

BÀN VỀ CÁC ĐIỀU KIỆN CẤP PHÉP HOẠT ĐỘNG ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

ĐỖ THỊ QUỲNH TRANG *

Tóm tắt:

Cho thuê lại lao động là một hoạt động đã tồn tại ở Việt Nam khá lâu nhưng mới được pháp luật Việt Nam thừa nhận chính thức trong Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Chính vì chưa có kinh nghiệm điều chỉnh nên pháp luật vẫn còn một số điểm chưa thực sự hợp lý và làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cho thuê lại lao động. Trong phạm vi bài viết sẽ đề cập đến những điểm còn hạn chế đối với việc cấp phép hoạt động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện.

Từ khóa:

Cho thuê lại lao động, doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

Abstract:

Sublease of labor is an activity that existed in Vietnam for quite some time but the new law is officially recognized by Vietnam in the Labor Code in 2012 and the guiding text. Therefore, there is a lack of experience in adjusting laws, which leads to some points that are not really rational and do affect the rights and interests of enterprises operating in the field of labor sublease. Within the scope of the article the limitations in the licensing of enterprise activities for labor sublease are pointed out and some solutions to completion process are proposed.

Key words:

Sublease of labor, Subleasing enterprise workers.

1. Đặt vấn đề

Trong sự phát triển kinh tế ngày nay, các quan hệ xã hội luôn luôn vận động và phát triển nhanh chóng, không nằm ngoài quy luật đó nhu cầu “cho thuê lại lao động” đã xuất hiện tại nước ta và thực tế này càng phát triển cùng làn sóng đầu tư nước ngoài vào Việt Nam, khi mà các doanh nghiệp đầu tư vào Việt Nam chỉ cần thuê một số lượng lao động nhất định, trong một khoảng thời gian nhất định mà không muốn tốn thời gian đào tạo và công sức tìm kiếm. Các hoạt động cho thuê lại lao động ngày càng diễn ra mạnh mẽ và đa dạng hơn, hiện nay hoạt động cho thuê lại lao động không chỉ còn diễn ra đối với các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam mà còn dần chiếm được sự tin tưởng của các doanh nghiệp Việt Nam. Bộ luật Lao động 2012 lần đầu ghi nhận về hoạt động cho thuê lại lao động, tạo ra một hành lang pháp lý cần thiết cho hoạt động này công khai, minh bạch diễn ra trên thị trường,

* Giảng viên, trường Đại học Luật – Đại học Huế

tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho người lao động cũng như góp phần vào sự phát triển ổn định của thị trường lao động.

Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động¹. Do hoạt động sản xuất kinh doanh trong một số lĩnh vực đặc thù mang tính thời vụ. Vào các mùa thấp điểm, lao động của doanh nghiệp gần như không có việc làm, hoặc có thì thu nhập rất thấp vì lương khoán sản phẩm. Doanh nghiệp vẫn phải chịu một khoản chi phí lương, bảo hiểm khi người lao động không có việc làm, nhưng nếu thuê lao động theo thời vụ thì sẽ không chủ động được nhân lực sản xuất và một số công việc đặc thù thì không dễ để thuê được lao động phù hợp. Trong khi đó, các công ty đối tác cũng chỉ cần lao động vào mùa cao điểm. Chính vì thế, nếu kết hợp được thời điểm thiếu lao động của doanh nghiệp này và thời điểm ít công việc, có lao động dôi, dư của doanh nghiệp khác thì vừa có lợi cho người lao động vừa có lợi cho doanh nghiệp, vừa tránh lãng phí nguồn nhân lực. Đó chính là một trong những ưu điểm của hoạt động cho thuê lại lao động.

Như vậy, trong quan hệ cho thuê lại lao động có sự xuất hiện của ba chủ thể: bên thuê lại lao động, doanh nghiệp cho thuê lao động và người lao động thuê lại. Việc các chủ thể này xuất hiện trong một mối quan hệ lao động đã thể hiện rõ sự khác biệt đối với các mối quan hệ lao động khác vì thế theo quy định hiện hành chỉ có một số ngành nghề được phép cho thuê lại lao động như là phiên dịch, biên dịch, tốc ký, thư ký, lễ tân...²

Doanh nghiệp cho thuê lại lao động là doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật, có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động nhưng không trực tiếp sử dụng mà cung ứng người lao động của mình sang làm việc tạm thời cho người sử dụng lao động khác (sau đây viết tắt là doanh nghiệp cho thuê)³. Như vậy, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có thể hiểu là doanh nghiệp thuê lao động để cho một doanh nghiệp khác sử dụng những lao động đó. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động được thành lập và cấp phép hoạt động theo đúng quy định và trình tự của pháp luật.

Việc Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã ghi nhận và điều chỉnh quan hệ pháp luật này đã tạo một bước đột phá đối với sự nhìn nhận hoạt động cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, vì là một mối quan hệ lao động mới mẻ, việc quản lý cũng chỉ là bước đầu, cho nên pháp luật Việt Nam còn khá nhiều quy định bất cập làm ảnh hưởng đến lợi ích của cả ba chủ thể trên. Trong phạm vi bài viết, tác giả đề cập đến một số quy định về điều kiện cấp phép hoạt động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động vẫn còn chưa thực sự hợp lý và ảnh hưởng đến quyền lợi của doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

¹ Khoản 1 Điều 53 BLLĐ 2012

² Phụ lục V Ban hành kèm theo Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ.

³ Điều 3 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ.

2. Những hạn chế về điều kiện giấy phép hoạt động cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Theo quy định tại Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ hướng dẫn Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, một doanh nghiệp phải đáp ứng các điều kiện sau mới được cấp phép cho thuê lại lao động: Đã thực hiện ký quỹ 2.000.000.000 đồng; bảo đảm vốn pháp định; có trụ sở theo quy định; người đứng đầu doanh nghiệp bảo đảm điều kiện theo quy định⁴ ngoài những điều kiện khác. Những điều kiện này ban đầu đã hạn chế được tình trạng các doanh nghiệp tự ý hoạt động trong lĩnh vực mới mẻ này, tuy nhiên thực tế áp dụng cũng đã khiến các doanh nghiệp đã và đang hoạt động trong lĩnh vực này gặp không ít khó khăn.

Thứ nhất, điều kiện về ký quỹ. Doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động khi đã thực hiện ký quỹ 2.000.000.000 đồng. Quy định này nhìn chung để đảm bảo cho người lao động trong những trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động không thực hiện nghĩa vụ của mình, tuy nhiên đối với các doanh nghiệp cho thuê lại lao động điều kiện này có hợp lý hay không? Xét về hệ quả, nếu không thực hiện dẫn tới việc không được cấp phép hoạt động, những doanh nghiệp đã hoạt động dưới các hình thức khác nhau từ trước có thể tiếp tục hoạt động mà không đăng ký, điều này dẫn đến tình trạng hoạt động “chui” vì chuyển đổi kinh doanh thì sẽ mất nhiều thời gian, công sức mà chưa chắc chắn đem lại hiệu quả. Còn đối với những doanh nghiệp non trẻ với số vốn ban đầu còn phải đầu tư vào nhiều khoản khác thì có thể khoản ký quỹ này là một khó khăn đối với họ.

Thứ hai, điều kiện về bảo đảm vốn pháp định. 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 động⁵. Đối với doanh nghiệp nước ngoài liên doanh với doanh nghiệp trong nước phải đảm bảo điều kiện phải là doanh nghiệp chuyên kinh doanh cho thuê lại lao động, có vốn là tổng giá trị tài sản của doanh nghiệp từ 10.000.000.000 đồng trở lên⁶. Doanh nghiệp Việt Nam hoạt động trong lĩnh vực cho thuê lại lao động đã thực hiện việc ký quỹ 2.000.000.000 đồng, ngoài ra còn phải đảm bảo vốn điều lệ không thấp hơn mức vốn pháp định trong suốt quá trình hoạt động. Như vậy, với số vốn ban đầu như thế có làm các doanh nghiệp trẻ và đang vươn lên nghi ngại khi tham gia vào lĩnh vực này khi mà cần bỏ ra số vốn khá lớn. Riêng đối với doanh nghiệp nước ngoài liên doanh trong nước, một là khi mà những doanh nghiệp Việt Nam muốn làm việc học hỏi kinh nghiệm trong lĩnh vực mới mẻ này nhưng các quy định đối với doanh nghiệp liên doanh như vậy sẽ tạo tâm lý e ngại cho các doanh nghiệp nước ngoài có ý định liên doanh với các doanh nghiệp Việt Nam khi mà vừa phải thực hiện ký quỹ vừa phải đảm bảo vốn pháp định khiến cho nguồn vốn lưu thông của doanh nghiệp bị hạn chế đi rất nhiều.

⁴ Điều 5 Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ.

⁵ Điều 6 Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ.

⁶ Điều 6 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ.

Thứ ba, điều kiện đối với người đứng đầu doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện cho thuê. Pháp luật Việt Nam quy định người đứng đầu doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, lý lịch rõ ràng; có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực cho thuê lại lao động từ 03 năm trở lên; trong 03 năm liền kể trước khi đề nghị cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, 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 cho thuê⁷. Một là, vấn đề về lý lịch rõ ràng, pháp luật quy định người đứng đầu doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải có lý lịch rõ ràng nhưng như thế nào là rõ ràng thì lại không được đề cập đến. Lý lịch được đề cập đến ở đây là hoàn cảnh, tiểu sử của gia đình, của bản thân người đứng đầu hay quá trình làm việc của cá nhân đó? Trong Luật Doanh nghiệp 2014⁸ có quy định về các trường hợp không được thành lập và quản lý doanh nghiệp, vậy có sự đồng nhất hay không giữa lý lịch không rõ ràng và các trường hợp không được thành lập và quản lý doanh nghiệp. Hai là, kinh nghiệm làm việc trên 03 năm, vậy căn cứ để xác định làm việc trong lĩnh vực cho thuê lao động trong 03 năm ở đâu? Kinh nghiệm là làm quản lý doanh nghiệp cho thuê lại lao động 03 năm, hay làm nhân viên cho công ty cho thuê lại lao động được 03 năm? Kinh nghiệm làm việc có đồng thời là thời gian làm việc hay không? Điều này vẫn chưa được hướng dẫn cụ thể.

3. Một số đề xuất hoàn thiện pháp luật về các điều kiện cấp phép hoạt động đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Thứ nhất, về điều kiện ký quỹ và vốn pháp định. Như đã phân tích ở trên, các quy định về ký quỹ và vốn pháp định đối với các doanh nghiệp muốn cấp phép hoạt động trong lĩnh vực cho thuê lại lao động; đứng về phía Nhà nước, những nhà quản lý thì việc quy định đảm bảo vốn pháp định đối với các doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động là một trong những biện pháp đảm bảo an toàn hệ thống; nhưng đứng về phía các doanh nghiệp khi đã đảm bảo an toàn cho các chủ thể khác bằng hình thức ký quỹ mà vẫn còn phải đảm bảo một số vốn pháp định trong suốt quá trình hoạt động. Như vậy, vốn của doanh nghiệp sẽ mất đi một khoản linh động để đầu tư. Điều này dẫn tới tâm lý e ngại khi muốn tham gia vào lĩnh vực này của các doanh nghiệp hoặc dẫn đến tình trạng hoạt động “chui”. Pháp luật Việt Nam nên chăng quy định cụ thể đối với các doanh nghiệp bắt đầu hoạt động cho thuê lại lao động cần đảm bảo điều kiện về ký quỹ để đảm bảo tính an toàn nhưng đối với các doanh nghiệp đã có kinh nghiệm hoạt động và có uy tín trong hoạt động cho thuê lại lao động thì mức ký quỹ nên giảm xuống; có thể điều kiện ký quỹ chỉ nên là 1.000.000.000 đồng như đối với doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài⁹.

⁷ Điều 8 Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ.

⁸ Điều 18 Luật Doanh nghiệp 2014.

⁹ Điều 5 Nghị định 126/2007/NĐ-CP ngày 01/8/2007 của Chính phủ.

Thứ hai, điều kiện đối với người đứng đầu doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện cho thuê. Pháp luật cần có những quy định hướng dẫn về trường hợp “lý lịch rõ ràng” đối với người đứng đầu doanh nghiệp, chi nhánh, văn phòng đại diện cho thuê; hoặc quy định cụ thể những trường hợp nào là “không rõ ràng”. Tương tự đối với kinh nghiệm làm việc ít nhất 03 năm, pháp luật cần hướng dẫn cụ thể 03 năm là thời gian đó đã quản lý doanh nghiệp cho thuê lại lao động? Hay 03 năm làm việc cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động? Hay 03 năm có tham gia quản lý, điều hành, làm việc,... chỉ cần liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động.

Tóm lại, là một quan hệ lao động khá mới mẻ nên việc điều chỉnh của pháp luật đối với hoạt động cho thuê lại lao động còn nhiều điểm chưa hợp lý ảnh hưởng đến quyền lợi của các chủ thể. Cụ thể, đối với các quy định về điều kiện cấp giấy phép hoạt động cho doanh nghiệp trong lĩnh vực cho thuê lại lao động cần có những thay đổi, bổ sung, hướng dẫn để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp khi tham gia vào lĩnh vực này; tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển của lĩnh vực cho thuê lại lao động và bảo vệ được quyền và lợi ích của các chủ thể tham gia.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Lê Thị Hoài Thu (2012), *Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Luật học, số 28, tr. 78 – 84.