hướng dẫn các doanh nghiệp đang hoạt động CTLLĐ các thủ tục về cấp phép hoạt động CTLLĐ theo quy định. Bên cạnh đó, tăng cường thực hiện rà soát, nắm lại tình hình hoạt động CTLLĐ và thông báo đến các doanh nghiệp có ngành nghề đăng ký kinh doanh (chính) là hoạt động CTLLĐ phải thực hiện đầy đủ các quy định của BLLĐ 2012, Nghị định số 55/2013/NĐ-CP và Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH về hoạt động CTLLĐ.

Ngoài ra, đẩy mạnh công tác chỉ đạo các Phòng, Sở LD - TB & XH huyện, thị, thành phố (nơi có doanh nghiệp đăng ký kinh doanh hoạt động) trong việc nắm tình hình của các doanh nghiệp được Sở Kế hoạch và Đầu tư cấp giấy phép đăng ký kinh doanh có ngành nghề hoạt động kinh doanh là hoạt động CTLLĐ và tăng cường công tác phối hợp giữa Sở LD - TB & XH với Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh trong việc nắm thông tin, thông báo về ngành nghề hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp sau khi đăng ký kinh doanh.

Thứ hai, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho các bên trong quan hệ CTLLĐ đặc biệt là NLD

Bản thân NLD thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về các quy định pháp luật, thậm chí còn thờ ơ với chính quyền lợi của mình đã dẫn đến việc NLD phải chịu nhiều rủi ro trong hoạt động CTLLĐ. Nhiều doanh nghiệp đã lợi dụng sự thiếu hiểu biết về pháp luật của NLD để trốn tránh hoặc không rõ ràng về nghĩa vụ phải thực hiện đối với NLD. Do đó, cần tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm, cung cấp văn bản pháp luật mới trực tiếp tới NLD; đào tạo, tuyên truyền nội bộ; hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng như đài truyền hình, đài tiếng nói, sử dụng công cụ

báo chí, mạng xã hội... để tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho các bên trong quan hệ CTLLĐ, đặc biệt là NLĐ nhằm nâng cao nhận thức về pháp luật, nắm được các quyền và nghĩa vụ theo quy định pháp luật và duy trì sự phát triển hoạt động CTLLĐ cũng như sự ổn định của thị trường lao động.

3.3. Một số kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về cho thuê lại lao động từ thực tiễn tại tỉnh Bình Dương

3.3.1. Về các quy định pháp luật

Để bảo đảm hoạt động CTLLĐ được thực hiện đúng và có hiệu quả cần phải có những biện pháp và điều kiện cần thiết, trong đó quan trọng nhất là một hệ thống pháp luật về CTLLĐ khoa học và toàn diện, một cơ chế thực hiện pháp luật về CTLLĐ phù hợp và đầy đủ, đồng thời, không ngừng điều chỉnh để pháp luật về CTLLĐ luôn đáp ứng được yêu cầu thực tiễn.

Khi BLLĐ 2012 được ban hành thì hoạt động CTLLĐ mới chính thức được pháp luật thừa nhận. Ngày 22/5/2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 55/2013/NĐ-CP quy định chi tiết về việc cấp phép hoạt động CTLLĐ, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ. Đây là một bước đổi mới đáng kể trong lịch sử lập pháp, đã tạo ra được hành lang pháp lý cho hoạt động CTLLĐ. Tuy nhiên, có thể thấy pháp luật về CTLLĐ ở Việt Nam còn rất mới, các quy định của pháp luật điều chỉnh các mối quan hệ giữa các chủ thể tham gia vào quan hệ pháp luật CTLLĐ tuy mới được ghi nhận và ban hành nhưng thực tế áp dụng đã gặp rất nhiều bất cập và chưa phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh, dẫn đến hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về CTLLĐ không cao. Các quy định pháp luật về CTLLĐ chưa bảo đảm được nguyên tắc bảo vệ NLĐ và chưa hài hòa được lợi ích giữa các chủ thể tham gia mối quan hệ này, chưa làm cho thị trường lao động phát triển lành mạnh và cũng chưa nâng cao được hiệu quả quản lý của Nhà nước với tư cách là chủ thể quản lý và giám sát hoạt động CTLLĐ. Vì vậy, để khắc phục những bất cập, bảo đảm tính khả thi của các quy định pháp luật cần phải đưa ra các định hướng sửa đổi, bổ sung, cụ thể hóa các quy định của pháp luật cũng như các biện pháp để bảo đảm thực hiện pháp luật cho thuê lại lao động.

Bên cạnh đó, việc hoàn thiện pháp luật phải bảo đảm được quyền lợi của NLD thuê lại trong tương quan với quyền lợi của doanh nghiệp CTLLĐ và doanh nghiệp thuê lại lao động.

Ngoài ra, trong xu thế toàn cầu hóa, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, nhất là trong giai đoạn hiện nay, khi Việt Nam gia nhập Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương - TPP, sự hình thành của Cộng đồng kinh tế Asean - AEC vào cuối năm nay với sự dịch chuyển lao động, nhu cầu việc làm ngày càng tăng thì việc tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về CTLLĐ là điều kiện đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam.

Để góp phần hoàn thiện pháp luật về CTLLĐ và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này, tác giả kiến nghị một số nội dung sau:

Thứ nhất, áp dụng điều kiện ký quỹ trên cơ sở phân loại theo quy mô và phạm vi hoạt động của doanh nghiệp

Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, một trong những điều kiện tiên quyết để doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ là doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ 02 tỷ đồng. Xét về mục đích của các nhà làm luật, việc yêu cầu doanh nghiệp ký quỹ trong hoạt động đặc thù này là cần thiết, đây sẽ là nguồn dự trữ để chi trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho NLD trong trường hợp tại thời điểm đó, doanh nghiệp không trả được lương, chế độ cho NLD. Tuy nhiên, việc ấn định mức ký quỹ 02 tỷ đồng đối với tất cả doanh nghiệp muốn hoạt động trong lĩnh vực này là cứng nhắc và không hợp lý. Bởi lẽ, quy mô doanh nghiệp CTLLĐ khác nhau, có doanh nghiệp cho thuê nhiều, có doanh nghiệp cho thuê ít, có doanh nghiệp năng lực tài chính tốt, có doanh nghiệp năng lực tài chính ở mức trung bình. Như vậy, xuất phát từ thực tiễn hoạt động CTLLĐ tại tỉnh Bình Dương, nên chăng pháp luật CTLLĐ cần được xem xét, điều chỉnh theo hướng bỏ điều kiện về ký quỹ ngân hàng hoặc điều chỉnh lại việc áp dụng mức ký quỹ trên cơ sở phân loại quy mô và phạm vi hoạt động của doanh nghiệp.

Thứ hai, xem xét mở rộng ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ trên cơ sở nhu cầu thị trường

Từ thực tế hoạt động CTLLĐ ở Bình Dương thời gian vừa qua, ngoài các ngành nghề, công việc được quy định trong danh mục 17 công việc, nhóm công việc được thực hiện CTLLĐ theo quy định pháp luật Việt Nam, còn có một số ngành nghề, công việc sử dụng nhiều lao động cho thuê lại như: gia công hàng xuất khẩu, xây dựng, dệt may, giúp việc gia đình, công nhân bốc xếp, giao hàng, phục vụ quán ăn, giữ trẻ, chăm sóc người già... đặc biệt, trong các công trình xây dựng lớn, nhu cầu thuê lại lao động của các nhà thầu khá cao. Tuy nhiên, chính các công việc này lại không nằm trong danh mục các công việc được thực hiện CTLLĐ. Sự không trùng khớp giữa quy định với thực tiễn CTLLĐ trên địa bàn tỉnh đã dẫn đến không ít các vi phạm pháp luật của chủ thể trong hoạt động CTLLĐ.

Có thể nói, xét về số lượng ngành nghề, công việc được phép CTLLĐ còn khá hẹp và bị hạn chế. Xét về tính chất công việc, ngành nghề được phép CTLLĐ, dường như việc phân loại và quy định các công việc, nhóm công việc được phép CTLLĐ chưa thực sự trúng và đúng với nhu cầu thị trường lao động của tỉnh. Vì vậy, việc xem xét, mở rộng thêm công việc, ngành nghề CTLLĐ là cần thiết, phù hợp với sự vận động và phát triển thị trường CTLLĐ đang hình thành và dần đi vào ổn định tại Bình Dương.

Thứ ba, quy định thời gian tối thiểu của HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ với NLD thuê lại nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLD, tránh trường hợp doanh nghiệp CTLLĐ cố tình ký các HĐLĐ ngắn hạn để trốn tránh các nghĩa vụ của NSDLĐ

Xuất phát từ thực tiễn hoạt động CTLLĐ trong thời gian vừa qua, vì không có quy định thời gian tối thiểu của HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ và NLD thuê lại nên đa số các doanh nghiệp CTLLĐ thường giao kết với NLD những HĐLĐ có thời hạn dưới 03 tháng nhằm trốn tránh không thực hiện nghĩa vụ của NSDLĐ như đóng BHXH, BHYT, BHTN... cho NLD đã làm ảnh hưởng không ít tới quyền lợi

của NLĐ. Do đó, pháp luật CTLLĐ cần quy định thời gian tối thiểu của HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ với NLĐ thuê lại nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Với một quan hệ lao động đặc thù, nhạy cảm, trong đó NLĐ rất dễ bị tổn thương như hoạt động CTLLĐ thì nên chăng pháp luật Việt Nam quy định rõ thời gian tối thiểu đối với HĐLĐ giữa doanh nghiệp CTLLĐ với NLĐ thuê lại tối thiểu là 12 tháng. Khoảng thời gian này, đủ để hai bên thấy được sự phù hợp, năng lực và nhu cầu của nhau, đồng thời vẫn bảo đảm được cho NLĐ thuê lại được hưởng quyền lợi đóng BHXH, BHYT, BHTN.

Thứ tư, xem xét kéo dài thời hạn hợp đồng CTLLĐ hơn 12 tháng

Xét về bản chất, mục đích của hoạt động CTLLĐ là đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhân lực trong khoảng thời gian nhất định; thay thế NLĐ trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân... thì việc giới hạn thời gian CTLLĐ ở mức tối đa 12 tháng, về cơ bản, phù hợp với mục đích điều chỉnh. Tuy nhiên, xét từ thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đối với những công việc yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn hoặc công việc cần nhiều hơn 12 tháng để hoàn thành công việc thì thời gian 12 tháng có khi lại trở thành quá ngắn để có thể thỏa mãn nhu cầu, mục đích của doanh nghiệp thuê lại lao động. Hơn nữa, bản thân NLĐ, khoảng thời gian 12 tháng vừa đủ để NLĐ làm quen với môi trường mới, quy trình làm việc, tính chất công việc mới tại doanh nghiệp thuê lại lao động thì đã hết thời hạn hợp đồng. Điều này sẽ là cản trở việc gia tăng năng suất, thậm chí là nguy cơ đẩy NLĐ mất đi cơ hội việc làm, cơ hội tăng lương, cơ hội có một công việc tốt hơn tại chính doanh nghiệp thuê lại lao động. Vì vậy, để phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, nên kéo dài hơn nữa thời hạn của hợp đồng CTLLĐ. Cho phép thời hạn tối đa của hợp đồng CTLLĐ là 24 tháng thay vì 12 tháng như hiện nay.

Thứ năm, bổ sung một số nội dung cơ bản trong hợp đồng CTLLĐ liên quan đến tiền lương, tiền thưởng; đồng thời, ban hành mẫu HĐLĐ và hợp đồng CTLLĐ để áp dụng chung, thống nhất.

Có thể thấy, NLĐ thuê lại cũng như NLĐ chính thức trong doanh nghiệp sẽ

áp dụng thời giờ làm việc theo quy định pháp luật nên khi NLD thuê lại được thỏa thuận làm thêm giờ thì việc thanh toán đầy đủ các khoản tiền làm thêm giờ này sẽ được doanh nghiệp thuê lại lao động chi trả như những NLD chính thức. Mặt khác, thực tế hiện nay cho thấy, tiền thưởng là một khoản hầu như không có trong quá trình làm việc của NLD thuê lại. Hầu hết các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh đều có khoản tiền thưởng cho NLD căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh của đơn vị. Tuy nhiên, đối tượng được hưởng khoản tiền thưởng đó chỉ là NLD chính thức của doanh nghiệp. NLD thuê lại cũng làm việc cho các doanh nghiệp này dù có điều kiện lao động như nhau nhưng cũng không được nhận bất kỳ khoản tiền thưởng nào. Vì vậy, việc bổ sung quy định này sẽ là điều kiện ràng buộc doanh nghiệp thuê lại lao động nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, đồng thời, qua đó, khuyến khích NLD làm việc tốt hơn.

Bên cạnh đó, cần ban hành mẫu HĐLĐ và hợp đồng CTLLĐ để áp dụng chung, thống nhất trong hoạt động CTLLĐ trên cơ sở tôn trọng sự tự do thỏa thuận của các bên nhưng không được trái với quy định của pháp luật, đồng thời, bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa các văn bản pháp luật trong điều chỉnh quan hệ pháp luật về CTLLĐ hiện nay.

Thứ sáu, bổ sung quyền được tham gia hoạt động công đoàn của NLD thuê lại tại doanh nghiệp thuê lại lao động

Như tác giả đã phân tích ở phần trước, việc NLD thuê lại làm việc trực tiếp ở doanh nghiệp thuê lại lao động lại tham gia hoạt động công đoàn ở doanh nghiệp CTLLĐ là điều không khả thi và không phù hợp trên thực tế. NLD chịu sự quản lý, điều hành, chỉ đạo và làm việc trực tiếp trong môi trường, điều kiện làm việc của doanh nghiệp thuê lại lao động nhưng NLD thuê lại không được quyền tham gia Công đoàn tại đơn vị này, tức là quyền được thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, quyền khiếu nại, quyền đình công, quyền được Công đoàn đứng ra bảo vệ quyền lợi của NLD thuê lại trên thực tế dường như không có. Vì vậy, việc ghi nhận quyền tham gia hoạt động công đoàn của NLD thuê lại tại doanh nghiệp là vấn đề cần thiết và NLD thuê lại có quyền lựa chọn tham gia tổ chức Công đoàn của

doanh nghiệp CTLLĐ hoặc doanh nghiệp thuê lại lao động để bảo vệ hơn nữa quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Thứ bảy, tăng chế tài xử phạt và xem xét bổ sung chế tài hình sự trong hoạt động CTLLĐ

Với hình thức xử phạt vi phạm hành chính trong hoạt động CTLLĐ được quy định tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ như hiện nay là quá nhẹ, chưa đủ sức răn đe đối với các bên. Vì vậy, việc tăng mức xử phạt hành chính, đồng thời, chúng ta có thể xem xét việc bổ sung chế tài hình sự trong hoạt động CTLLĐ. Điều này cũng phù hợp với chủ trương quy định trách nhiệm hình sự của pháp nhân trong Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi) của Việt Nam.

Thứ tám, sự không thống nhất trong quy định của BLLĐ 2012 với Luật doanh nghiệp 2014, cụ thể là khi nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép CTLLĐ, doanh nghiệp phải thực hiện theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 5/2013/NĐ-CP về điều kiện vốn pháp định. Tuy nhiên, Luật doanh nghiệp số 8/2014/QH13 năm 2014 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2015 đã bỏ việc xác định vốn pháp định. Vì vậy, Sở LĐ - TB & XH tỉnh Bình Dương đã gặp khó khăn trong việc thẩm định hồ sơ của các doanh nghiệp thành lập sau ngày 01/7/2015. Từ thực tế trên, Sở LĐ - TB & XH tỉnh Bình Dương kiến nghị Chính phủ, Bộ LĐ - TB & XH xem xét sửa đổi, bổ sung lại quy định tại Điều 6 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP về điều kiện vốn pháp định.

Tóm lại, việc tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định pháp luật về CTLLĐ trên cơ sở điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam cũng như xu thế hội nhập kinh tế quốc tế là yêu cầu tất yếu.

3.3.2. Về tổ chức thực hiện

Để nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về CTLLĐ, chúng ta cần tiếp tục thực hiện một số biện pháp sau:

Thứ nhất, CTLLĐ là một hoạt động đặc thù, mới được pháp luật lao động Việt Nam ghi nhận. Vì vậy, ngoài cơ quan quản lý Nhà nước về lao động nói chung, tốt nhất nên thiết lập cơ quan chuyên môn ở tỉnh để quản lý hoạt động CTLLĐ. Cơ quan này nên được hoạt động độc lập và chịu trách nhiệm giám sát các hoạt động

CTLLĐ. Nhiệm vụ của cơ quan này không chỉ là nắm bắt tình hình thực hiện pháp luật CTLLĐ mà còn phải thường xuyên tổng kết đánh giá hoạt động CTLLĐ trên địa bàn tỉnh và tổ chức nghiên cứu. Từ đó đề xuất, tư vấn sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về CTLLĐ nhằm điều chỉnh kịp thời hoạt động CTLLĐ, gắn liền với thực tiễn của địa phương và nâng cao hiệu quả thực thi.

Thứ hai, hoạt động CTLLĐ là một hình thức tuyển dụng và sử dụng lao động mới, tiềm ẩn nhiều rủi ro, đặc biệt ở giai đoạn đầu, khi hoạt động CTLLĐ vừa mới được ghi nhận trong BLLĐ 2012. Do đó, công tác quản lý Nhà nước cần thực sự phát huy bằng cách tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra nhằm phát hiện sớm những vi phạm pháp luật để xử lý kịp thời, triệt để nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Đồng thời, nâng cao năng lực kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về CTLLĐ của cơ quan quản lý Nhà nước. Đặc biệt là lực lượng thanh tra lao động các cấp, đơn vị thay mặt Nhà nước giám sát việc thực thi pháp luật lao động nói chung và pháp luật về CTLLĐ nói riêng trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Thứ ba, tăng cường sự phối hợp chặt chẽ trong công tác quản lý hoạt động CTLLĐ giữa các cơ quan quản lý Nhà nước, các ngành, tổ chức liên quan ở địa phương như giữa Sở LĐ - TB & XH với Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh về việc hỗ trợ, cung cấp danh sách các doanh nghiệp được cấp giấy chứng nhận đầu tư và giấy phép kinh doanh qua các năm nhằm nắm bắt đầy đủ các thông tin của doanh nghiệp để kịp thời quản lý, tuyên truyền phổ biến các quy định của pháp luật về các chính sách lao động nói chung và CTLLĐ nói riêng, việc làm trên địa bàn tỉnh.

Thứ tư, nâng cao sự phối hợp với các tổ chức Công đoàn các cấp, nhất là Công đoàn cơ sở. Bởi lẽ, NLĐ cho thuê lại thường chỉ làm việc trong khoảng thời gian ngắn. Do vậy, ít khi họ trở thành thành viên công đoàn và nếu tham gia công đoàn thì khi chuyển đến một doanh nghiệp khác thì tư cách thành viên công đoàn không được duy trì. Về nguyên tắc, tổ chức Công đoàn là tổ chức đại diện cho NLĐ và có trách nhiệm bảo vệ lợi ích của NLĐ nói chung, nên các tổ chức Công đoàn cũng cần quan tâm thích đáng đến nhóm lao động này. Các quy định của pháp luật và quy định nội bộ của Công đoàn nên có quy định về trách nhiệm của Công đoàn

trong việc bảo vệ các nhóm lao động dễ bị rủi ro, trong đó có cả nhóm lao động cho thuê lại để thực hiện các công việc tạm thời.

Thứ năm, tiếp tục công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho các bên trong quan hệ CTLLĐ, đặc biệt là NLĐ nhằm nâng cao nhận thức về pháp luật, nắm được các quyền và nghĩa vụ theo quy định pháp luật. Để tăng cường hiệu quả thực thi pháp luật về CTLLĐ, cần nâng cao nhận thức của xã hội bằng cách giáo dục, tuyên truyền pháp luật lao động nói chung và pháp luật CTLLĐ nói riêng đến từng NLĐ để họ nâng cao nhận thức về pháp luật, nắm được các quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ CTLLĐ. Từ đó, chủ động hơn trong việc thực hiện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình khi tham gia vào quan hệ CTLLĐ. Chúng ta hoàn toàn có thể sử dụng đồng bộ nhiều phương tiện, cách thức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật khác nhau như: Tổ chức hội thảo, tọa đàm, cung cấp văn bản pháp luật mới trực tiếp tại các doanh nghiệp; đào tạo, tuyên truyền nội bộ; hoặc thông qua các phương tiện thông tin đại chúng như đài truyền hình, đài tiếng nói, sử dụng công cụ báo chí, mạng xã hội... nhằm duy trì sự phát triển hoạt động CTLLĐ cũng như sự ổn định của thị trường lao động.

Kết luận chương 3

Có thể nói, việc thực hiện pháp luật CTLLĐ trong BLLĐ 2012 tại tỉnh Bình Dương bước đầu đã đạt được một số kết quả nhất định. Tuy là một chế định mới, đặc thù, phức tạp, qua một thời gian ngắn thực hiện nhưng các quy định pháp luật về CTLLĐ đã bộc lộ không ít những hạn chế, bất cập cần phải tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện, cũng như cần có những biện pháp kịp thời, đồng bộ nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về CTLLĐ. Qua thực tiễn hoạt động CTLLĐ của tỉnh Bình Dương, người viết đã chỉ ra được một số nguyên nhân cơ bản, từ đó, đưa ra một số giải pháp và kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về CTLLĐ, trong đó tập trung vào hai nhóm chính là: Nhóm về các quy định pháp luật và nhóm về tổ chức thực hiện pháp luật về CTLLĐ.

KẾT LUẬN

CTLLĐ là một tất yếu của nền kinh tế thị trường, vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội. Theo đó, CTLLĐ là việc một doanh nghiệp được cấp phép theo quy định pháp luật tiến hành tuyển dụng lao động (ký hợp đồng đối với người lao động) nhưng sau đó lại cho doanh nghiệp khác thuê lại để sử dụng trong một khoảng thời gian nhất định trên cơ sở hợp đồng CTLLĐ. Trong thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, quyền lợi của NLĐ vẫn do doanh nghiệp CTLLĐ đảm bảo nhưng NLĐ phải chịu sự giám sát, điều hành, quản lý của doanh nghiệp thuê lại lao động.

Trên thế giới, CTLLĐ là một khái niệm không còn xa lạ và tương đối phổ biến. Tại Việt Nam, hoạt động CTLLĐ cũng tồn tại dưới nhiều hình thức khác nhau trước khi được ghi nhận chính thức trong BLLĐ 2012. CTLLĐ mang lại nhiều lợi ích lớn nhưng cũng tiềm ẩn không ít rủi ro cho các bên trong quan hệ CTLLĐ, cũng như công tác quản lý Nhà nước về CTLLĐ.

Kể từ ngày 01/5/2013, khi BLLĐ 2012 chính thức có hiệu lực, hoạt động CTLLĐ trên thị trường lao động Việt Nam bắt đầu theo một khung pháp lý nhất định. Không thể phủ nhận, pháp luật về CTLLĐ đã góp phần rất lớn trong việc giải quyết việc làm, tìm kiếm việc làm cho NLĐ, đáp ứng được nhanh chóng, hiệu quả nhu cầu lao động của các doanh nghiệp, đã tạo được hành lang pháp lý cơ bản cho các chủ thể tham gia vào quan hệ CTLLĐ và cũng là cơ chế cho các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp và xử lý các vi phạm pháp luật phát sinh trong quan hệ CTLLĐ, giúp cho nền kinh tế ổn định và phát triển. Tuy nhiên, bước đầu triển khai thực hiện đã gặp phải những khó khăn, vướng mắc nhất định, đồng thời, các quy định pháp luật về CTLLĐ mới áp dụng trong thời gian ngắn nhưng đã bộc lộ những hạn chế, cản trở hiệu quả điều chỉnh pháp luật về CTLLĐ trên thực tế. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và sự phát triển, biến đổi không ngừng của thị trường lao động, thì nhiều quy định của pháp luật về CTLLĐ vẫn chưa được phù hợp, còn nhiều bất cập. Xuất phát từ thực tiễn hoạt động CTLLĐ ở tỉnh Bình Dương đã chỉ ra những thành công, hạn chế trong các quy định

pháp luật CTLLĐ. Từ đó, đưa ra các giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện pháp luật về CTLLĐ, xây dựng một hệ thống các quy phạm pháp luật CTLLĐ đồng bộ, thống nhất và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam; đồng thời, nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về CTLLĐ, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Đây cũng là cơ sở để xây dựng một thị trường CTLLĐ lành mạnh, phát triển ổn định, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ CTLLĐ cũng như nâng cao hiệu quả công tác quản lý Nhà nước về lao động nói chung và hoạt động CTLLĐ nói riêng. Góp phần tiếp tục hoàn thiện pháp luật Việt Nam về CTLLĐ và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về CTLLĐ ở Bình Dương trong thời gian tới.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2010), *Báo cáo đánh giá về hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011), *Tài liệu nghiên cứu cho thuê lại lao động*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2014), *Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ quy định thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ*, Hà Nội.
5. Khánh Chi, *Thị trường cho thuê lại lao động: lọc doanh nghiệp yếu đảm bảo quyền lợi lao động*, <http://laodong.com.vn/kinh-doanh/loc-doanh-nghiep-yeu-dam-bao-quyen-loi-lao-dong-279031.bld>, ngày cập nhật 16/12/2014.
6. Nguyễn Hữu Chí (2012), *Nguyên tắc, nội dung, hình thức pháp luật điều chỉnh hoạt động cho thuê lại lao động*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, (số 7), tr. 50 - 58.
7. Chính phủ (2013), *Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 điều 54 của Bộ luật lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động*, Hà Nội.
8. Chính phủ (2013), *Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/8/2013 quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.
9. Chính phủ (2014), *Nghị định 73/2014/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Điều 29 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc*

được thực hiện cho thuê lại lao động, Hà Nội.

10. Đỗ Thị Dung (2013), *Về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong hoạt động cho thuê lại lao động*, Tạp chí Luật học, (số 8), tr. 12 - 19.
11. Đào Mộng Điệp (2014), *Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lý đặt ra và giải pháp hoàn thiện*, Tạp chí Luật học, (số 5), tr. 3 - 8.
12. Phan Huy Hồng - Ngô Thị Thu (2007), *Hoạt động cho thuê lao động: Nên điều chỉnh pháp luật theo hướng cho phép*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 11), tr. 41 - 47.
13. Trần Thị Thúy Lâm (2012), *Khái niệm, bản chất và các hình thức cho thuê lại lao động*, Tạp chí Luật học, (số 1), tr. 29 - 35.
14. Bùi Thị Kim Ngân, *Một số vướng mắc trong quy định về cho thuê lại lao động theo Bộ luật Lao động*,
<http://ldxh.vn/ArticlesDetail/tabid/193/cateid/12/id/17367/language/vi-VN/Default.aspx>, ngày cập nhật 27/11/2015.
15. Ngân hàng Nhà nước (2014), *Thông tư số 40/2014/TT-NHNN hướng dẫn việc ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động*, Hà Nội.
16. Nguyễn Hữu Phước - Trịnh Thu Hào, *Dịch vụ cho thuê lại lao động*,
<http://vneconomy.vn/doanh-nhan/dich-vu-cho-thue-lai-lao-dong-20100106111435766.htm>, ngày cập nhật 06/01/2010.
17. Quốc hội Nhật Bản (1985), *Luật về bảo vệ hoạt động của doanh nghiệp kinh doanh lao động phái cử; đảm bảo cải thiện các điều kiện làm việc của lao động phái cử của Nhật Bản*, Tokyo (Bản dịch Tiếng Anh).
18. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
19. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015), *Luật An toàn, vệ sinh lao động*, Hà Nội.
20. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.

21. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Luật Công đoàn*, Hà Nội.
22. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Luật doanh nghiệp*, Hà Nội.
23. Quốc hội nước Cộng hòa Liên bang Đức (2004), *Luật về Kinh doanh cho thuê lao động sửa đổi*, Berlin (Bản dịch tiếng Anh).
24. Quốc hội Trung Quốc (2007), *Luật Hợp đồng lao động của Trung Quốc*, Bắc Kinh (Bản dịch tiếng Anh).
25. Quốc hội Vương quốc Anh (1973), *Luật Tổ chức dịch vụ việc làm*, Luân Đôn (Bản tiếng Anh).
26. Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương (2015), *Tổng quan về kinh tế - xã hội tỉnh Bình Dương qua 30 năm đổi mới và một số định hướng trong thời gian tới*, <http://sokhdt.binhduong.gov.vn/tong-quan-ve-kinh-te-xa-hoi-tinh-binh-duong-qua-30-nam-doi-moi-va-mot-so-dinh-huong-trong-thoi-gian-toi.aspx>, ngày cập nhật 6/3/2015.
27. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP. Hồ Chí Minh (2015), *Danh sách doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động 2015*, http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/166?p_p_id=EXT_ARTICLEVIEW&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-home-lltnxp-, ngày cập nhật 24/12/2015.
28. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP. Hồ Chí Minh (2016), *Danh sách doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động 2016*, http://www.sldtbxh.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/166?p_p_id=EXT_ARTICLEVIEW&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-home-lltnxp-, ngày cập nhật 15/7/2016.
29. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương (2015), *Báo cáo tình hình hoạt động cho thuê lại lao động tỉnh Bình Dương năm 2015*, Bình Dương.
30. Tiểu bang New York – Hoa Kỳ (2004), *Luật dịch vụ việc làm sửa đổi*, New York.

31. Mai Đức Thiện (2010), *Sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện Bộ luật Lao động*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, (số 6), tr 28 - 34.
32. Mai Đức Thiện (2010), *Hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam, thực trạng và nhu cầu điều chỉnh pháp luật*, Tạp chí Lao động và Xã hội, (số 374), tr. 26 - 43.
33. Lê Thị Hoài Thu (2012), *Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN - Luật học, (số 28), tr. 78 - 84.
34. Nguyễn Xuân Thu (2012), *Cho thuê lại lao động - Một hướng điều chỉnh của Pháp luật lao động Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Đề tài khoa học cấp trường của Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
35. Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2015), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Hồng Đức – Hội Luật gia Việt Nam, thành phố Hồ Chí Minh.