

HOÀN THIỆN MỘT SỐ QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

KHÚC THỊ PHƯƠNG NHUNG*

Hoạt động cho thuê lại lao động có nhiều ý nghĩa tích cực không chỉ đối với các chủ thể tham gia quan hệ lao động mà còn đem lại những lợi ích nhất định cho nhà nước và xã hội. Tuy nhiên, pháp luật lao động hiện hành về vấn đề này bên cạnh những điểm tiến bộ vẫn còn tồn tại những hạn chế, bất cập, chưa phù hợp với thực tiễn của thị trường lao động. Bài viết tập trung nghiên cứu thực trạng một số quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về cho thuê lại lao động và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

Từ khóa: Cho thuê lại lao động, Bộ luật Lao động, người lao động.

Ngày nhận bài: 22/05/2022; Biên tập xong: 17/06/2022; Duyệt đăng: 12/07/2022

Labor subleasing activities have many positive meanings not only for the subjects participating in the labor relations but also for the state and society. However, besides the progressive points, our current labor law on this issue still has limitations and inadequacies which are not consistent with the reality of the labor market. The article studies several provisions of the current Vietnamese labor law on labor subleasing and then proposes solutions to improve it.

Keywords: Labor subleasing, the Labor Code, employees.

1. Thực trạng một số quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về cho thuê lại lao động

Cho thuê lại lao động là một phương thức sử dụng lao động linh hoạt, mang lại cơ hội việc làm cho người lao động (NLĐ), đặc biệt đối với những công việc mang tính chất tạm thời. Ở nước ta, hoạt động cho thuê lại lao động chính thức bắt đầu được thừa nhận từ Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012 và tiếp tục được kế thừa trong BLLĐ năm 2019. Từ đó cho đến nay, có thể thấy rằng hành lang pháp lý để điều chỉnh đối với hoạt động cho thuê lại lao động tương đối chi tiết và đầy đủ bao gồm các quy định cơ bản về nguyên tắc hoạt động, quyền và nghĩa vụ của các bên (Doanh nghiệp cho thuê lại lao động; Bên thuê lại lao động; NLĐ thuê lại), hình thức pháp lý của quan hệ cho thuê lại lao động (hợp đồng)... Tuy

nhiên, một số quy định của pháp luật hiện hành về cho thuê lại lao động còn chưa thực sự phù hợp với thực tiễn thị trường lao động và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam gây vướng mắc, khó khăn trong quá trình áp dụng. Cụ thể như sau:

1.1. Quy định về điều kiện cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

Điều kiện cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động được quy định tại Điều 54 BLLĐ năm 2019 và được hướng dẫn cụ thể tại Điều 21 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (NĐ số 145/2020/NĐ-CP). Theo đó, doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động cho

** Tiến sĩ, Phó Trưởng Khoa Pháp luật quốc tế, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội*

thuê lại lao động khi đáp ứng được các điều kiện sau đây:

Một là, điều kiện về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động

Theo đó, “người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động phải bảo đảm điều kiện: a) Là người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; b) Không có án tích; c) Đã có thời gian trực tiếp làm chuyên môn hoặc quản lý về cho thuê lại lao động hoặc cung ứng lao động từ đủ 03 năm (36 tháng) trở lên trong thời hạn 05 năm liền kề trước khi đề nghị cấp giấy phép”¹. Ở đây cần phải lưu ý rằng, người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách người yêu cầu giải quyết việc dân sự, nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước Trọng tài, Tòa án và các quyền, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật². Còn người quản lý doanh nghiệp là người lên kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát con người, tài chính, vật chất, thông tin một cách hiệu quả để đạt được mục tiêu trong kinh doanh. Tùy vào từng doanh nghiệp mà người quản lý doanh nghiệp sẽ được xác định cụ thể bao gồm chủ doanh nghiệp tư nhân, thành viên hợp danh, Chủ tịch Hội đồng thành viên, thành viên Hội đồng thành viên, Chủ tịch công ty, Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội

đồng quản trị, Giám đốc hoặc Tổng Giám đốc. Ngoài ra, trong trường hợp Điều lệ công ty có quy định thì người quản lý doanh nghiệp cũng có thể là cá nhân giữ chức danh quản lý khác. Như vậy, với quy định của pháp luật lao động hiện hành thì đối với doanh nghiệp thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động bắt buộc người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp phải đồng thời là người quản lý doanh nghiệp, có kinh nghiệm trong lĩnh vực cho thuê lại lao động và có lý lịch tư pháp “trong sạch”.

Có thể nói quy định trên là phù hợp và cần thiết bởi lẽ cho thuê lại lao động là một quan hệ lao động khá đặc biệt, khác với quan hệ lao động thông thường ở chỗ: (i) Trong quan hệ cho thuê lại lao động luôn có sự tham gia của ba chủ thể mà ở đó doanh nghiệp cho thuê lại lao động tuyển dụng và giao kết hợp đồng lao động (HDLĐ) với NLD nhưng không trực tiếp sử dụng lao động mà cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) khác thuê trong một thời gian nhất định (tối đa là 12 tháng) theo hợp đồng cho thuê lại lao động nhằm mục đích nhận được một khoản lợi nhuận từ hoạt động kinh doanh dịch vụ này; (ii) Quyền lợi của NLD thuê lại vẫn do doanh nghiệp cho thuê lại lao động thực hiện và đảm bảo; (iii) Trong thời gian làm việc cho bên thuê lại lao động, NLD chịu sự quản lý, giám sát, điều hành trực tiếp của bên thuê lại lao động. Hơn nữa, trong quan hệ lao động ba bên này, với vị thế yếu hơn so với các chủ thể khác thì quyền lợi của NLD thuê lại cũng dễ bị xâm phạm nhất. Chính vì vậy, ở một chừng mực nhất định quy định trên đã góp phần làm cho hoạt động cho thuê lại lao động diễn ra một cách ổn định, lành mạnh hơn.

¹ Khoản 1 Điều 21 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

² Điều 12 Luật Doanh nghiệp năm 2020.

Hai là, điều kiện về kí quỹ

Theo đó, doanh nghiệp để được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động phải đảm bảo đã thực hiện ký quỹ 2.000.000.000 đồng (hai tỷ đồng)³. Tiền ký quỹ được sử dụng vào mục đích thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các chế độ khác đối với người lao động thuê lại theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho thuê lại hoặc bồi thường cho người lao động thuê lại trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại vi phạm hợp đồng lao động với người lao động thuê lại hoặc gây thiệt hại cho người lao động thuê lại do không bảo đảm về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động thuê lại. Với mục đích sử dụng như trên tiền ký quỹ chỉ được rút trong một số trường hợp nhất định theo quy định tại khoản 1 Điều 18 NĐ số 145/2020/NĐ-CP, ngân hàng nhận ký quỹ sẽ không được cho doanh nghiệp cho thuê lại rút tiền ký quỹ khi chưa có ý kiến đồng ý bằng văn bản của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Quy định về nghĩa vụ ký quỹ của doanh nghiệp nhằm duy trì nguồn tài chính ổn định của doanh nghiệp cho thuê lại lao động từ đó đảm bảo các chế độ, quyền lợi cho NLĐ thuê lại khi: (i) Doanh nghiệp cho thuê lại gặp khó khăn, không đủ nguồn tài chính để thanh toán đủ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn

lao động, bệnh nghề nghiệp và các chế độ khác đối với NLĐ thuê lại theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho thuê lại sau thời hạn từ 30 ngày kể từ ngày đến thời hạn thanh toán theo quy định của pháp luật; (ii) Doanh nghiệp cho thuê lại gặp khó khăn, không đủ khả năng bồi thường cho người lao động thuê lại do vi phạm HĐLĐ với NLĐ thuê lại hoặc gây thiệt hại cho NLĐ thuê lại vì không bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ thuê lại sau thời hạn 60 ngày kể từ ngày đến thời hạn bồi thường theo quy định của pháp luật⁴.

Với ý nghĩa đó, có thể nói, pháp luật đưa ra điều kiện về kí quỹ đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động là cần thiết. Tuy nhiên, điểm bất cập của quy định này nằm ở chỗ thực tế cho thấy, đa số các doanh nghiệp ở nước ta thuộc loại doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp nhỏ và doanh nghiệp vừa. Đây là bộ phận doanh nghiệp chiếm tỷ lệ lớn trong cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam. Theo số liệu thống kê, hiện nay cả nước có khoảng 541.753 doanh nghiệp vừa và nhỏ đang hoạt động trong nền kinh tế, với tổng số vốn đăng ký khoảng 130 tỷ USD, chiếm khoảng 1/3 tổng số vốn đăng ký của các doanh nghiệp⁵. Như vậy, với số tiền ký quỹ 02 tỷ đồng sẽ là con số lớn đối với không ít doanh nghiệp, khiến họ không đáp ứng được điều kiện này và trở thành rào cản đối với các nhà đầu tư muốn

³ Khoản 2 Điều 21 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

⁴ Điểm a, b khoản 1 Điều 18 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

⁵ Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019), *Sách trắng Doanh nghiệp Việt Nam năm 2019*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, tr. 26.

thành lập doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ cho thuê lại lao động. Hơn nữa, quy định này còn tỏ ra khá cứng nhắc, không phù hợp khi chỉ ấn định một con số cụ thể là 02 tỷ đồng mà không phụ thuộc vào các yếu tố như: Quy mô, phạm vi kinh doanh, số lượng lao động cho thuê lại của doanh nghiệp. Theo đó, quy mô của các doanh nghiệp cho thuê lại lao động là khác nhau, có những doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ cho thuê lại lao động với số lượng lao động rất lớn lên đến hàng nghìn lao động, nhưng có doanh nghiệp chỉ kinh doanh ở quy mô nhỏ với số lượng lao động cho thuê lại khoảng hàng chục, hàng trăm lao động. Chính từ sự bất cập này dễ dẫn đến nguy cơ hình thành dịch vụ cho thuê lại lao động bất hợp pháp khi đó các chủ thể có liên quan, kể cả Nhà nước đều có thể phải chịu thiệt thòi, mà trong đó người chịu thiệt nhiều nhất chính là NLĐ. Không những vậy, khi tình trạng này xảy ra việc quản lý và xử lý khi có tranh chấp phát sinh của các cơ quan có thẩm quyền đối với hoạt động cho thuê lại lao động sẽ rất khó khăn.

1.2. Quy định về các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động

Nhằm mục đích kiểm soát và quản lý hoạt động cho thuê lại lao động (CTLLĐ), tránh trường hợp các chủ thể lợi dụng quyền tự do kinh doanh để tiến hành hoạt động CTLLĐ một cách tùy tiện, xâm phạm các quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ thuê lại, pháp luật lao động hiện hành đã giới hạn ngành nghề, công việc được phép thực hiện CTLLĐ. Theo đó chỉ cho phép áp dụng, thực hiện dịch vụ CTLLĐ đối với 20 nhóm công việc được liệt kê tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị

định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ bao gồm: Phiên dịch/Biên dịch/Tốc ký; Thư ký/Trợ lý hành chính; Lễ tân; Hướng dẫn du lịch; Hỗ trợ bán hàng; Hỗ trợ dự án; Lập trình hệ thống máy sản xuất; Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông; Vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất; Dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, nhà máy; Biên tập tài liệu; Vệ sĩ/Bảo vệ; Tiếp thị/Chăm sóc khách hàng qua điện thoại; Xử lý các vấn đề tài chính, thuế; Sửa chữa/Kiểm tra vận hành ô tô; Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp/Trang trí nội thất; Lái xe; Quản lý, vận hành, bảo dưỡng và phục vụ trên tàu biển; Quản lý, giám sát, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng và phục vụ trên giàn khoan dầu khí; Lái tàu bay, phục vụ trên tàu bay/Bảo dưỡng, sửa chữa tàu bay và thiết bị tàu bay/Điều độ, khai thác bay/Giám sát bay.

Như vậy, pháp luật hiện hành không xác định tiêu chí nhận dạng các công việc, ngành nghề được thực hiện CTLLĐ mà 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...), các công việc sử dụng lao động phổ thông (vệ sĩ/bảo vệ; lái xe; dọn dẹp vệ sinh tòa nhà...). Có thể nói, với quy định nêu trên, các công việc được thực hiện CTLLĐ còn khá hạn hẹp và chưa sát, chưa phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động hiện nay. Trên thực tế các công việc như gia công hàng xuất khẩu, dệt may, giúp việc gia đình, công nhân bốc xếp, giao hàng, phục vụ, chăm sóc người già, xây dựng đặc biệt trong các công trình xây dựng

lớn... thì nhu cầu thuê lại lao động là rất cao. Tuy nhiên, hiện nay các công việc này lại không nằm trong danh mục các công việc được thực hiện CTLLĐ. Chính từ sự bất cập giữa quy định của pháp luật với thực tiễn nhu cầu của thị trường lao động đã làm ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể khác nhau điển hình như: NLD mất cơ hội tìm kiếm việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động mất đi cơ hội kinh doanh, bên thuê lại lao động gặp khó khăn trong trường hợp thiếu hụt lao động hoặc để khắc phục tình trạng thiếu hụt lao động tạm thời mà không phải mất thời gian, chi phí tuyển dụng, đào tạo.

1.3. Quy định về thời hạn cho thuê lại lao động

Theo quy định tại khoản 1 Điều 53 BLLĐ năm 2019 thì thời hạn CTLLĐ đối với NLD tối đa là 12 tháng. Câu hỏi đặt ra là thời hạn này liệu có phù hợp không? Có quá ngắn hay không?

Ở góc độ pháp lý, khi nhìn nhận đến các trường hợp bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại đó là: a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; b) Thay thế NLD trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân; c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao⁶ thì việc quy định thời hạn tối đa 12 tháng có vẻ phù hợp với mục đích điều chỉnh và nhu cầu của các bên. Tuy nhiên, nếu xét ở góc độ thực tiễn đặc biệt đối với những công việc yêu cầu về trình độ chuyên môn kỹ

thuật cao hoặc công việc cần nhiều hơn 12 tháng để hoàn thành thì thời hạn quy định như hiện nay lại là quá ngắn để có thể đáp ứng được nhu cầu, mục đích của bên thuê lại lao động. Mặt khác, đối với bản thân NLD thuê lại, trong nhiều trường hợp, khoảng thời gian 12 tháng cũng chỉ vừa đủ để họ làm quen với môi trường làm việc, quy trình làm việc, tính chất công việc mới và khi bắt đầu trở nên “thuần thục” thì lại hết thời hạn CTLLĐ. Điều này sẽ làm cản trở việc gia tăng năng suất, hiệu quả lao động thậm chí là nguy cơ đẩy NLD mất đi cơ hội việc làm, cơ hội tăng lương, cơ hội có một công việc tốt hơn.

2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về cho thuê lại lao động

Với những nội dung đã được chỉ ra và phân tích tại mục 1 nêu trên có thể nói rằng pháp luật Việt Nam hiện hành về cho thuê lại lao động vẫn còn có những bất cập, hạn chế nhất định thể hiện ở một số quy định chưa phù hợp với thực tiễn của thị trường lao động, chưa đảm bảo nguyên tắc bảo vệ NLD nói chung và NLD thuê lại nói riêng cũng như chưa hài hòa được lợi ích của các chủ thể tham gia quan hệ này từ đó cũng làm ảnh hưởng đến vai trò, hiệu quả quản lý, giám sát của Nhà nước. Chính vì vậy, để khắc phục những hạn chế, bất cập của các quy định pháp luật, tạo điều kiện cho quan hệ lao động nói chung và quan hệ CTLLĐ nói riêng phát triển ổn định, đáp ứng được nhu cầu thực tiễn thì việc hoàn thiện hành lang pháp lý về CTLLĐ là một việc làm cần thiết. Với lý do đó, bài viết đưa ra một số kiến nghị cụ thể như sau:

⁶ Khoản 2 Điều 53 Bộ luật Lao động năm 2019.

2.1. Đối với quy định về điều kiện cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động

Như đã phân tích tại tiểu mục 1.1, quy định về điều kiện ký quỹ 02 tỉ đồng của doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ CTLLĐ là một trong những quy định bên cạnh ý nghĩa tích cực, quan trọng từ mục đích của việc ký quỹ thì quy định này còn bất cập, thể hiện tính cứng nhắc và không phù hợp với thực tiễn khi đưa ra một con số cụ thể mà không căn cứ vào quy mô của doanh nghiệp lớn hay nhỏ, số lượng lao động cho thuê lại của doanh nghiệp nhiều hay ít. Chính vì lẽ đó, kiến nghị đưa ra là để đảm bảo các quyền, lợi ích hợp pháp của NLD thuê lại đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư mong muốn thành lập doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ CTLLĐ từ đó góp phần phát triển thị trường lao động thì pháp luật lao động vẫn áp dụng điều kiện ký quỹ đối với doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ cho thuê lại lao động nhưng mức tiền ký quỹ cần được sửa đổi theo hướng phân loại mức ký quỹ trên cơ sở căn cứ vào quy mô, phạm vi hoạt động, số lượng NLD thuê lại... của doanh nghiệp. Ngoài ra, số tiền ký quỹ cụ thể sẽ được tính toán dựa trên quy định về mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với NLD làm việc ở doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I (mức lương tối thiểu vùng cao nhất) là 4.420.000 đồng/tháng⁷... Theo đó đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 21 NĐ số 145/2020/NĐ-CP với sự phân cấp các mức ký quỹ cụ thể như sau: (i) 01 tỉ đồng áp dụng đối với doanh

nh nghiệp CTLLĐ có số lao động không quá 100 người; (ii) 02 tỉ đồng áp dụng đối với doanh nghiệp CTLLĐ có số lao động từ 100 đến 300 người; (iii) 03 tỉ đồng áp dụng đối với doanh nghiệp CTLLĐ có số lao động từ 300 đến 500 người; (iv) 05 tỉ đồng áp dụng đối với doanh nghiệp CTLLĐ có số lao động từ 500 đến 1000 người; (v) 10 tỉ đồng áp dụng đối với doanh nghiệp CTLLĐ có số lao động trên 1000 người. Với sự phân cấp này, khi doanh nghiệp CTLLĐ có sự thay đổi về quy mô kinh doanh (theo hướng tăng hoặc giảm số lao động) thì số tiền ký quỹ của doanh nghiệp cũng sẽ phải được điều chỉnh.

2.2. Đối với quy định về các công việc được thực hiện cho thuê lại lao động

Từ hạn chế, bất cập đã được nêu và phân tích tại tiểu mục 1.2, kiến nghị đưa ra là cần xem xét để mở rộng phạm vi công việc được thực hiện CTLLĐ trên cơ sở nhu cầu thị trường. Cụ thể, cần nhắc để sửa đổi BLLĐ năm 2019 và NĐ số 145/2020/NĐ-CP theo hướng chỉ liệt kê những trường hợp mà bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại (hiện đang được quy định tại khoản 3 Điều 53 BLLĐ năm 2019) và bãi bỏ quy định về danh mục công việc được thực hiện CTLLĐ. Khi đó, việc cung ứng và sử dụng dịch vụ CTLLĐ sẽ phụ thuộc vào nhu cầu của thị trường lao động. Điều này sẽ mang lại những ý nghĩa nhất định như: Góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo điều kiện cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động có nhiều cơ hội để kinh doanh, bên thuê lại lao động có thể dễ dàng bổ sung nguồn lao động thiếu hụt khi có nhu cầu trong nhiều lĩnh vực, đồng thời nâng cao kỹ năng cho thị trường lao

⁷ Nghị định số 90/2019/NĐ-CP ngày 15/11/2019 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

động, giảm tỉ lệ thất nghiệp cho toàn bộ nền kinh tế.

2.3. Đối với quy định về thời hạn cho thuê lại lao động

Như đã phân tích tại tiểu mục 1.3, để khắc phục được những hạn chế xuất phát từ việc quy định thời hạn CTLLĐ đối với NLD quá ngắn như hiện nay (tối đa là 12 tháng) thì pháp luật lao động hiện hành - quy định tại khoản 1 Điều 53 BLLĐ năm 2019 cần được sửa đổi theo hướng điều chỉnh tăng thời hạn CTLLĐ.

Để đưa ra được một mức tăng phù hợp khi sửa đổi quy định của pháp luật Việt Nam về vấn đề này có thể tham khảo quy định của một số quốc gia về thời hạn CTLLĐ như sau: Ở Đức, theo quy định của Luật CTLLĐ (Employee Hiring Law) năm 1972 sửa đổi năm 2001 thì thời hạn cho thuê lại lao động là 24 tháng. Tại Nhật Bản, pháp luật nước này không dùng thuật ngữ “cho thuê lại lao động” mà sử dụng thuật ngữ “phái cử lao động”, theo đó trước năm 2004 Luật Phái cử lao động của Nhật Bản quy định thời gian phái cử lao động là 03 năm đối với 26 ngành nghề đặc thù, còn các ngành nghề khác có thời gian phái cử là 01 năm. Nhưng từ năm 2004 đến nay, thời gian phái cử trong 26 ngành nghề đặc thù 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 quyết định trong khoảng thời gian từ 01 đến 03 năm. Pháp luật Hàn Quốc quy định thời gian CTLLĐ không dài hơn 01 năm. Tuy nhiên, thời gian CTLLĐ có thể gia hạn thêm 01 năm nếu được cả ba chủ thể là doanh nghiệp phái cử lao động, doanh

nh nghiệp sử dụng lao động và NLD đồng ý⁸.

Trên cơ sở kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia nêu trên và 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, phù hợp với sự vận động và phát triển của thị trường lao động và gắn với đề xuất đưa ra tại tiểu mục 2.2 của bài viết là mở rộng phạm vi các công việc được thực hiện CTLLĐ thì quan điểm của tác giả về việc sửa đổi khoản 1 Điều 53 BLLĐ năm 2019 sẽ theo hướng quy định cụ thể như sau: “*Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 36 tháng*”. Với mức tăng thời hạn CTLLĐ từ 12 tháng lên 36 tháng sẽ tạo ra sự linh hoạt và đáp ứng được các nhu cầu khác nhau của thị trường lao động, bao gồm cả những công việc có nhu cầu sử dụng lao động tạm thời (vệ sĩ, bảo vệ, dọn dẹp vệ sinh tòa nhà...) và những công việc có nhu cầu sử dụng lao động nhiều hơn 12 tháng.

Tóm lại, hoàn thiện pháp luật về cho thuê lại lao động là rất cần thiết để tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các chủ thể tham gia quan hệ này, từ đó góp phần quan trọng trong vấn đề giải quyết việc làm, tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho NLD, giúp kết nối cung - cầu lao động; điều tiết thị trường lao động một cách hiệu quả hơn./.

⁸ Nguyễn Xuân Thu (Chủ nhiệm đề tài), (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, Trường Đại học Luật Hà Nội.