

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

NGUYỄN THÁI NHẠN

**PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI
DOANH NGHIỆP SIÊU NHỎ VIỆT NAM**

Chuyên ngành : Luật Kinh tế
Mã số : 9.38.01.07

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIỀN SỸ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2018

Công trình được hoàn thành tại: Học viện Khoa học xã hội

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. Lê Hồng Hạnh

Phản biện 1: GS.TS. Hoàng Thế Liên – Bộ Tư pháp

Phản biện 2: PGS.TS Trần Thị Thúy Lâm – Trường Đại học Luật Hà Nội

Phản biện 3: TS. Phạm Thị Thúy Nga – Viện Nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện họp tại
vào hồi.....giờ.....phút, ngày...tháng.....năm...

Có thể tìm hiểu luận án tại

Thư viện Học viện Khoa học Xã hội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Theo Niên giám thống kê năm 2016, đến 01/01/2016, Việt Nam có 442.485 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó có 303.937 doanh nghiệp siêu nhỏ (sử dụng thường xuyên dưới 10 lao động), chiếm khoảng 69% tổng số doanh nghiệp. Doanh nghiệp siêu nhỏ đóng vai trò ngày càng quan trọng trong tổng thể nền kinh tế Việt Nam và trở thành chủ thể cơ bản của quan hệ lao động. Nhận thức được tầm quan trọng của doanh nghiệp nhỏ và vừa, Nhà nước đã ban hành khoảng 80 chính sách dưới các hình thức pháp lý như nghị định, thông tư, quyết định, chương trình... hỗ trợ cho doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển. Dựa trên những chính sách hỗ trợ từ nhà nước và từ nội lực, doanh nghiệp nhỏ và vừa ngày càng tăng về số lượng, Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện nay chưa cung cấp sự hỗ trợ cần thiết cho nhóm doanh nghiệp này. Bộ luật Lao động năm 2012 áp dụng chung cho mọi doanh nghiệp, giữa doanh nghiệp sử dụng hàng ngàn lao động với doanh nghiệp sử dụng một lao động chỉ khác nhau ở 3 nghĩa vụ: Doanh nghiệp siêu nhỏ được tiết giảm *nghĩa vụ xây dựng và đăng ký nội quy lao động và nghĩa vụ cử người có chuyên môn phù hợp làm công tác chuyên trách về an toàn, vệ sinh lao động*. Điều 241 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ” nhưng tới nay do Chính phủ chưa ban hành Nghị định riêng hướng dẫn chi tiết điều này nên việc chấp hành pháp luật lao động giữa doanh nghiệp sử dụng hàng nghìn lao động (doanh nghiệp lớn) và doanh nghiệp sử dụng một vài lao động gần như nhau. Việc chấp hành đầy đủ các quy định của Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội đã và đang tạo gánh nặng pháp lý và gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp siêu nhỏ.

Do đó, việc nghiên cứu thực trạng áp dụng pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam, kinh nghiệm miễn, giảm một số tiêu chuẩn, thủ tục trong áp dụng pháp luật lao động của các quốc gia trên thế giới là cần thiết để tìm ra những giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam theo hướng hài hòa lợi ích nhà nước, lợi ích của doanh nghiệp, lợi ích của người lao động cũng như phù hợp với pháp luật quốc tế.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận án là nghiên cứu một cách toàn diện, có hệ thống để góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về doanh nghiệp siêu nhỏ, pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ, thực trạng pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ và thực tiễn thực hiện, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Thứ nhất, thu thập và thực hiện tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án để trên cơ sở đó xác định được nội dung, phạm vi và giả thuyết nghiên cứu. Thứ hai, làm rõ những vấn đề lý luận khoa học luật lao động về doanh nghiệp siêu nhỏ, pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ tại Việt Nam, cách tiếp cận và qui định của một số tổ chức quốc tế, một số quốc gia trên thế giới về doanh nghiệp siêu nhỏ. Thứ ba, phân tích, đánh giá thực trạng các quy định pháp luật lao động Việt Nam về doanh nghiệp siêu nhỏ và việc áp dụng các qui định đó trong thực tiễn, chỉ ra những kết quả, hạn chế, thiếu sót cần được hoàn thiện. Thứ tư, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam (không bao gồm pháp luật về an sinh xã hội và việc làm).

Để làm rõ pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam và đề xuất các giải pháp hoàn thiện, tác giả đã tập trung nghiên cứu về: Doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam, tức là những doanh nghiệp sử dụng thường xuyên dưới 10 lao động, không bao gồm hợp tác xã, hộ kinh doanh, các làng nghề theo các tiêu chí pháp lý hiện hành. Các qui định áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ trong Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi năm 2002, 2006, 2007), Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Pháp luật lao động của một số quốc gia, các qui định của một số tổ chức quốc tế áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Về thời gian và không gian: Đề tài nghiên cứu pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam trong giai đoạn năm 1995 (thời điểm Bộ luật Lao động đầu tiên của Việt Nam có hiệu lực thi hành) đến thời điểm hiện tại. Các nghiên cứu pháp luật lao động của một số quốc gia, các qui định của một số tổ chức quốc tế áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ không giới hạn thời gian do được ban hành theo những thời điểm khác nhau và mục tiêu của Luận án là nghiên cứu chúng để tìm những kinh nghiệm hữu ích cho Việt Nam.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Phương pháp luận

Nhằm làm rõ các vấn đề nghiên cứu, tác giả vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin về Nhà nước và pháp luật; tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước pháp quyền; đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động, về tạo môi trường thuận lợi phát triển doanh nghiệp, những quan điểm, chủ trương về xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

4.2.1. Phương pháp tổng hợp, phân tích dữ liệu thứ cấp được sử dụng tại chương 1

4.2.2. Phương pháp tổng hợp, phân tích thống kê, so sánh, đối chiếu dữ liệu thứ cấp và phỏng vấn chuyên gia được sử dụng tại chương 2

4.2.3. Phương pháp tổng hợp, phân tích dữ liệu thứ cấp và điều tra thu thập dữ liệu sơ cấp được sử dụng tại chương 3

4.2.4. Phương pháp chuyên gia sử dụng ở chương 4

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

Hệ thống hóa và phân tích các quan điểm lý luận về doanh nghiệp siêu nhỏ, vai trò của doanh nghiệp siêu nhỏ và pháp luật lao động áp dụng đối với loại doanh nghiệp này. Những thông tin khoa học mà luận án thu thập và phân tích góp phần làm phong phú và đa dạng kho tàng tài liệu khoa học pháp lý của đất nước.

Luận án đã bổ sung thêm một số khái niệm, một số quan điểm về doanh nghiệp siêu nhỏ, địa vị pháp lý của chúng đồng thời phát triển, làm

sâu sắc hơn các quan điểm hiện có về loại hình doanh nghiệp này và về pháp luật lao động áp dụng đối với chúng.

Luận án đã nhận diện và phân tích thực trạng pháp luật lao động áp dụng đối với những doanh nghiệp siêu nhỏ, so sánh những qui định hiện hành dựa trên những quan điểm lý luận đã phân tích, đánh giá và những kinh nghiệm quốc tế thu thập được. Luận án đã nhận diện và phân tích những thiếu sót, bất cập của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ.

Luận án đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam căn cứ vào những phân tích về lý luận, về thực trạng pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ.

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

6.1. Ý nghĩa lý luận

Ý nghĩa lý luận của Luận án thể hiện ở những quan điểm khoa học, những khái niệm, những phát hiện về doanh nghiệp siêu nhỏ, vai trò của doanh nghiệp siêu nhỏ trong nền kinh tế, đặc biệt về pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ. Những quan điểm lý luận khoa học mà Luận án tạo ra cũng như một số bài học kinh nghiệm từ pháp luật lao động của một số quốc gia sẽ cung cấp những căn cứ lý luận cho những nghiên cứu về doanh nghiệp, về pháp luật lao động áp dụng đối với các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp siêu nhỏ trong tương lai. Bên cạnh đó những phân tích của Luận án về những bất cập và hạn chế trong pháp luật lao động hiện hành áp dụng với doanh nghiệp siêu nhỏ cũng như nguyên nhân của chúng, những giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam sẽ giúp các cơ quan lập pháp, hành pháp trong việc xây dựng, ban hành và áp dụng các qui định pháp luật lao động phù hợp đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Trong bối cảnh Đảng, Nhà nước đang chủ trương kiến tạo thúc đẩy hoạt động của doanh nghiệp thì những kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là tài liệu tham khảo cho các cơ quan có thẩm quyền trong việc đưa ra những chủ trương, quyết sách cụ thể về lao động để tạo điều kiện cho doanh nghiệp siêu nhỏ phát triển và chuyển hóa thành doanh nghiệp nhỏ, vừa và lớn. Là một nghiên cứu được thực hiện đối với một vấn đề rất mới, ít được

ngiên cứu, Luận án sẽ là tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và giảng dạy pháp luật lao động.

7. Cơ cấu của luận án

Ngoài mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, 4 phụ lục, cơ cấu của luận án gồm:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu.

Chương 2: Cơ sở lý luận về doanh nghiệp siêu nhỏ và pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ.

Chương 3: Pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam và thực trạng áp dụng.

Chương 4: Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam.

Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

1.1. Tình hình nghiên cứu trên thế giới

1.1.1. Nghiên cứu về doanh nghiệp siêu nhỏ

Tổ chức lao động thế giới (ILO) nghiên cứu về doanh nghiệp siêu nhỏ (DNSN) trong các công trình [61], [83], [84], [96].

Những nghiên cứu của Liên minh châu Âu (EU) đối với DNSN trong các công trình [40], [42], [52], [58], [60], [77].

Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) và một số quốc gia thành viên cũng có công trình nghiên cứu về doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) trong đó có DNSN như: [46], [89], [90].

Japan, China, India, USA, UK có các cuốn sách [62], [79], [80], [81] về DNSN. India có bài nghiên cứu [58] về các rào cản pháp lý đối với DNSN. USA là quốc gia có nhiều chính sách hỗ trợ DNSN trong nước và DNSN của một số nước chậm phát triển nên cũng có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến DNSN như: [8], [9], [84]. UK có bài nghiên cứu [48] và cuốn sách về doanh nghiệp nhỏ và nền kinh tế UK [70].

1.1.2. Nghiên cứu về pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ

ILO là tổ chức quốc tế quan tâm nhiều nhất đến việc áp dụng pháp luật lao động đối với DNSN tại các quốc gia thành viên, đặc biệt là tại các nước đang phát triển với các công trình: [43], [54], [56], [59], [64], [66], [73], [83], [85], [86], [93], [94].

Một số nghiên cứu về pháp luật lao động liên quan đến DNSN, của Ngân hàng Thế giới [39], của EU [40] và của Swiss [41].

1.2. Tình hình nghiên cứu ở Việt Nam

1.2.1. Nghiên cứu về doanh nghiệp siêu nhỏ

Rất nhiều đề tài, sách, báo cáo, bài viết nghiên cứu về DNNVV trong đó có đề cập đến DNSN. Một số cơ quan nhà nước và tổ chức xã hội có những nghiên cứu về DNNVV như Bộ Kế hoạch và Đầu tư (Tổng cục Thống kê, Cục Quản lý đăng ký kinh doanh, Cục Phát triển doanh nghiệp, Cục Quản lý đầu tư nước ngoài, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam. Các công trình tiêu biểu như: [1], [12], [17], [18], [20], [24], [25], [26,27], [28], [29], [30], [31], [36], [38]. Ngoài ra, một số bài nghiên cứu, trao đổi có liên quan đến DNNVV nhưng nhìn chung, các đề tài nghiên cứu, bài báo về DNSN không nhiều, các tác giả bàn luận về DNNVV nói chung trong đó có đề cập đến DNSN.

1.2.2. Nghiên cứu về pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam

Cho đến nay, tại Việt Nam không có bất kỳ công trình khoa học nào nghiên cứu chuyên sâu về pháp luật lao động áp dụng đối với DNSN mà chỉ có một số bài báo viết về thời điểm DNSN phải đóng bảo hiểm thất nghiệp, đoàn phí công đoàn cho gười lao động (NLĐ), một số khó khăn vướng mắc khi tuân thủ pháp luật lao động [17], [21] và có một Báo cáo khảo sát về quan hệ lao động của doanh nghiệp tại tỉnh Khánh Hòa [10].

1.3. Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

1.3.1. Về những ưu điểm, những kết quả nghiên cứu mà luận án sẽ kế thừa, tiếp tục phát triển

Về DNSN: Các công trình nghiên cứu của nước ngoài đã đề cập đến định nghĩa DNSN và phân tích rất rõ vai trò của DNSN trong nền kinh tế của các quốc gia. Các tiêu chí phổ biến nhất được nhiều quốc gia sử dụng để định nghĩa DNSN là số lượng lao động bình quân mà doanh nghiệp sử dụng trong năm, một số quốc gia kết hợp cả số lượng lao động và nguồn vốn/doanh thu. Tác giả đã kế thừa cách phân loại DNSN theo quy mô lao động và tổng nguồn vốn hoặc doanh thu vì trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều doanh nghiệp sử dụng ít lao động nhưng nguồn vốn và doanh thu lớn nên phải kết hợp cả hai tiêu chí. Các công trình nghiên cứu ở Việt Nam về DNNVV của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Lao động -

Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ Việt Nam đã phân tích các đặc điểm, vai trò, thực trạng phát triển DNNVV, tác giả đã kế thừa các số liệu về sự phát triển của DNSN Việt Nam từ năm 1990 đến nay.

Về pháp luật lao động áp dụng đối với DNSN: Các công trình nghiên cứu của các tổ chức quốc tế, các quốc gia phân tích những ưu thế cũng như những hạn chế khi miễn, giảm pháp luật lao động cho DNSN. Các công trình nghiên cứu của ILO đã cung cấp cho tác giả 4 phương pháp quyết định phạm vi và độ bao phủ của Luật lao động và các luật liên quan đến lao động với DNSN là áp dụng hoàn toàn pháp luật lao động như các loại hình DN khác, miễn trừ có chọn lọc một số quy trình, thủ tục, ban hành một bộ luật lao động song song với bộ luật lao động chung và miễn trừ hoàn toàn không áp dụng pháp luật lao động. Phương pháp quan trọng nhất mà tác giả kế thừa được là phương pháp miễn trừ có chọn lọc, phương pháp này phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

1.3.2. Về những vấn đề đặt ra nghiên cứu trong luận án

Việc miễn giảm một số tiêu chuẩn, thủ tục của pháp luật lao động đối với DNSN chưa được nghiên cứu tại Việt Nam. Vị trí, vai trò của DNSN trong nền kinh tế Việt Nam đã được ghi nhận và đánh giá nhưng các chính sách của Chính phủ hiện nay chỉ tập trung hỗ trợ về vốn, công nghệ, cải cách hành chính mà chưa quan tâm đến vấn đề hướng dẫn miễn, giảm một số tiêu chuẩn, thủ tục quy định trong Bộ luật Lao động cho DNSN Việt Nam. Do vậy, luận án cần nghiên cứu sâu hơn nữa việc miễn, giảm pháp luật lao động đối với DNSN của nước ngoài, của một số tổ chức quốc tế để rút ra những bài học kinh nghiệm phù hợp với Việt Nam, từ đó đề xuất được giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động đối với DNSN Việt Nam theo hướng hài hòa lợi ích nhà nước, lợi ích của doanh nghiệp (DN), lợi ích của NLĐ đồng thời hỗ trợ các DNSN phát triển.

1.3.3. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Các câu hỏi nghiên cứu:

Câu hỏi nghiên cứu 1: DNSN có tồn tại trọng hệ thống pháp luật của các quốc gia và địa vị pháp lý, vai trò của chúng trong đời sống kinh tế, pháp lý của các quốc gia?. Câu hỏi nghiên cứu này hướng đến việc làm rõ các vấn đề sau: DNSN là gì, bản chất của DNSN, địa vị pháp lý và vai trò

của nó trong đời sống kinh tế, cách tiếp cận của pháp luật các quốc gia đối với DNSN.

Giả thuyết nghiên cứu: Giả thuyết nghiên cứu cho câu hỏi này là hiện có nhiều quan điểm và cách tiếp cận khác nhau trong hệ thống pháp luật quốc gia đối với chủ thể thị trường đặc thù này cả ở phương diện thừa nhận về mặt pháp lý lẫn phương thức quản lý, điều chỉnh hoạt động của DNSN.

Lý thuyết nghiên cứu: Lý thuyết nghiên cứu cho vấn đề này là những quan điểm về tiếp cận thị trường, về vai trò của pháp luật trong tạo dựng nền tảng pháp lý cho hoạt động của các chủ thể thị trường, về vai trò của các loại hình DN khác nhau đối với sự phát triển của nền kinh tế. Bên cạnh đó, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về phát triển kinh tế thị trường, thúc đẩy sự phát triển của các thành phần kinh tế đóng vai trò là cơ sở lý thuyết quan trọng cho việc trả lời các khía cạnh khác nhau của câu hỏi này.

Câu hỏi nghiên cứu 2: Việc áp dụng pháp luật lao động đối với các DNSN có những đặc thù gì so với các DN khác. Câu hỏi nghiên cứu này hướng đến các khía cạnh như có cần miễn trừ các DNSN khỏi việc áp dụng một số qui định của pháp luật lao động; những miễn trừ đó là gì?; nguyên nhân kinh tế, xã hội dẫn đến các miễn trừ đó là gì? pháp luật lao động của các quốc gia, các qui định của tổ chức quốc tế tiếp cận những miễn trừ như thế nào?

Giả thuyết nghiên cứu: Giả thuyết nghiên cứu là có nhiều lý do để áp dụng một số miễn trừ nhất định trong áp dụng pháp luật lao động đối với DNSN nhằm tạo điều kiện cho sự phát triển của loại DN này.

Lý thuyết nghiên cứu: Lý thuyết nghiên cứu cho câu hỏi này là những quan điểm về cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường, về vai trò của pháp luật trong việc đảm bảo cạnh tranh lành mạnh giữa các DN.

Câu hỏi nghiên cứu 3: DNSN Việt Nam trong bối cảnh phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đang gặp những khó khăn gì trong việc thực hiện pháp luật lao động. Câu hỏi nghiên cứu này hướng tới việc lý giải các khía cạnh như sự phát triển của DNSN ở Việt Nam và vai trò của chúng; những trở ngại xuất phát từ việc thực hiện pháp luật lao động đầy đủ; cần miễn giảm những tiêu chuẩn, thủ tục nào trong pháp luật lao

động và pháp luật có liên quan đến lao động đối với DNSN trong điều kiện hiện nay?

Giả thuyết nghiên cứu: Giả thuyết nghiên cứu cho câu hỏi này là Việt Nam cần xác định và áp dụng một số miễn giảm đối với các DNSN trong việc thực hiện pháp luật lao động mới có thể tạo được môi trường pháp lý thuận lợi cho DNSN phát triển.

Lý thuyết nghiên cứu: Lý thuyết nghiên cứu dành cho câu hỏi này là những phân tích về mặt chính sách, pháp luật, về phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam liên quan đến DNSN. Bên cạnh đó, với tư cách là các luận cứ thực tiễn, các số liệu thống kê, điều tra khảo sát hoạt động của DNSN sẽ được sử dụng.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

DNSN tồn tại ở hầu hết các quốc gia trên thế giới và có vai trò quan trọng trong tạo việc làm và xóa đói giảm nghèo. Các nghiên cứu về DNSN và pháp luật lao động áp dụng đối với DNSN của các tổ chức quốc tế và một số quốc gia rất phong phú và khoa học. Theo các nghiên cứu này, DNSN được định nghĩa dựa trên các căn cứ như số lao động thường xuyên, tài sản, doanh thu. Về pháp luật lao động áp dụng đối với DNSN, ở mỗi quốc gia có những cách thức khác nhau. Các công trình nghiên cứu đã phân tích những ưu thế cũng như những hạn chế khi miễn, giảm pháp luật lao động cho DNSN. Những quốc gia áp dụng pháp luật lao động cho tất cả DN thì DNSN phải chịu gánh nặng pháp lý và tài chính lớn so với quy mô. Những quốc gia miễn trừ hoàn toàn pháp luật lao động thì NLĐ trong DNSN không được bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, chủ DN dễ rơi vào bẫy tăng trưởng và tìm cách né tránh pháp luật để hưởng lợi. Những quốc gia áp dụng một đạo luật lao động riêng, song song với đạo luật lao động áp dụng cho tất cả DN thì DNSN được hưởng rất nhiều lợi thế nhưng lại tạo ra việc cạnh tranh không bình đẳng giữa DNSN với các DN có quy mô nhỏ, vừa, lớn. Những quốc gia miễn trừ có chọn lọc được ILO đánh giá là sáng tạo vì vừa bảo vệ được quyền và lợi ích chính đáng của người lao động vừa giảm bớt gánh nặng pháp lý và tài chính cho chủ DN.

Tại Việt Nam, chưa có bất kỳ nghiên cứu chuyên sâu nào về DNSN và về pháp luật lao động áp dụng đối với DNSN. Một số công trình nghiên cứu có đề cập đến DNSN nhưng mới chỉ dừng ở việc đánh giá sự phát

triển và vai trò của DNSN trong nền kinh tế. Luận án đã sử dụng một số số liệu về DNSN trong các công trình nghiên cứu này.

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học trong và ngoài nước, luận án tiếp tục làm rõ và giải quyết những nội dung cơ bản sau:

DNSN là gì và vai trò của nó trong đời sống kinh tế, cách tiếp cận của pháp luật các quốc gia đối với DNSN. Việc áp dụng pháp luật lao động đối với các DNSN có những đặc thù gì so với các doanh nghiệp khác. Có cần miễn trừ các DNSN khỏi việc áp dụng một số qui định của pháp luật lao động hay không; nếu có thì những miễn trừ đó là gì; pháp luật lao động của các quốc gia, các qui định của tổ chức quốc tế tiếp cận những miễn trừ như thế nào. DNSN Việt Nam đang gặp những khó khăn gì trong việc thực hiện pháp luật lao động; cần miễn giảm những tiêu chuẩn, thủ tục nào trong pháp luật lao động và pháp luật có liên quan đến lao động đối với DNSN trong điều kiện hiện nay.

Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP SIÊU NHỎ

2.1. Khái niệm, vai trò của doanh nghiệp siêu nhỏ

2.1.1. Khái niệm doanh nghiệp siêu nhỏ

2.1.1.1. Khái niệm doanh nghiệp siêu nhỏ tại một số tổ chức quốc tế và một số quốc gia

Cho đến nay, chưa có một định nghĩa thống nhất về DNSN trên thế giới, mỗi tổ chức quốc tế, mỗi quốc gia dựa vào điều kiện cụ thể của từng giai đoạn phát triển để định nghĩa. DNSN được các tổ chức quốc tế, các quốc gia phân loại theo một số tiêu chí sau: Tài sản, doanh thu, số lượng lao động, tính độc lập không phụ thuộc của DN, lĩnh vực hoạt động. Các tổ chức tín dụng căn cứ vào doanh thu, tài sản, tổng dư nợ tín dụng. Một số quốc gia chỉ căn cứ vào số NLD thường xuyên tại DN nhưng cũng có những quốc gia căn cứ vào tài sản và một số quốc gia khác sử dụng một sự kết hợp của số lượng NLD, tài sản, doanh thu và lĩnh vực hoạt động.

2.1.1.2. Khái niệm doanh nghiệp siêu nhỏ tại Việt Nam

Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2017 có hiệu lực thi hành từ 01/01/2018 nhưng Nghị định hướng dẫn chi tiết chưa được ban hành nên định nghĩa DNNVV vẫn dựa theo quy định tại khoản 1 điều 3 Nghị định số 56/2009/NĐ-CP. Theo quy định này, có thể hiểu “*Doanh nghiệp siêu nhỏ*

là cơ sở kinh doanh đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật, có số lao động bình quân năm từ 10 lao động trở xuống”.

2.1.2. Vai trò của doanh nghiệp siêu nhỏ trong nền kinh tế

2.1.2.1. Vai trò của doanh nghiệp siêu nhỏ trong nền kinh tế một số quốc gia

DNSN thu hút lao động, tạo ra nhiều cơ hội việc làm và tăng thu nhập cho NLĐ, DNSN đóng góp cho tăng trưởng kinh tế, DNSN góp phần bảo đảm an sinh xã hội.

2.1.2.2. Vai trò của doanh nghiệp siêu nhỏ trong nền kinh tế Việt Nam

DNSN là động lực thúc đẩy sự tăng trưởng của nền kinh tế, có đóng góp quan trọng trong giải quyết việc làm cho NLĐ. DNSN là kênh huy động vốn nhàn rỗi trong dân cư, thu hút vốn đầu tư cho nền kinh tế đồng thời khai thác và phát huy tốt các nguồn lực tại chỗ. DNSN góp phần tạo ra chuỗi liên kết kinh tế. DNSN góp phần giúp tái cơ cấu nền kinh tế, giảm dần sự chênh lệch phát triển kinh tế giữa Trung ương và địa phương. DNSN có tính linh hoạt cao, dễ điều chỉnh trong hoạt động sản xuất kinh doanh, dễ chuyển đổi mặt hàng nên góp phần làm cho nền kinh tế năng động hơn. DNSN đóng góp một phần trong tổng thu ngân sách nhà nước. DNSN có vai trò quan trọng trong phát triển xã hội (tạo ra việc làm và thu nhập cho NLĐ, đặc biệt là lao động nữ, từ đó góp phần ổn định xã hội, bảo đảm an ninh quốc gia, thúc đẩy bình đẳng giới đồng thời tạo ra đội ngũ doanh nhân và NLĐ với kiến thức, tay nghề ngày càng được nâng cao và hoàn thiện).

2.2. Lý luận về pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ ở Việt Nam và một số quốc gia

2.2.1. Lý luận về pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ ở Việt Nam

2.2.1.1. Đặc điểm của doanh nghiệp siêu nhỏ ở Việt Nam

DNSN có quy mô nhỏ, loại hình DN và ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh phong phú, trình độ khoa học kỹ thuật và năng lực cạnh tranh hạn chế, bộ máy điều hành gọn nhẹ, có tính linh hoạt cao.

2.2.1.2. Áp dụng pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam

Với tư cách thành viên của ILO, Việt Nam cam kết tuân thủ Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO. Tuy nhiên, trong việc thực hiện cam kết của mình, Việt Nam có xu hướng bảo vệ

NLĐ nhiều hơn. Ngay trong Lời nói đầu của BLLĐ năm 1994, Việt Nam đã khẳng định: “Bộ Luật Lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động”. Sự ghi nhận này thể hiện chính sách ưu tiên trong bảo vệ NLĐ, NLĐ được bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác còn NSDLĐ chỉ được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp. Đến năm 2012, chính sách ưu tiên trong bảo vệ NLĐ cũng được thể hiện rõ trong Điều 4 của BLLĐ năm 2012: “Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động”, “Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động”.

Khi xây dựng Bộ luật lao động năm 1994, Việt Nam đã sử dụng phương pháp miễn giảm có chọn lọc trong áp dụng pháp luật lao động đối với những nơi sử dụng dưới 10 lao động. Cụ thể, DN sử dụng dưới 10 NLĐ phải tuân thủ pháp luật lao động theo hướng bảo đảm những quyền lợi cơ bản của NLĐ và được miễn, giảm một số thủ tục theo quy định tại Điều 138, Điều 82, Điều 141, Điều 163, Điều 182 (không phải có nội quy lao động bằng văn bản, các khoản bảo hiểm xã hội được tính vào tiền lương, không phải thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, được miễn việc lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội).

Sau 7 năm thực hiện, những miễn giảm về đóng bảo hiểm xã hội, thành lập Hội đồng hòa giải cơ sở và lập sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội đối với DN sử dụng dưới 10 lao động đã bị xóa bỏ theo Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động năm 2002. Trong thực tế, từ 01/01/1995 cho đến 30/4/2012, giữa DN sử dụng 1.000 lao động và DN sử dụng một vài lao động chỉ có một sự khác biệt duy nhất, đó là DN sử dụng dưới 10 lao động không bắt buộc phải có nội quy lao động bằng văn bản, không phải đăng ký nội quy lao động. Chính vì vậy, tính khả thi của pháp luật lao động áp dụng đối với DNSN không cao.

Khi thông qua BLLĐ 2012, Quốc hội ủy quyền cho Chính phủ quy định việc giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục cho người sử dụng dưới 10 lao động tại điều 241 như sau: “Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ”. Cho đến nay, Chính phủ chưa ban hành Nghị định riêng hướng dẫn

thi hành điều này nên việc áp dụng pháp luật lao động giữa DN sử dụng hàng nghìn NLĐ và DN sử dụng 1 NLĐ không khác biệt nhiều.

2.2.2. Pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ ở một số quốc gia

2.2.1.1. Áp dụng hoàn toàn: Một số ít quốc gia không dành bất kỳ ưu đãi nào cho DNSN. DNSN phải tuân thủ hoàn toàn Luật lao động như mọi DN khác như: Albania, China, Tunisia, Ukraine...

2.2.1.2. Hoàn toàn miễn trừ: Một số quốc gia miễn trừ hoàn toàn luật lao động đối với các DN có số nhân công nhỏ hơn mức xác định. Báo cáo của ILO năm 2005 cho biết “chỉ có khoảng 10% của 178 nước thành viên miễn trừ hoàn toàn DNSN khỏi việc áp dụng Bộ luật Lao động [56, p32], ví dụ: Bangladesh miễn áp dụng Luật lao động đối với DNSN nhưng vẫn áp dụng một số luật có liên quan đến lao động. Gioocdani miễn áp dụng Luật lao động đối với DNSN mà chủ DN và NLĐ là thành viên gia đình và DNSN sử dụng NLĐ cho các công việc không thường xuyên dưới 3 tháng. Kuwait, miễn trừ người sở hữu DN không dùng máy móc, thường có ít hơn 5 lao động khỏi việc áp dụng Luật số 38 năm 1964 về Lao động trong khu vực Tư nhân. Tanzania và Pakistan miễn trừ hoàn toàn cho các DN có ít hơn 10 người khỏi Luật lao động quốc gia. Tại Pakistan tất cả các cơ sở dưới 10 công nhân không phải đăng ký theo luật lao động. Switzerland, South Africa miễn áp dụng Luật lao động đối với DNSN hoạt động vì mục đích tôn giáo, từ thiện..

2.2.1.3. Luật lao động song song: Nhà nước ban hành một hệ thống luật lao động riêng cho DNSN với qui định ưu đãi hơn và các tiêu chuẩn thấp hơn so với bộ luật lao động chung. Điểm khác biệt ở cách tiếp cận này so với các cách tiếp cận khác là tất cả các ưu đãi được gộp chung vào một đạo luật về lao động và DNSN mà không qui định trong các luật khác nhau. Ví dụ: Brazil, Maroc, Nepal và Peru.

2.2.1.4. Miễn trừ có lựa chọn (áp dụng có chọn lọc): Đây là một cách tiếp cận sáng tạo và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của từng quốc gia nên được rất nhiều quốc gia lựa chọn như Barbados, Chile, Colombia, Denmark, India, Japan, Nigeria, Philippin, South Africa, Tanzania, Thailand, Turkey, Uruguay... DNSN phải tuân thủ theo bộ luật lao động, tuy nhiên có một số điều kiện được miễn trừ.

2.2.3. Những gợi mở cho Việt Nam

(i) Việc miễn giảm một số quy định trong BLLĐ đối với DNSN trong một thời gian sau khi thành lập là cần thiết vì việc miễn giảm này sẽ giảm gánh nặng pháp lý, tài chính cho DNSN mới thành lập.

(ii) Chính phủ có trách nhiệm chính trong việc thiết kế chính sách và pháp luật nhưng cần phải có sự tham gia của DNSN để đảm bảo cho Bộ luật lao động và các luật có liên quan đến lao động phù hợp với các yêu cầu chính đáng của DNSN.

(iii) Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động và liên quan đến lao động không nên quá phức tạp, quá nhiều luật và văn bản dưới luật vì sẽ gây khó khăn trong nhận thức và thực thi pháp luật của DNSN.

(iv) Nâng cao nhận thức về pháp luật lao động và ý thức tuân thủ pháp luật lao động cho NSDLĐ và NLĐ để họ có thể nhận thấy rằng những ưu đãi mà pháp luật lao động dành cho họ là nhằm tạo môi trường cho DNSN hoạt động, đặc biệt là khi khởi nghiệp. DNSN phải nhận thức được rằng cần phải phát triển dựa trên những ưu đãi đó thay vì tìm cách co lại trong vỏ bọc DNSN.

(v) Nghiêm khắc xử lý hành vi vi phạm pháp luật lao động của chủ DNSN. Tuy nhiên, cần phân biệt từng trường hợp khi xử lý. Với chủ DNSN vi phạm lần đầu trong một năm có thể đổi các hình thức phạt tiền thành việc tham gia một khóa học đào tạo bắt buộc. Phương pháp này dựa trên giả thuyết rằng trong nhiều trường hợp, việc không tuân thủ của chủ DNSN là do thiếu kiến thức và thông tin chứ không phải là cố tình vi phạm.

(vi) Khi quyết định việc miễn, giảm Luật lao động cho DNSN cần tìm ra điểm cân bằng giữa việc thúc đẩy sự phát triển và lợi nhuận của DNSN trong khi vẫn đảm bảo sự bảo vệ thích đáng cho NLĐ.

Hiện nay, Việt Nam đang áp dụng phương pháp miễn trừ có lựa chọn pháp luật lao động đối với DNSN. Các điều 119, 120, 139, 241 của Bộ luật Lao động năm 2012 thể hiện chính sách miễn giảm pháp luật lao động đối với những nơi sử dụng dưới 10 lao động. Tuy nhiên, chỉ có Điều 119 quy định về nội quy lao động, Điều 120 về đăng ký nội quy lao động và điều 139 quy định về người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động là đang được áp dụng trên thực tế còn Điều 241 về hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động thì chưa được áp dụng vì chưa có Nghị định hướng dẫn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Định nghĩa DNSN được các tổ chức quốc tế, các quốc gia phân loại theo một số tiêu chí như: Tài sản, doanh thu, số lượng lao động, tính độc lập không phụ thuộc của DN, lĩnh vực hoạt động. Một số quốc gia chỉ căn cứ vào số NLD thường xuyên tại DN nhưng cũng có những quốc gia căn cứ vào vốn đầu tư và một số quốc gia khác sử dụng một sự kết hợp của số lượng NLD, vốn đầu tư, doanh thu và lĩnh vực hoạt động. Các tổ chức tín dụng lại căn cứ vào doanh thu, tài sản, tổng dư nợ tín dụng. Việt Nam hiện nay xác định DNSN chỉ căn cứ vào tiêu chí quy mô lao động. DNSN có vai trò không nhỏ trong nền kinh tế.

Các quan hệ lao động trong DNSN được điều chỉnh bởi pháp luật lao động và pháp luật có liên quan đến lao động. Tùy thuộc vào cách tiếp cận, vào điều kiện kinh tế, xã hội mà mỗi quốc gia lựa chọn việc áp dụng toàn bộ các quy định của pháp luật lao động đối với mọi DN hoặc miễn hoàn toàn, không áp dụng pháp luật lao động đối với DNSN. Có một số ít quốc gia ban hành một đạo luật lao động riêng áp dụng đối với DNSN, còn lại phần lớn các quốc gia lựa chọn phương pháp miễn giảm có chọn lọc một số luật, điều luật về lao động hoặc liên quan đến lao động áp dụng đối với DNSN, trong đó có cả việc miễn toàn bộ pháp luật lao động đối với DNSN thuộc sở hữu gia đình. ILO gọi phương pháp tiếp cận này là phương pháp tiếp cận sáng tạo. Việt Nam cũng lựa chọn phương pháp này khi xây dựng pháp luật lao động nhưng chỉ có ba nội dung miễn giảm được quy định trực tiếp trong BLLĐ 2012 (không phải xây dựng nội quy lao động bằng văn bản, không phải đăng ký nội quy lao động, NLD làm công tác an toàn lao động không bắt buộc phải có chuyên môn phù hợp) còn các miễn giảm về tiêu chuẩn, thủ tục khác chưa được Chính phủ quy định chi tiết.

Chương 3: PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP SIÊU NHỎ VIỆT NAM VÀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG

3.1. Tuyển dụng, giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động trong doanh nghiệp siêu nhỏ

3.1.1. Tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động tại doanh nghiệp siêu nhỏ

3.1.1.1. Việc tuyển dụng lao động

* Việc tuyển dụng lao động nữ: Trừ những ngành nghề đặc thù cần sử dụng lao động nữ, hầu hết chủ DNSN đều chỉ muốn tuyển dụng lao động

nam vì những lý do sau: Thứ nhất, NLD làm việc tại DNSN thường kiêm nhiệm 2 hoặc 3 công việc. Nếu tuyển lao động nữ, khi chị em nghỉ sinh sẽ phải tìm người thay thế làm các công việc kiêm nhiệm đó ít nhất trong 6 tháng. Thứ hai, nếu tuyển lao động nữ sẽ phải giải quyết chế độ thai sản khi chị em mang thai, sinh con tạo gánh nặng về tài chính và nhân lực cho DNSN. Thứ ba, Nếu tuyển dụng lao động nữ, chủ DNSN còn có các nghĩa vụ quy định tại khoản 3,4 điều 154 BLLĐ 2012 (bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc, giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ).

* Việc tuyển dụng lao động chưa thành niên: Khi tuyển dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì DNSN phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi, quy định này không khả thi với đa số trẻ em của các gia đình khó khăn ở vùng nông thôn, vùng xa bỏ học, đến các đô thị tìm việc làm mà không có cha hoặc mẹ đi cùng để giao kết hợp đồng lao động. DNSN có thể tuyển dụng những em này làm các công việc giản đơn như tạp vụ, phục vụ quán ăn, bao gói hàng hóa,... nhưng không thể thực hiện quy định nêu trên. Quy định này cũng không phù hợp với các DNSN gia đình. Chủ DN cho con tham gia lao động tại DN của mình và phải ký kết hợp đồng lao động với chính mình vì họ chính là người đại diện theo pháp luật cho con.

* Việc tuyển dụng lao động cao tuổi: Với quy mô nhỏ, DNSN chỉ tuyển một hoặc hai người lao động cao tuổi làm các công việc tạp vụ, thủ kho, bảo vệ, thủ quỹ, kế toán. Do số lượng lao động cao tuổi ít nên DNSN không tổ chức khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần theo quy định. Với các DNSN gia đình thì bố/mẹ/bác/chú/cô/dì/cậu của chủ DN vừa là người thân vừa là NLD nên chủ DN sẽ chăm lo về sức khỏe cho họ khi cần thiết.

3.1.1.2. Giao kết hợp đồng

* Hình thức hợp đồng: Điều 16 BLLĐ 2012 quy định Hợp đồng lao động (HĐLĐ) phải được giao kết bằng văn bản trừ trường hợp giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng. Quy định này là rất cần thiết nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD. Tuy nhiên trong các DNSN mà chủ DN và NLD là thành viên gia đình (gọi là DNSN gia đình) thì việc giao kết HĐLĐ bằng văn bản lại là không phù hợp,

* Loại HĐLĐ: Những quy định về chuyển loại HĐLĐ chưa phù hợp với DNSN nên gây khó khăn cho cả NLĐ và DNSN.

Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn: Về phía NLĐ, xu hướng hiện nay chỉ muốn ký HĐLĐ có thời hạn khoảng 2 đến 4 năm để tích lũy kinh nghiệm, làm “đẹp” hồ sơ rồi tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn tại DN lớn. Về phía DNSN, việc ký HĐLĐ không xác định thời hạn sẽ gây bị động về nhân sự vì NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do, không cần sự đồng ý của chủ DNSN (khoản 3 Điều 37 BLLĐ 2012) và khi NLĐ ốm đau phải nghỉ điều trị dài ngày. NLĐ trong DNSN thường làm kiêm nhiệm 2 hoặc 3 việc, nếu họ ốm đau không có người thay thế thì công việc ách tắc ở nhiều khâu nhưng DNSN lại không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ ngay sau đó một thời gian ngắn mà chỉ được đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục (điểm b khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012).

Đối với HĐLĐ xác định thời hạn (từ 12 đến 36 tháng): Loại HĐLĐ này thường được DNSN và NLĐ lựa chọn nhưng cả hai bên đều không muốn chuyển sang HĐLĐ không xác định thời hạn theo quy định. Để tránh bị xử lý vi phạm hành chính, DNSN và NLĐ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ khoảng 15 ngày đến 30 ngày rồi lại ký HĐLĐ mới.

HĐLĐ theo mùa vụ hay công việc nhất định (có thời hạn dưới 12 tháng): DNSN thường ký HĐLĐ vụ việc cho một số công việc giản đơn như tạp vụ (dọn dẹp theo giờ), giao hàng (khi có yêu cầu), NLĐ không thường xuyên có mặt tại DN nhưng thời hạn HĐLĐ có thể kéo dài trong nhiều năm. Để đối phó với quy định về thời hạn HĐLĐ vụ việc, DNSN và NLĐ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ khoảng 15 ngày đến 30 ngày rồi lại ký HĐLĐ vụ việc mới.

3.1.2. Thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động tại doanh nghiệp siêu nhỏ

3.1.2.1. Việc lập Sổ quản lý lao động và Sổ theo dõi lao động chưa thành niên

Trong thực tế, việc sử dụng lao động đã được DN khai trình từ khi bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương (điểm d khoản 2 Điều 6 BLLĐ 2012) nên việc lập Sổ quản lý lao động là không cần thiết. Mặt khác, việc ghi chép, cập nhật các thông tin về NLĐ làm mất rất nhiều thời gian của DNSN và có những nội dung trùng lặp với thông tin ghi trong sổ

bảo hiểm xã hội. Sổ quản lý lao động cũng không có giá trị sử dụng khi NLĐ nghỉ việc hoặc chuyển đổi từ DN này sang DN khác. Do vậy, chủ DNSN không muốn tốn chi phí in Sổ quản lý lao động, không muốn mất thời gian ghi chép, cập nhật thông tin vào Sổ quản lý lao động. Bên cạnh Sổ quản lý lao động, NSDLĐ phải lập sổ theo dõi riêng nếu sử dụng lao động chưa thành niên (khoản 2 Điều 162 BLLĐ 2012), quy định này không cần thiết khi chủ DN và NLĐ có quan hệ huyết thống, họ hàng.

3.1.2.2. Việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ

Hầu như chỉ có doanh nghiệp nhà nước mới thực hiện quy định này. Với các DNSN, quy định này tạo gánh nặng chi phí tài chính, chi phí thời gian và không căn cứ nhu cầu khám sức khỏe của NLĐ.

3.1.2.3. Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề và bồi thường chi phí đào tạo

Rất nhiều DNSN kinh doanh những ngành nghề sử dụng lao động giản đơn chỉ cần vài nhân viên nhưng theo quy định hàng năm NSDLĐ phải dành kinh phí để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho họ kể cả trong trường hợp họ không có nhu cầu học tập và NSDLĐ phải báo cáo kết quả lên cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh. Mặt khác, chủ DNSN không muốn dành kinh phí đào tạo cho NLĐ vì sau khi được cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, NLĐ có nhiều cơ hội làm việc tại những DN có thu nhập cao hơn do đó họ cố tình nghỉ việc hơn 5 ngày trong một tháng để “được kỷ luật sa thải” và không phải bồi thường chi phí đào tạo.

3.1.2.4. Việc chấm dứt HĐLĐ

Việc thông báo bằng văn bản thời điểm chấm dứt HĐLĐ: Khi hết hạn hợp đồng lao động, nếu không có nhu cầu thuê tiếp thì chủ DNSN chỉ thông báo bằng lời nói việc hết hạn hợp đồng trước vài ngày để NLĐ chủ động tìm kiếm công việc khác mà không làm văn bản thông báo. Nếu NLĐ là vợ/chồng/bố/mẹ/con/cháu thì càng không cần thiết thông báo bằng văn bản trước 15 ngày.

Việc giải quyết trợ cấp thôi việc cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ: NLĐ tìm được công việc làm tốt hơn công việc hiện tại nên tìm cách chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại điểm d khoản 1 điều 37. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ hợp pháp nên NSDLĐ phải chi trả trợ cấp thôi việc. NSDLĐ vừa mất nhân sự vừa mất tiền trả trợ cấp thôi việc còn NLĐ nhận

trợ cấp thôi việc để đến làm việc tại DN khác có điều kiện tốt hơn. Trợ cấp thôi việc đã tạo ra một lỗ hổng pháp luật để NLĐ lợi dụng và trong chừng mực nhất định nó đã tạo nên sự bất hợp lý và gánh nặng đối với DN.

3.1.2.5. Tiền lương

Tiền lương tối thiểu: Trong các DNSN, tiền lương do NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận tùy thuộc vào khả năng tài chính của chủ DN, vị trí việc làm và năng lực của NLĐ, hầu như không quan tâm đến mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Xây dựng thang, bảng lương: Rất ít DNSN thực hiện xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động vì đây là một công việc rất phức tạp, mất nhiều thời gian, công sức do vậy quy định tại khoản 2 Điều 93 BLLĐ 2012 về việc NSDLĐ phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động là không khả thi đối với các DNSN.

3.1.2.6. Bảo hiểm xã hội

Trên thực tế, cả NSDLĐ và NLĐ trong DNSN đều không muốn đóng bảo hiểm xã hội. NLĐ thì muốn nhận đủ lương, không muốn bị trích lại 10,5% để NSDLĐ đóng hộ các khoản bảo hiểm. NLĐ thường chỉ nhìn lợi ích trước mắt mà chưa quan tâm đến lợi ích lâu dài nên dễ dàng chấp nhận một mức lương phù hợp mà không yêu cầu NSDLĐ nộp bảo hiểm xã hội cho mình. NSDLĐ không muốn nộp bảo hiểm cho NLĐ vì mức nộp quá cao (24% trên tổng quỹ lương).

3.1.2.7. Kỷ luật lao động

Các doanh nghiệp gia đình hầu như không thực hiện quy định về xử lý kỷ luật mà thường xử lý theo tình cảm và “nếp nhà”. Các doanh nghiệp khác cũng ít khi xử lý kỷ luật NLĐ vì thủ tục phức tạp, liên quan đến công đoàn cấp trên, thời gian kéo dài.

3.1.2.8. An toàn lao động

Do quy mô nhỏ nên chủ DNSN tự trang bị trang thiết bị phòng chữa cháy và bảo hộ lao động cho NLĐ. Mặt khác, đa số DNSN hoạt động dịch vụ, không sử dụng máy móc thiết bị cơ giới nên mức độ an toàn lao động cao. Chủ DNSN không tuyển nhân viên chỉ để làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

3.2. Tổ chức đại diện người lao động, các tổ chức xã hội, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

3.2.1. Tổ chức đại diện người lao động

3.2.1.1. Tổ chức công đoàn, đại diện trong quan hệ lao động

Trừ số lượng rất ít DNSN do nhà nước sở hữu có thành lập tổ chức công đoàn, có thỏa ước lao động tập thể, các DNSN còn lại hầu như không có tổ chức công đoàn vì một số lý do sau: DN ít người; tốn chi phí (chủ DN phải nộp kinh phí công đoàn bằng 2% tổng quỹ tiền lương, NLĐ phải nộp 1% tiền lương cho khoản đoàn phí); chủ DN phải bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động, trả lương cho cán bộ công đoàn không chuyên trách khi họ hoạt động và tham dự cuộc họp, tập huấn theo triệu tập của công đoàn cấp trên. Chính vì vậy, các DNSN không khuyến khích NLĐ làm đơn xin gia nhập công đoàn và không tạo điều kiện để công đoàn được thành lập và hoạt động. NLĐ cũng không muốn phải đóng đoàn phí công đoàn mà không thấy được lợi ích do công đoàn mang lại.

3.2.1.2. Tổ chức và hoạt động của các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội khác trong DNSN

Hầu như DNSN, đặc biệt là DNSN gia đình không thành lập chi bộ dù có từ 3 NLĐ là đảng viên chính thức trở lên, không thành lập tổ chức công đoàn dù có từ 5 đoàn viên công đoàn trở lên.

3.2.2. Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

3.2.2.1. Đối thoại tại nơi làm việc

Việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc 3 tháng/lần là không cần thiết đối với DNSN bởi lẽ số NLĐ trong DNSN khoảng 1- 9 người. Việc tăng cường chia sẻ thông tin, hiểu biết lẫn nhau có thể thực hiện hàng ngày hoặc khi cần thiết, không nhất thiết phải tổ chức theo quy định này.

3.2.2.2. Thương lượng tập thể và Thỏa ước lao động tập thể

Các quy định về thương lượng tập thể (từ điều 66 đến điều 71 BLLĐ 2012), các quy định về thỏa ước lao động tập thể (từ điều 73 đến điều 88 BLLĐ 2012) đều không phù hợp với DNSN, đặc biệt là DNSN gia đình vì NSDLĐ và NLĐ có thể trao đổi trực tiếp những vướng mắc, khó khăn trong quá trình thực hiện HĐLĐ.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Là NSDLĐ nên DNSN phải chấp hành các quy định của pháp luật lao động. BLLĐ 2012 áp dụng với tất cả những NSDLĐ, trong đó có một số

điều khoản miễn giảm cho DNSN nhưng những miễn giảm đó là không đáng kể nên DNSN vẫn gặp một số khó khăn, vướng mắc hoặc một số quy định không phù hợp với quy mô của DNSN trong quá trình tuân thủ pháp luật lao động.

Những quy định gây khó khăn về tài chính, nhân lực cho DNSN gồm: Phải có phòng tắm, phòng vệ sinh đạt tiêu chuẩn theo quy định của Bộ Y tế và hỗ trợ kinh phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ; phải đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ hàng năm cho NLĐ; phải có một NLĐ làm công tác chuyên trách về an toàn, vệ sinh lao động; phải bố trí phòng làm việc, hội họp cho tổ chức công đoàn tại DN; chuyển loại HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ.

Những quy định chưa phù hợp với quy mô nhỏ của DN gồm: Ký kết HĐLĐ bằng văn bản với NLĐ là các thành viên gia đình, thông báo HĐLĐ hết thời hạn bằng văn bản, lập Sổ quản lý lao động, Sổ theo dõi lao động vị thành niên, xây dựng thang bảng lương, khám sức khỏe định kỳ, đổi thoải tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thành lập tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên, hội cựu chiến binh, lập hội đồng kỷ luật trong DN gia đình hoặc DN chỉ có vài NLĐ.

Bên cạnh đó, vẫn còn có những chủ DNSN chưa tự giác tuân thủ pháp luật lao động, thực hiện chưa đầy đủ những quy định về bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ.

Mặc dù BLLĐ 2012 có một số quy định miễn, giảm cho DNSN nhưng những miễn giảm này là chưa đủ, DNSN còn cần những miễn giảm, những quy định phù hợp hơn.

Chương 4: MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP SIÊU NHỎ

4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam

4.1.1. Bối cảnh

Nghị quyết số 10-NQ/TW Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN là một định hướng lớn của đất nước trong thời kỳ mới. Ngày 16/5/2016, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 35/NQ-CP về hỗ trợ và phát triển DN đến năm 2020 với mục tiêu đến năm 2020, xây dựng DN Việt Nam có năng lực

cạnh tranh, phát triển bền vững, cả nước có ít nhất 1 triệu DN hoạt động. Ngày 12/6/2017, Quốc hội thông qua Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018.

4.1.2. Định hướng hoàn thiện pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam

Pháp luật lao động và pháp luật liên quan đến lao động áp dụng đối với DNSN cần được sửa đổi, bổ sung nhằm bảo vệ NLĐ để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Nhà nước bảo vệ NLĐ trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên theo các định hướng: Đơn giản về thủ tục, trình tự, thuận tiện trong thực hiện cho DN. Ứng dụng công nghệ thông tin, thực hiện chính phủ điện tử trong đăng ký, khai trình, báo cáo liên quan đến pháp luật lao động; nâng cao trách nhiệm của chủ DN về tính chính xác, trung thực của báo cáo trước cơ quan nhà nước có thẩm quyền; tôn trọng sự tự do thỏa thuận giữa chủ DNSN và NLĐ trong giao kết và thực hiện hợp đồng lao động; bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với các Luật khác, không tạo ra các khoảng trống pháp luật nhưng cũng không chồng chéo, khó thực hiện cho DN; miễn hoàn toàn các quy định về vai trò, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động (công đoàn), tổ chức Đảng, tổ chức Đoàn Thanh niên, Hội Cựu Chiến Binh, Phụ nữ và một số quy định khác ở những DNSN sử dụng từ 1 đến 4 lao động, DNSN thuộc sở hữu gia đình mà NLĐ là thành viên gia đình; giảm một số tiêu chuẩn, thủ tục cho DNSN trong một khoảng thời gian nhất định (từ 3 đến 5 năm) sau khi thành lập nhưng phải bảo đảm nguyên tắc bảo vệ lợi ích NLĐ, NSDLĐ và lợi ích Nhà nước; quy định cụ thể các nội dung giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục cho DNSN trong nghị định quy định chi tiết điều 241 Bộ luật Lao động năm 2012 hoặc quy định trực tiếp ngay trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 2012 để khi Luật có hiệu lực thi hành thì các quy định giảm, miễn thi hành được ngay, không phải chờ Chính phủ quy định chi tiết

4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam

4.2.1. Xây dựng chính sách áp dụng pháp luật lao động đối với DNSN

Chính sách áp dụng pháp luật lao động đối với DNSN bao gồm: Những quy định bắt buộc phải thực hiện, những quy định chủ DNSN và NLĐ

được quyền lựa chọn thực hiện và những quy định miễn, giảm tiêu chuẩn, thủ tục cho chủ DNSN. Chính sách này được quy phạm hóa thành ba nhóm: Nhóm quy phạm bắt buộc thực hiện, nhóm quy phạm cho phép, nhóm quy phạm ngoại lệ (miễn, giảm tiêu chuẩn, thủ tục).

4.2.2. Sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật lao động và pháp luật có liên quan đến lao động

4.2.2.1. Sửa đổi định nghĩa DNSN

Tác giả đề xuất định nghĩa DNSN như sau: “Doanh nghiệp siêu nhỏ là cơ sở kinh doanh đã đăng ký doanh nghiệp theo quy định của pháp luật, sử dụng thường xuyên dưới 10 người lao động và có tổng nguồn vốn từ 1 tỷ đồng trở xuống; hoặc doanh thu từ 3 tỷ đồng trở xuống đối với DNSN kinh doanh nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, công nghiệp và xây dựng, có tổng nguồn vốn từ 1 tỷ đồng trở xuống; hoặc doanh thu từ 10 tỷ đồng trở xuống đối với DNSN kinh doanh thương mại và dịch vụ”.

4.2.2.2. Sửa đổi, bổ sung các quy định cụ thể về miễn, giảm một số tiêu chuẩn, thủ tục của Bộ luật lao động 2012 đối với DNSN

* Miễn, giảm trong tuyển dụng, giao kết HĐLĐ: Đối với DNSN gia đình, đề xuất không áp dụng một số quy định sau: ký kết HĐLĐ bằng văn bản; phải có nhà tắm, nhà vệ sinh tại nơi làm việc; giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Đối với các DNSN khác, phải chấp hành các quy định về giao kết HĐLĐ bằng văn bản nhưng cho phép NLĐ từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi được trực tiếp giao kết hợp đồng làm các công việc lao động giản đơn, an toàn. Về loại HĐLĐ, đề xuất cho phép chủ DNSN và NLĐ được thỏa thuận số lần gia hạn HĐLĐ vụ việc và HĐLĐ xác định thời hạn phù hợp với mục đích của cả hai bên và đảm bảo quyền tự chủ của chủ DN. Cho phép chủ DNSN và NLĐ thỏa thuận việc chuyển loại HĐLĐ từ HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ vụ việc sang loại HĐLĐ không xác định thời hạn để bảo vệ quyền bình đẳng trong quan hệ lao động giữa NLĐ và chủ DNSN, tránh tình trạng chủ DNSN bị biến động nhân lực, bị động trong kế hoạch sản xuất kinh doanh khi NLĐ chấm dứt HĐLĐ.

* Miễn, giảm trong thực hiện HĐLĐ: Đề xuất cho phép DNSN khai trình việc sử dụng lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương bằng phương tiện điện tử nhằm tiết kiệm thời gian và chi phí cho DN. Đề xuất NSDLĐ không phải lập Sổ quản lý lao động, không lập

số theo dõi riêng đối với lao động chưa thành niên nếu chủ DNSN và NLĐ có quan hệ huyết thống đến đời thứ ba nhằm giảm chi phí in ấn, cập nhật thông tin của DNSN. Đề xuất cho phép DNSN được trả chi phí khám sức khỏe định kỳ vào lương của NLĐ để NLĐ tự đi khám sức khỏe vì số lượng lao động ít. Đề xuất sửa quy định về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề theo hướng NSDLĐ tạo điều kiện về kinh phí và thời gian cho NLĐ được học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề (nếu có nguyện vọng).

* Miễn, giảm trong chấm dứt HĐLĐ: Đề xuất cho phép DNSN được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi NLĐ ốm đau, điều trị dài ngày từ 6 tháng trở lên đối với HĐLĐ không xác định thời hạn và 3 tháng trở lên đối với HĐLĐ xác định thời hạn để đảm bảo cho hoạt động bình thường của DNSN. Đề xuất cho phép DNSN thông báo bằng văn bản hoặc bằng lời nói cho NLĐ biết thời điểm chấm dứt HĐLĐ ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn.

* Miễn, giảm trong việc thực hiện các quy định về tiền lương: Đề xuất giám thủ tục tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn khi xây dựng thang, bảng lương và cho phép DNSN được gửi thang lương, bảng lương, định mức lao động đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện bằng phương tiện điện tử.

* Miễn, giảm trong việc thực hiện các quy định về kỷ luật lao động: Đề xuất không bắt buộc phải lập hội đồng kỷ luật, có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở tại DNSN mà chủ sở hữu và NLĐ là thành viên gia đình.

* Miễn, giảm về an toàn lao động: Đề xuất DNSN không hoạt động trong các lĩnh vực, ngành nghề khai khoáng, sản xuất than cốc, sản xuất sản phẩm dầu mỏ tinh chế, sản xuất hóa chất, sản xuất kim loại và các sản phẩm từ kim loại, sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim, thi công công trình xây dựng, đóng và sửa chữa tàu biển, sản xuất, truyền tải và phân phối điện được tùy nghi lựa chọn việc cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động.

* Miễn, giảm một số quy định về vai trò của tổ chức công đoàn, tổ chức xã hội khác trong hoạt động của DNSN: Đề xuất không áp dụng các quy định về trách nhiệm của tổ chức công đoàn đối với DNSN gia đình và

DNSN sử dụng dưới 5 NLD. Đề xuất không thành lập các tổ chức chính trị, xã hội khác tại DNSN vì số lượng hội viên chỉ một một vài người.

* Miễn giảm trong đối thoại trực tiếp, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể: Đề xuất không áp dụng các quy định này đối với DNSN gia đình và DNSN sử dụng dưới 5 NLD.

4.3. Các giải pháp khác nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ

4.3.1. Giải pháp nâng cao nhận thức về pháp luật lao động cho chủ doanh nghiệp siêu nhỏ và người lao động

4.3.1.1. Giải pháp từ Nhà nước

Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho NLD và NSDLĐ trong các loại hình doanh nghiệp với mục tiêu đến hết năm 2021 đạt từ 95% trở lên NSDLĐ được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động và các quy định pháp luật liên quan tới hoạt động của DN và từ 70% trở lên NLD được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động và các quy định pháp luật liên quan tới quyền và nghĩa vụ của công dân và NLD.

4.3.1.2. Giải pháp từ chủ doanh nghiệp, từ NLD

Bên cạnh việc quan tâm đến sức khỏe, đời sống vật chất, tinh thần và an toàn cho NLD, chủ DN nói chung, DNSN nói riêng cũng cần nâng cao nhận thức về pháp luật lao động để tự giác tuân thủ, tránh tình trạng vi phạm do thiếu hiểu biết pháp luật lao động.

NLD cần chủ động tìm hiểu để biết được quyền, lợi ích chính đáng và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động với DN. NLD cần vượt qua tâm lý sợ mất việc làm, mạnh dạn lên tiếng khi các quyền lợi chính đáng của mình bị xâm phạm.

4.3.2. Giải pháp về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động

Đề xuất chỉ tổ chức thanh tra tại DNSN theo chuyên đề như thanh tra công tác giao kết, thực hiện HĐLĐ, thanh tra việc nộp bảo hiểm xã hội cho NLD, thanh tra an toàn, vệ sinh lao động tại những DNSN có nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cao. Trong quá trình thanh tra, nếu phát hiện DNSN cố tình vi phạm pháp luật lao động cần kiến nghị xử lý ngay. Đồng thời, Nhà nước cần xử lý nghiêm những hành vi những nhiễu, thiếu trách nhiệm của công chức nhà nước khi thanh tra, kiểm tra tại DN.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Thực tiễn thi hành Bộ luật lao động năm 2012 gần 4 năm qua cho thấy còn nhiều vướng mắc, bất cập về hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Một số những vướng mắc, bất cập nêu trên cũng là vướng mắc, bất cập đối với DNSN. Do đó, pháp luật lao động cần được hoàn thiện để góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các DNNVV nói chung, DNSN nói riêng. Việc hoàn thiện pháp luật lao động cần đảm bảo sự cân bằng giữa bảo vệ quyền lợi chính đáng cho NLĐ, thúc đẩy sự phát triển và lợi nhuận của DN đồng thời đảm bảo tính thống nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam và tương thích với thế giới.

Từ thực trạng áp dụng các quy định pháp luật lao động đối với DNSN và từ kinh nghiệm quốc tế, tác giả đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động và pháp luật liên quan đến lao động áp dụng đối với DNSN như xây dựng chính sách áp dụng pháp luật lao động đối với DNSN, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật lao động và pháp luật có liên quan đến lao động. Bên cạnh việc sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật lao động, việc nâng cao nhận thức về pháp luật lao động cho chủ DNSN và NLĐ cũng là một giải pháp quan trọng. Khi nhận thức đầy đủ các quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, chủ DNSN sẽ tự giác tuân thủ pháp luật lao động vì quyền lợi của DN và quyền lợi của NLĐ. NLĐ sẽ mạnh dạn hơn trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

KẾT LUẬN

Doanh nghiệp siêu nhỏ tồn tại ở hầu hết các quốc gia nhưng cho đến nay, chưa có một định nghĩa thống nhất về doanh nghiệp siêu nhỏ trên thế giới. Doanh nghiệp siêu nhỏ được các tổ chức quốc tế, các quốc gia xác định theo một số tiêu chí: Quy mô vốn, quy mô lao động, doanh thu, tài sản, chi phí, tính độc lập không phụ thuộc của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp siêu nhỏ chiếm số lượng lớn và có vai trò quan trọng trong tạo việc làm và xóa đói giảm nghèo tại mỗi quốc gia nên các quốc gia có những chính sách hỗ trợ cần thiết về tài chính, đất đai, khoa học công nghệ, pháp luật ... nhằm thúc đẩy doanh nghiệp siêu nhỏ phát triển. Về pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ, mỗi quốc gia có những cách thức khác nhau như có một luật lao động riêng, miễn trừ

hoàn toàn pháp luật lao động, miễn trừ có chọn lọc hoặc áp dụng hoàn toàn pháp luật lao động. Những quốc gia áp dụng pháp luật lao động cho mọi doanh nghiệp thì doanh nghiệp siêu nhỏ phải chịu gánh nặng pháp lý và tài chính lớn so với quy mô. Những quốc gia miễn trừ hoàn toàn pháp luật lao động thì người lao động trong doanh nghiệp siêu nhỏ không được bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, chủ doanh nghiệp dễ rơi vào bẫy tăng trưởng và tìm cách né tránh pháp luật để hưởng lợi. Những quốc gia áp dụng một đạo luật lao động riêng, song song với đạo luật lao động áp dụng cho tất cả doanh nghiệp thì doanh nghiệp siêu nhỏ được hưởng rất nhiều lợi thế nhưng lại tạo ra việc cạnh tranh không bình đẳng giữa doanh nghiệp siêu nhỏ với các doanh nghiệp có quy mô nhỏ, vừa, lớn. Những quốc gia miễn trừ có chọn lọc một số luật, điều luật về lao động hoặc liên quan đến lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ, trong đó có cả việc miễn toàn bộ pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ thuộc sở hữu gia đình được Tổ chức lao động thế giới đánh giá là sáng tạo vì vừa bảo vệ được quyền và lợi ích chính đáng của người lao động vừa giảm bớt gánh nặng pháp lý và tài chính cho chủ doanh nghiệp (Tổ chức lao động thế giới gọi phương pháp tiếp cận này là phương pháp tiếp cận sáng tạo). Việt Nam cũng đã lựa chọn phương pháp này khi xây dựng pháp luật lao động nhưng chỉ có ba nội dung miễn giảm được quy định trực tiếp trong BLLĐ 2012 còn các miễn giảm về tiêu chuẩn, thủ tục khác chưa được Chính phủ quy định chi tiết.

Để góp phần giảm bớt gánh nặng pháp lý và tài chính, thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam trong thời gian tới, việc hoàn thiện pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ là vấn đề cấp thiết, là trách nhiệm của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nhà nước cần xây dựng chính sách áp dụng pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ (xác định rõ những quy định bắt buộc mọi doanh nghiệp phải thực hiện, những quy định chủ doanh nghiệp siêu nhỏ và người lao động được quyền lựa chọn thực hiện và những quy định miễn, giảm tiêu chuẩn, thủ tục có thời hạn cho chủ doanh nghiệp siêu nhỏ), sửa đổi, bổ sung các quy định miễn giảm pháp luật lao động và pháp luật có liên quan đến lao động phù hợp với doanh nghiệp siêu nhỏ.

Nhà nước, doanh nghiệp siêu nhỏ và người lao động đều được hưởng những lợi ích khi pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu

nhỏ được hoàn thiện: Nhà nước không phải tốn nguồn lực để can thiệp vào hoạt động của doanh nghiệp thông qua cơ quan quản lý nhà nước về lao động và công đoàn để bảo vệ người lao động khi chủ doanh nghiệp và người lao động là thành viên gia đình (doanh nghiệp siêu nhỏ thuộc sở hữu gia đình). Nhà nước không phải cử công chức thuộc Liên đoàn lao động cấp huyện tham gia vào một số hoạt động của doanh nghiệp thay cho vai trò của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp siêu nhỏ sử dụng từ 1 đến 4 lao động. Nhà nước cũng giảm bớt được chi phí, nhân lực và thời gian cho việc thanh, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động của chủ doanh nghiệp siêu nhỏ. Chủ doanh nghiệp siêu nhỏ tự chịu trách nhiệm về tính chính xác trong khai báo việc sử dụng lao động với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, không phải tốn thời gian, chi phí cho việc thực hiện một số nghĩa vụ không phù hợp, không cần thiết. Người lao động là thành viên gia đình được chủ doanh nghiệp bảo đảm mọi quyền lợi. Người lao động khác được bảo đảm quyền lợi chính đáng thông qua hợp đồng lao động, chế độ bảo hiểm xã hội và được tự do lựa chọn thực hiện một số quyền theo quy định của pháp luật.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI**

1. Nguyễn Thái Nhan (2016), Thực trạng áp dụng pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ Việt Nam. Tạp chí Dân chủ và pháp luật số tháng 8 (293).
2. Nguyễn Thái Nhan (2016), Doanh nghiệp siêu nhỏ và pháp luật lao động áp dụng đối với doanh nghiệp siêu nhỏ tại một số quốc gia. Tạp chí Dân chủ và pháp luật online ngày 22/4/2016.
3. Nguyễn Thái Nhan (2015), Bàn về việc thực hiện pháp luật lao động đối với doanh nghiệp siêu nhỏ. Tạp chí Dân chủ và pháp luật số tháng 4 (277).