

Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam

Lê Thị Hoài Thu*

*Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 30 tháng 3 năm 2012

Tóm tắt. Như một quy luật của kinh tế thị trường và quá trình toàn cầu hóa, hoạt động thuê lại lao động (labor outsourcing) đang ngày một phổ biến ở nước ta với nhiều hình thức và đối tượng khác nhau. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy chế độ, quyền lợi của người lao động thuê lại không được đảm bảo, trong khi đó khuôn khổ pháp lý điều chỉnh vấn đề này vẫn chưa rõ ràng và hầu như còn bỏ ngỏ. Bởi vậy, một yêu cầu cấp thiết đặt ra hiện nay là thừa nhận về mặt pháp lý đối với loại hình dịch vụ này trong một văn bản pháp lý cao nhất, đồng thời có các quy định bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động cho thuê lại góp phần tạo ra một sân chơi bình đẳng cho các chủ thể tham gia, cũng như giúp cho Nhà nước quản lý thị trường lao động một cách có hiệu quả.

1. Nhận diện cho thuê lại lao động ở Việt Nam

Cho thuê lại lao động (labour Outsourcing) là một khái niệm còn khá mới mẻ và chưa được đề cập đến trong hệ thống các quy định pháp luật về lao động của Việt Nam. Tuy nhiên, thực tế hoạt động cho thuê lại lao động đã xuất hiện ở nước ta từ những năm 2000 khi mà làn sóng đầu tư nước ngoài ào ạt đổ vào Việt Nam. Khái niệm cho thuê lại lao động có thể được hiểu là việc một doanh nghiệp đi thuê lại người lao động từ một doanh nghiệp khác trong một khoảng thời gian nhất định thông qua một hợp đồng dịch vụ. Trong khi đó, doanh nghiệp đã cho thuê người lao động là bên trực tiếp ký hợp đồng lao động, trả lương và các chế độ khác đối với người lao động. Trong suốt thời gian làm việc tại doanh nghiệp thuê lại lao động, người lao động chịu sự quản lý, điều hành của nơi

này, nhưng quan hệ lao động (hợp đồng lao động) vẫn được duy trì với doanh nghiệp cho thuê lao động. Điều này có nghĩa là những quyền lợi cơ bản của người lao động như: tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... được doanh nghiệp cho thuê lao động đảm bảo theo hợp đồng lao động đã ký kết giữa hai bên và theo quy định của pháp luật.

1.1. Thực trạng cho thuê lại lao động

Theo khảo sát của Vụ Pháp chế - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội [1], doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động hiện nay chủ yếu tập trung tại các vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, cụ thể, thành phố Hồ Chí Minh có 59 doanh nghiệp (5.393 lao động), Bình Dương 51 doanh nghiệp (8.210 lao động) và Đồng Nai 20 doanh nghiệp (3.000 lao động) đang cung cấp dịch vụ cho thuê lao động. Tại Hà Nội, hoạt động này cũng đã tồn tại trong khoảng 3 năm trở lại đây.

* ĐT: 84-982215565.

E-mail: le_hoai_thu2002@yahoo.co.uk

Đối tượng khách hàng của các công ty cho thuê lao động là các doanh nghiệp kinh doanh có tính thời vụ, hoạt động theo đơn hàng nên số lượng lao động biến động thường xuyên. Các ngành nghề chủ yếu sử dụng lao động cho thuê lại của công ty cung ứng này chủ yếu gồm: Kế toán báo cáo thuế, dịch vụ bảo vệ, nhân viên kinh doanh, marketing, nhân viên quản lý nhân sự, thủy thủ tàu biển, công nhân bốc xếp, giữ xe, giao hàng, phục vụ quán ăn, giúp việc nhà, giữ trẻ, chăm sóc người già, lao động phổ thông... Gần đây, hình thức cho thuê lại lao động không chỉ xuất hiện ở đối tượng lao động phổ thông trình độ thấp, mà còn có cả lao động có trình độ chuyên môn, lao động kỹ thuật cao như kỹ thuật điện, điện tử. Đối tượng lao động được thuê lại không chỉ là người trong nước mà còn có người nước ngoài. Hình thức chủ yếu cho thuê lại lao động hiện nay được thực hiện dưới dạng hợp đồng khoán việc, hợp đồng gia công, hợp đồng dịch vụ giữa doanh nghiệp cho thuê và doanh nghiệp đi thuê. Thời hạn làm việc phụ thuộc vào tính chất công việc, đơn hàng. Thường là các hợp đồng ngắn hạn như từ 1-3 tháng cho các doanh nghiệp sản xuất thời vụ; từ 1-3 năm đối với dịch vụ vệ sinh, bảo vệ, gia công công việc...

Ngoài ra, cho thuê lại lao động còn được thông qua hoạt động của các nhà thầu phụ. Các nhà thầu thường là những tổ chức ở nước sở tại và không có đại diện tại Việt Nam. Chính vì vậy, khi ký kết các hợp đồng cung cấp dịch vụ qua biên giới và để được thực hiện các gói thầu đó họ cần phải được cấp “Giấy phép thầu”. Theo quy định tại khoản 3 Điều 4 Quyết định số 87/2004/QĐ-TTg ngày 19/05/2004 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc ban hành quy chế quản lý và hoạt động của nhà thầu nước ngoài trong lĩnh vực xây dựng tại Việt Nam thì “các nhà thầu cần phải có cam kết sử dụng thầu phụ Việt Nam” và các dịch vụ thường được thầu phụ Việt Nam cung cấp đó chính là nhân công. Thực tiễn cho thấy, khi thầu chính bắt đầu thi công công trình thì các thầu phụ cũng vào theo. Một số thầu phụ tiêu biểu hiện nay đang tiến hành cung cấp dịch vụ cho tổ hợp

Samsung và Keangnam như Samsung EVL (chuyên cung cấp dịch vụ phòng cháy báo cháy); Liftec (chuyên cung cấp dịch vụ cầu vận thăng); Doowon (chuyên cung cấp dịch vụ thi công điện); Sebomec (chuyên thi công hệ thống điều hoà, thông gió)... hiện diện ở Việt Nam với tư cách pháp lý là các văn phòng điều hành thực hiện gói thầu. Và một thực tế là các thầu phụ này đã ký hợp đồng với các doanh nghiệp Việt Nam để được cung cấp nguồn nhân lực thi công. Điều này là hoàn toàn hợp lý vì họ không có hiện diện ở Việt Nam, công việc của họ theo thời vụ, việc thực hiện chế độ lao động (bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc) cho người lao động không thực sự thuận lợi... Việc xuất hiện một đơn vị trung gian thay họ thực hiện điều đó là hoàn toàn có lợi cho ba bên: nhà thầu, nhà cung cấp dịch vụ và chính người lao động. Trong quan hệ này ta cũng thấy bóng dáng của quan hệ “cho thuê lại lao động”.

Cùng với đó, việc người lao động thường xuyên bị thay đổi môi trường làm việc nên không có động lực để phấn đấu, việc làm bấp bênh khiến họ không có định hướng nghề nghiệp, dẫn đến một số lượng lớn lao động không được đào tạo sâu về tay nghề, chuyên môn. Việc thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động như: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, phúc lợi, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... sẽ khó kiểm soát, quyền lợi chính đáng của người lao động dễ bị xâm hại.

Theo báo cáo đánh giá về hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam của Bộ LĐTB-XH cho thấy chế độ, quyền lợi của người lao động thuê lại không được đảm bảo theo đúng quy định của pháp luật, thường xuyên bị vi phạm. Cụ thể là:

- Về hợp đồng lao động: Nhìn chung, các doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động chưa chấp hành việc giao kết hợp đồng lao động theo quy định (đa số là ký kết hợp đồng lao động dưới 03 tháng), có rất ít hợp đồng được ký với thời hạn 12 tháng.

Việc trả công đối với người lao động thuê lại phổ thông do doanh nghiệp cung ứng trả,

thường ở mức thấp (tiền công thông thường được tính ở mức từ 35.000-90.000 đồng/NLĐ/ngày thực làm) chỉ cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định. Theo báo cáo của Đồng Nai thì doanh nghiệp sử dụng lao động trả tiền cho người lao động thông qua doanh nghiệp cung ứng lao động khoảng 80-90.000 đồng/ngày/người, doanh nghiệp cung ứng trả tiền công cho người lao động từ 70-75.000 đồng/ngày/người).

- Về thời gian làm việc: Người lao động làm việc theo hình thức thuê lại lao động có thời gian làm việc theo ca hoặc hành chính, ngày làm việc 8 giờ/ngày theo đúng qui định pháp luật. Việc huy động làm thêm giờ cũng bảo đảm theo đúng quy định.

- Về an toàn, vệ sinh lao động: Đa số người lao động thuê lại đều được doanh nghiệp sử dụng dịch vụ cung cấp đầy đủ phương tiện lao động và bảo hộ lao động cá nhân.

- Việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động chỉ dừng ở những người lao động ký hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên, đóng bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động có thời hạn từ 12 tháng trở lên. Mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cũng còn ở mức thấp, thường chỉ bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu.

Thực tiễn cho thấy, thay vì ký hợp đồng lao động, chủ sử dụng lao động “lách luật” bằng cách thuê lao động của các công ty làm dịch vụ cho thuê lao động. Bằng cách đó, chủ sử dụng lao động vẫn tạo đủ nguồn nhân lực (chủ yếu là lao động phổ thông) nhưng lại trốn các nghĩa vụ với người lao động như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... trong khi doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí, tăng lợi nhuận thì người lao động bị thiệt đơn, thiệt kép. Không ít đơn vị làm dịch vụ thực chất trở thành “cò” lao động, ngoài việc trả lương khoán theo thỏa thuận, còn nghĩa vụ và trách nhiệm với người lao động coi như bất biến. Đơn vị làm dịch vụ cho thuê lao động không tốn kém đầu tư nhưng lợi nhuận cao bởi có nhiều nguồn thu như: thu chi phí của đơn vị thuê lao động cũng

như của người lao động, khoản chênh lệch tiền lương giữa mức thu của đơn vị thuê lao động với mức thực tế trả cho người lao động. Trong thực tế, khoản thu này bị lạm dụng quá mức, thậm chí có không ít đơn vị làm dịch vụ trở thành đối tượng “bóc lột” người lao động. Do vậy, cần phải có một cơ chế, chính sách, pháp luật và biện pháp quản lý của Nhà nước để hoạt động cho thuê lại lao động đi vào quỹ đạo góp phần phục vụ cho lợi ích kinh tế - xã hội quốc gia, của người sử dụng lao động và người lao động, đồng thời bảo vệ quyền lợi cho người lao động thuê lại.

1.2. Thực trạng pháp luật về cho thuê lại lao động

Theo Điều 26 Bộ luật Lao động: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động” và tại khoản 1 Điều 30 Bộ luật Lao động, thì “hợp đồng lao động được giao kết trực tiếp giữa người lao động với người sử dụng lao động” mà “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động” (Điều 6 Bộ luật Lao động). Theo đó [2], chủ thể của hợp đồng lao động chỉ có thể là người lao động và người sử dụng lao động và nội hàm của điều luật cũng đã chứa đựng nội dung cấm việc ký kết hợp đồng lao động giữa người lao động với một chủ thể khác - chủ thể không sử dụng lao động mà chỉ ký kết hợp đồng với người lao động nhằm cho thuê lại người lao động đó. Nghĩa là, pháp luật về hợp đồng lao động không thừa nhận và cho phép hoạt động cho thuê lại người lao động.

Trong các văn bản pháp luật lao động, vẫn chưa có sự thống nhất về việc cho phép các doanh nghiệp thuê lại lao động hay không? Điều này thể hiện ở hai quan điểm dường như trái ngược nhau: *Quan điểm thứ nhất cho rằng*, quy định về hoạt động dịch vụ việc làm tại Điều 18 Bộ luật lao động không bao gồm hoạt động cho thuê lại lao động. Những người theo quan điểm này cho rằng theo qui định về giao kết

hợp đồng lao động tại Điều 30 Bộ luật Lao động, Việt Nam không chấp nhận hoạt động cho thuê lại lao động.

Quan điểm thứ hai khi vận dụng luật lại cho rằng, quy định về hoạt động dịch vụ việc làm tại Điều 18 Bộ luật Lao động Việt Nam bao gồm cả hoạt động cho thuê lại lao động. Đó chính là hoạt động cung ứng lao động mà hiện nay nhiều doanh nghiệp dịch vụ việc làm vẫn đang thực hiện. Thậm chí, trong Bộ luật Lao động cũng như các văn bản hướng dẫn thi hành không có quy định nào cấm hoạt động cho thuê lại lao động. Đặc biệt, trong việc đăng ký kinh doanh, ở một số địa phương, hoạt động này đã được chấp nhận trong “ngành nghề kinh doanh” khi đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền [3]. Theo chúng tôi, với cách hiểu không thống nhất về điều luật trên giữa các cơ quan nhà nước, giữa các địa phương đã gây ra sự nghi ngờ về tính minh bạch của pháp luật cũng như tính công bằng trong công tác quản lý của Nhà nước về hoạt động cho thuê lại. Đây cũng là lý do làm cho các doanh nghiệp không thể không đặt ra câu hỏi: Tại sao có địa phương này cho phép hoạt động cho thuê lại lao động mà địa phương khác không cho? Tại sao cơ quan đăng ký kinh doanh cho phép mà cơ quan quản lý lao động lại không thừa nhận? Những bức xúc đó là chính đáng và cần được khắc phục trong tương lai.

Tuy nhiên, trong hệ thống pháp luật lao động, lại có sự thừa nhận và cho phép doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động (cung ứng lao động). Vấn đề này được quy định tại Nghị định 85/1998/NĐ-CP ngày 20/10/1998 về tuyển chọn, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Theo đó, Bộ Ngoại giao, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có trách nhiệm thành lập hoặc chỉ định tổ chức cung ứng lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

Trong khi đó, cho thuê lao động lại được coi là một hoạt động bị cấm nếu theo quy định tại Nghị định số 14/2001/NĐ-CP của Chính phủ ngày 25/04/2001 qui định về quản lý, kinh

doanh dịch vụ bảo vệ và Thông tư số 07/2001/TT-BCA của Bộ Công an. Căn cứ qui định tại các văn bản này thì doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ bảo vệ không được phép cho các tổ chức, doanh nghiệp khác thuê nhân viên (vệ sĩ) của mình, mà chỉ cung ứng dịch vụ bảo vệ cho các tổ chức, doanh nghiệp. Các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng dịch vụ đó không được phép sử dụng vệ sĩ như các doanh nghiệp sản xuất sử dụng lao động, vệ sĩ không chịu sự điều động của doanh nghiệp nhận thuê mà vệ sĩ thực hiện nhiệm vụ do doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ bảo vệ giao. Có thể thấy, khuôn khổ pháp lý điều chỉnh hoạt động cho thuê lại lao động tại Việt Nam còn chưa rõ ràng, hầu như còn bỏ ngỏ và nếu có thì còn chứa đựng nhiều mâu thuẫn, đã làm cho quyền lợi của người lao động được cho thuê không đảm bảo và xuất hiện nhiều bất cập liên quan đến quyền và nghĩa vụ của cả doanh nghiệp cho thuê lao động và doanh nghiệp thuê lại lao động.

2. Những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật cho hoạt động thuê lại lao động

2.1. Sự cần thiết phải ghi nhận một hình thức pháp lý

Hoạt động cho thuê lại lao động ở nước ta tuy đã hình thành, song chưa phổ biến. Theo qui luật của kinh tế thị trường và quá trình toàn cầu hoá, hoạt động cho thuê lại lao động sẽ ngày càng phổ biến và phát triển, nhất là trong một thị trường lao động phát triển chưa hoàn hảo và ở những khu vực có thị trường lao động phát triển mạnh như: các đô thị lớn, các vùng kinh tế trọng điểm, các khu chế xuất, khu công nghiệp tập trung. Chính vì thế, hoạt động cho thuê lại lao động đang tồn tại ở nước ta là một xu hướng khách quan, phổ biến, đáp ứng nhu cầu đa dạng của sản xuất kinh doanh, có ý nghĩa quan trọng không chỉ về mặt kinh tế - xã hội mà còn là một vấn đề pháp lý giúp cho Nhà nước quản lý thị trường lao động một cách hiệu quả.

Về phương diện kinh tế - xã hội, thông qua việc cho thuê lại lao động sẽ đáp ứng được

nguyện vọng và mang lại lợi ích kinh tế cho cả ba bên: doanh nghiệp cho thuê lao động, doanh nghiệp thuê lại lao động, và người lao động cho thuê lại. Doanh nghiệp cho thuê lao động là các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, nhất là hoạt động cho thuê lại lao động một lĩnh vực hoạt động mà theo họ mang lại nguồn thu không nhỏ cho các doanh nghiệp dịch vụ việc làm. Doanh nghiệp thuê lại lao động nhờ đó mà tiết kiệm được chi phí về nhân lực, thời gian và tiền bạc cho việc tuyển chọn, quản lý lao động. Hơn thế, doanh nghiệp thuê lại lao động cũng không phải trực tiếp đối diện với những rủi ro xảy ra đối với người lao động, tránh được sự phiền hà, tốn kém khi có sự cố phát sinh. Đặc biệt đối với những công việc có tính chất thời vụ thì các đơn vị này sẽ không bị rơi vào tình trạng “thừa người, thiếu việc”. Ngược lại, đối với những người lao động cho thuê lại cũng có thể yên tâm về việc làm và thu nhập trong suốt thời gian có hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lao động, kể cả trong trường hợp tạm thời không có việc làm do gián đoạn việc cho thuê lại.

Về mặt pháp lý thừa nhận sự điều chỉnh pháp luật đối với hoạt động cho thuê lao động là mong muốn của nhiều doanh nghiệp, kể cả doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm và các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, cũng là mong đợi của không ít người trong lực lượng lao động xã hội. Trong thực tiễn, hoạt động cho thuê lao động diễn ra trong một thời gian dài, ở nhiều địa phương khác nhau và với qui mô không nhỏ là bằng chứng sinh động để khẳng định nhu cầu này là có thật. Chính vì lẽ đó, nếu có qui định cụ thể về vấn đề này trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành cả về nội dung hoạt động cũng như phương thức quản lý của Nhà nước về hoạt động cho thuê lại lao động sẽ mang lại một sân chơi bình đẳng giữa các chủ thể khi tham gia vào hoạt động này.

2.2. Những yêu cầu đặt ra trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động cho thuê lại

Thứ nhất, cần ghi nhận loại hình dịch vụ này vào trong khuôn khổ pháp lý, đảm bảo sự

hợp lý, tính thống nhất trong việc điều chỉnh và thực thi pháp luật, đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam. Thực tế chứng minh, thị trường lao động Việt Nam có những đặc điểm riêng biệt như: cung lao động lớn hơn cầu nhưng lại thiếu lao động trình độ cao; khu vực tư nhân đang phát triển nên lực lượng sử dụng lao động chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hoạt động kinh doanh phụ thuộc nhiều vào điều kiện tồn tại... Như vậy, việc bảo vệ người lao động cho thuê lại cần có sự thống nhất các khái niệm liên quan đến hoạt động cho thuê lại lao động; Cần quy định cụ thể loại công việc được phép sử dụng lao động cho thuê lại; Xác định thời hạn của lao động cho thuê, dịch vụ cho thuê chỉ áp dụng đối với công việc mang tính thời vụ hoặc có thời hạn dưới một năm nhằm tạo sự ổn định cho nền kinh tế cũng như giúp cho quan hệ lao động trong doanh nghiệp phát triển ổn định. Tiền lương và các chế độ của người lao động cho thuê phải đặt trong mối tương quan với các chế độ của những lao động cùng môi trường làm việc.

Cần bảo vệ người lao động theo hướng: các trường hợp cho thuê lại lao động chỉ được tiến hành trên cơ sở tự nguyện của người lao động, doanh nghiệp cho thuê lao động phải đảm bảo tiền lương cho người lao động trong thời gian tồn tại hợp đồng lao động giữa hai bên, kể cả thời gian gián đoạn việc cho thuê lao động.

Thứ hai, bảo vệ người lao động cho thuê lại cần dung hòa tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ người lao động nói chung. Hoàn thiện pháp luật lao động phải hướng tới hai mục tiêu: bảo vệ người lao động để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Điều này đòi hỏi quá trình hoàn thiện pháp luật lao động phải có sự điều tiết hợp lý. Khi thị trường đòi hỏi sự linh hoạt mà pháp luật bảo vệ người lao động quá chi tiết thiếu linh hoạt sẽ dẫn đến tình trạng lách luật của người sử dụng lao động bởi có như vậy họ mới tồn tại. Ngược lại, cần phải có quy định linh hoạt hơn trong việc xử lý thích đáng đối với người vi phạm pháp luật lao động. Tuy nhiên, Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị

trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên. Chính vì thế, việc định hướng cho các doanh nghiệp cung ứng dịch vụ cho thuê lại lao động có thể chia làm hai loại: (i) các tổ chức kinh tế xã hội hoạt động không vì mục đích lợi nhuận, tự chủ, tự chịu trách nhiệm, tự trang trải chi phí; (ii) doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp có điều kiện. Nếu không tách bạch quy định rõ hai loại đối tượng này vẫn sẽ tồn tại các doanh nghiệp dịch vụ cho thuê lại lao động hoạt động núp dưới hình thức của trung tâm giới thiệu việc làm và điều này gây ảnh hưởng xấu tới việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Thứ ba, bảo vệ người lao động cho thuê lại phải tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập nền kinh tế thế giới. Là một nước thành viên ILO trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa trong nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế không chỉ bó hẹp trong 17 Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn mà còn phải tính đến các nguyên tắc cơ bản của ILO như: loại bỏ lao động cưỡng bức, việc làm đầy đủ và nhân văn, tự do liên kết và thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, đảm bảo các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc.

Thứ tư, bảo vệ quyền lợi người lao động cho thuê lại cần phải tính đến mối quan hệ ràng buộc giữa quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích của ba chủ thể, đó là: Mối quan hệ giữa người lao động và doanh nghiệp cho thuê; Giữa doanh nghiệp cho thuê với doanh nghiệp thuê lại lao động; Mối quan hệ giữa người lao động với doanh nghiệp thuê lại lao động. Ngoài ra, cần phải quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của cơ quan quản lý Nhà nước và các chế tài, thanh tra, giải quyết khi có tranh chấp phát sinh.

2.3. Một số kiến nghị cụ thể trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động cho thuê lại

Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi một doanh nghiệp, sau

đó sang làm việc cho một doanh nghiệp khác và phải chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau nhưng vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động trước. Có thể nói cho đến nay, nhiều nước trên thế giới đã ban hành luật điều chỉnh về vấn đề này để bảo vệ quyền lợi cho người lao động thuê lại, chống lao động cưỡng bức. Ở nước ta, hoạt động thuê lại lao động cũng đang phát triển, nhiều doanh nghiệp đã tiến hành cung cấp dịch vụ này nhưng chưa có luật điều chỉnh. Do đó, việc thực hiện các chế độ bảo hiểm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, phúc lợi, tiền lương, tiền thưởng... gặp nhiều khó khăn, làm thiệt thòi cho người lao động và ảnh hưởng tới sự phát triển của xã hội. Cho thuê lại lao động phát sinh trong thực tiễn cần có quy định, điều chỉnh trong luật nhằm nâng cao khả năng quản lý của Nhà nước về lao động. Do vậy, theo chúng tôi về mặt pháp luật, bảo vệ quyền lợi người lao động cho thuê lại cần phải được điều chỉnh theo hướng:

Một là, nên thừa nhận các hợp đồng lao động mẫu của các đơn vị sử dụng lao động, nếu mẫu đó không vi phạm các quy định của pháp luật và bổ sung quy định hợp đồng lao động theo mẫu do người sử dụng lao động chuẩn bị phải được giải thích theo hướng có lợi cho người lao động.

Hai là, hợp đồng lao động xác định thời hạn nên quy định linh hoạt: xác định thời hạn lao động từ 12 tháng trở lên; chỉ nên hạn chế hợp đồng theo thời vụ, không nên hạn chế hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên; nên dần thay thế chế độ bảo hộ việc làm dài hạn bằng các quy định khuyến khích người sử dụng lao động, giảm chi phí đối với hợp đồng dài hạn.

Ba là, trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ, nên quy định đào tạo lại người lao động để họ tiếp tục làm việc. Nếu thôi việc, thì người sử dụng lao động được quyền quyết định nhưng phải bồi thường mất việc làm trên cơ sở thời hạn còn lại của hợp đồng và được trợ cấp kinh phí đào tạo nghề.

Bốn là, nên sửa đổi quy định hướng dẫn các bên thỏa thuận trong trường hợp người lao động

làm việc theo chế độ hợp đồng lao động dưới 03 tháng, thỏa thuận nâng lương đối với người lao động phù hợp với điều kiện sinh hoạt thực tế.

Năm là, nên quy định đóng bảo hiểm xã hội trên cơ sở tiền lương thực tế của người lao động để Nhà nước quản lý thu nhập của người lao động cũng như bảo đảm cho người lao động khi nghỉ hưu.

Sáu là, nên quy định cơ chế đảm bảo phúc lợi cho người lao động, cũng như đưa ra một quy trình rất chặt chẽ trong việc cấp phép, giải quyết tranh chấp có thể xảy ra nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động cho thuê lại, đảm bảo quyền lợi cho người gia nhập công đoàn.

Theo chúng tôi, hoạt động cho thuê lại lao động nói chung và bảo vệ quyền lợi người lao động cho thuê lại nói riêng rất cần thiết phải được quy định trong một văn bản pháp lý cao nhất - đó chính là Bộ luật Lao động. Bởi lẽ, Việt Nam đang trong quá trình thiếu lao động kỹ thuật cao, quy định như vậy sẽ làm cho các doanh nghiệp giải quyết được bài toán nhân sự

trong một thời gian ngắn. Hơn thế, quy định này cũng giải quyết cho một bộ phận lao động trẻ, thiếu kinh nghiệm hoặc tay nghề lao động thấp có được cơ hội việc làm. Tuy nhiên, các quy định về hoạt động cho thuê lại lao động, nên theo hướng nguyên tắc chung còn những vấn đề cụ thể cần phải được cụ thể hóa ở văn bản dưới Luật vì thực tế quan hệ lao động hiện nay có nhiều thay đổi, nếu quy định quá cụ thể trong Luật, sẽ gây khó khăn trong quá trình thực thi.

Tài liệu tham khảo

- [1] [Http://baomoi.com/Khong-quan-se-thiet-thoi-cho-nguoi-lao-dong/47/5579010.epi](http://baomoi.com/Khong-quan-se-thiet-thoi-cho-nguoi-lao-dong/47/5579010.epi)
- [2] Mai Đức Thiện, Hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam, thực trạng và nhu cầu điều chỉnh pháp luật, *Tạp chí Lao động & Xã hội*, số 374 (2010) 26.
- [3] [Http://baokinhteht.com.vn/home/201011171150768_8_p0_c131/ban-ve-cho-thue-lao-dong-o-viet-nam.htm](http://baokinhteht.com.vn/home/201011171150768_8_p0_c131/ban-ve-cho-thue-lao-dong-o-viet-nam.htm)

Sub-base of labor and the requirement is raised in the regulation of Vietnamese labor law

Le Thi Hoai Thu

VNU School of Law, 144 Xuan Thuy, Hanoi, Vietnam

As a rule of the market economy and globalization, Labor outsourcing has become more popular in different forms and objects in Vietnam. However, the working regime and the rights for employees are not guaranteed in practice. Meanwhile, the legal framework in labor outsourcing has not been unclear and it seems to be left unclosed. Thus, the essential requirement now is to recognize for this type of labor in the legal document with the highest legal value, including provisions of protecting the legal rights and benefit for employees created an equal playing field for all parties in labor relation, as well as support the government to manage labor market efficiently.