

Tài Chính DOANH NGHIỆP

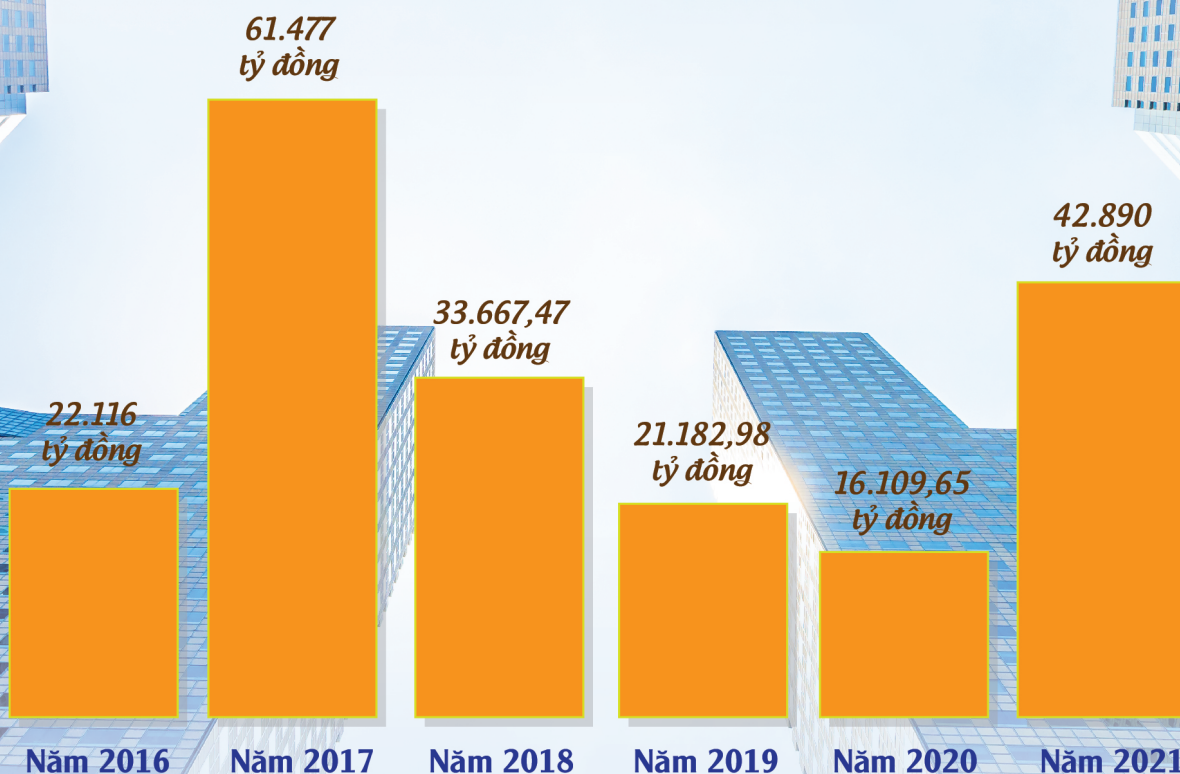
VTCA

Hội Tư Vấn Thuế Việt Nam

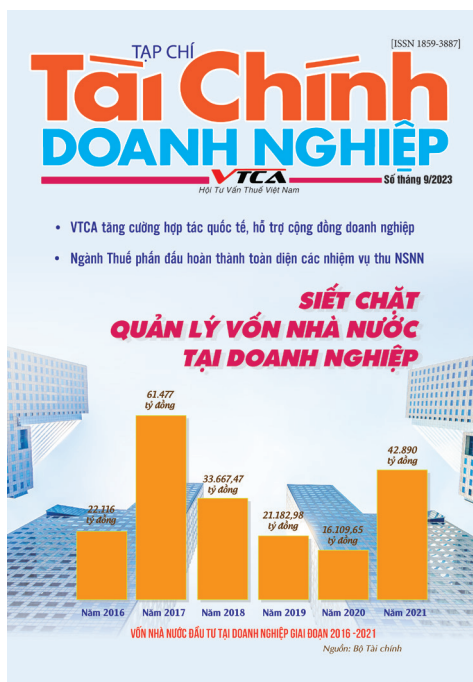
Số tháng 9/2023

- VTCA tăng cường hợp tác quốc tế, hỗ trợ cộng đồng doanh nghiệp
- Ngành Thuế phân đấu hoàn thành toàn diện các nhiệm vụ thu NSNN

SIẾT CHẶT QUẢN LÝ VỐN NHÀ NƯỚC TẠI DOANH NGHIỆP


VỐN NHÀ NƯỚC ĐẦU TƯ TẠI DOANH NGHIỆP GIAI ĐOẠN 2016 -2021

Nguồn: Bộ Tài chính



taichinhdoanhnghep.net.vn

TỔNG BIÊN TẬP

HÀ KHẮC MINH

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

NGUYỄN ĐÌNH CỬ

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS. TS VŨ VĂN HÓA

GS. TS NGÔ THẾ CHÍ

GS. TS PHẠM QUANG TRUNG

GS. TS ĐINH VĂN TIẾN

PGS. TS NGUYỄN TRỌNG CƠ

PGS. TS HOÀNG TRẦN HẬU

PGS.TS LÊ THỊ KIM NHUNG

PGS. TS BÙI VĂN VẤN

TS. HOÀNG THỊ LIỄU

Chuyên viên cao cấp **NGUYỄN THỊ CÚC**

Chuyên viên cao cấp **ĐẶNG QUYẾT TIẾN**

TRƯỞNG BAN TRỊ SỰ

PHÁT HÀNH - QUẢNG CÁO

HOÀNG THỊ HỒNG NHUNG

THIẾT KẾ

PHẠM HỒNG ÁNH

TÒA SOẠN:

Phòng 905 Tòa nhà Tổng cục Thuế

Số 123 Lò Đúc, Hà Nội

Điện thoại: 024.3971 2299/ 9016

Hotline: 086 508 6899

Email: tapchitaichinhdoanhnghep@gmail.com

Giấy phép: Số 65/GP-BTTTT cấp ngày 31/01/2018

In tại Công ty CP In Tài chính

Giá bán: 22.500đ

MỤC LỤC

SỐ THÁNG 09/2023

THÔNG TIN - SỰ KIỆN

- 02** Thủ tướng Chính phủ: Tái cơ cấu DNNN sát thực tế... **Bá Phú**
- 03** 8 tháng: Thu ngân sách ngành Thuế... **Duy Long**
- 04** VTCA tăng cường quan hệ hợp tác... **Thu Hằng**

VẤN ĐỀ HÔM NAY

- 06** Quản lý vốn nhà nước đầu tư tại doanh nghiệp... **Thanh Hải**
- 08** Dự thảo Luật Quản lý và Đầu tư vốn nhà nước... **Thu Trang**
- 10** Cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước... **ThS. Trần Văn Hiến**

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- 14** Đo lường các yếu tố ảnh hưởng... **ThS. Phan Thị Lệ Hằng - ThS. Nguyễn Thị Bình Minh**
ThS. Khúc Đình Nam - ThS. Phạm Thùy Dung
- 18** Nâng cao kĩ năng số cho người lao động... **ThS. Dương Thành Nam**
- 22** Giải pháp phát triển giáo dục nghề nghiệp... **ThS. Nguyễn Minh Mẫn**
- 26** Nâng cao hiệu quả giảng dạy... **ThS. Huỳnh Thị Đông**
- 29** Hoàn thiện chính sách cho thuê lại lao động... **ThS. Cao Thị Thu**
- 32** Thúc đẩy chuyển đổi số tại thành phố Hải phòng **ThS. Trịnh Quang Trường**

THUẾ NHÀ NƯỚC

- 36** Ngành Thuế triển khai các giải pháp đảm bảo tính khả thi... **Nguyễn Diệp**
- 38** Bạn đọc hỏi, VTCA trả lời **VTCA**
- 40** Hải quan tạo động lực mới cho doanh nghiệp... **Phương Linh**
- 43** Kiểm soát chi vốn đầu tư công đạt gần 42%... **PV**

DOANH NGHIỆP - THỊ TRƯỜNG

- 44** Phát triển tín dụng xanh: Thẩm định yếu, thiếu tiêu chí **Hà Phương**
- 46** Doanh nghiệp FDI đầu tư vào lĩnh vực công nghệ cao... **Phương Anh**
- 48** Quản lý sử dụng dịch vụ internet: Doanh nghiệp lo... **Ngọc Mai**
- 50** Tăng trưởng kinh tế: Thách thức từ chỉ tiêu... **Hoàng Nam**
- 52** Doanh nghiệp công nghiệp điện tử: Tín hiệu khả quan... **Thi Thi**

TÀI CHÍNH QUỐC TẾ

- 54** Thuế tiêu thụ đặc biệt - kinh nghiệm quốc tế... **Trần Anh Quyết**

Chân thành cảm ơn

Công ty Kho vận và Cảng Cẩm Phả - VINACOMIN đã đồng hành cùng chúng tôi trong việc tặng Tạp chí đến các trường đại học



HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

ThS. Cao Thị Thu

Trường Đại học Quản lý và công nghệ Hải Phòng

Tóm tắt

Hiện nay, cho thuê lại lao động không phải thuật ngữ mới đối với các doanh nghiệp. Đây được xem là một giải pháp hữu hiệu trong tình hình thiếu lao động cục bộ xảy ra khi doanh nghiệp chưa kịp tuyển dụng hoàn thiện nhân lực lao động.

Tuy nhiên, không ít người sử dụng lao động chưa nắm rõ các quy định. Bài viết trình bày một số quy định mới liên quan đến vấn đề này trong Bộ luật lao động năm 2020, trên cơ sở đó đề xuất một số kiến nghị nhằm phát huy hiệu quả hoạt động cho thuê lại lao động, đáp ứng với công cuộc hội nhập kinh tế quốc tế.

Từ khoá: cho thuê lại lao động; cho thuê lao động; lao động.

1. Đặt vấn đề

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho biết, cho thuê lại lao động là nội dung mới được quy định lần đầu tiên trong Bộ luật Lao động năm 2012 và triển khai Bộ luật Lao động, Chính phủ đã ban hành 3 Nghị định (Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013; Nghị định số 73/2014/NĐ-CP ngày 23/7/2014 và Nghị định số 29/2019/NĐ-CP ngày 20/3/2019) quy định chi tiết về việc cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động. Đến Bộ luật lao động năm 2020 cũng tiếp tục đưa ra các quy định chi tiết

hơn về hoạt động cho thuê lại lao động. Bài viết dưới đây sẽ cung cấp thêm những thông tin cụ thể về dịch vụ kinh doanh này.

2. Quy định của pháp luật về cho thuê lại lao động

2.1. Danh mục các công việc được cho thuê lại lao động

Cho thuê lại lao động chỉ áp dụng cho một số lĩnh vực, ngành nghề nhất định. Danh mục 20 công việc được thực hiện cho thuê lại lao động được quy định cụ thể tại Phụ lục 2 ban hành kèm theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP, gồm 20 ngành nghề (bảng 1).

Bảng 1: Danh mục 20 công việc được thực hiện cho thuê lại lao động

1. Phiên dịch/Biên dịch/Tốc ký.
2. Thư ký/Trợ lý hành chính.
3. Lễ tân.
4. Hướng dẫn du lịch.
5. Hỗ trợ bán hàng.
6. Hỗ trợ dự án.
7. Lắp trình hệ thống máy sản xuất.
8. Sản xuất, lắp đặt thiết bị truyền hình, viễn thông.
9. Vận hành/kiểm tra/sửa chữa máy móc xây dựng, hệ thống điện sản xuất.
10. Dọn dẹp vệ sinh tòa nhà, nhà máy.
11. Biên tập tài liệu.
12. Vệ sĩ/Bảo vệ.
13. Tiếp thị/Chăm sóc khách hàng qua điện thoại.
14. Xử lý các vấn đề tài chính, thuế.
15. Sửa chữa/Kiểm tra vận hành ô tô.
16. Scan, vẽ kỹ thuật công nghiệp/Trang trí nội thất.
17. Lái xe.
18. Quản lý, vận hành, bảo dưỡng và phục vụ trên tàu biển.
19. Quản lý, giám sát, vận hành, sửa chữa, bảo dưỡng và phục vụ trên giàn khoan dầu khí.
20. 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.

2.2. Điều kiện để doanh nghiệp cho thuê lại lao động

Các doanh nghiệp muốn được kinh doanh trong hoạt động này cần tuân thủ các quy định của pháp luật về điều kiện và thủ tục nhất định. Theo Điều 54 BLLĐ năm 2019 và hướng dẫn tại Điều 12 Nghị định 145/2020, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải đảm bảo các điều kiện:

1 - Được thành lập theo quy định của Luật Doanh nghiệp.

2 - Được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động:

Trong đó, để được cấp giấy phép hoạt động, doanh nghiệp phải đảm bảo điều kiện theo quy định tại Điều 21 Nghị định 145:

+ Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động phải bảo đảm điều kiện: Là người quản lý doanh nghiệp theo quy định; không có án tích; 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.

+ Doanh nghiệp đã thực hiện ký quỹ 02 tỷ đồng.

3 - Có tuyển dụng, giao kết hợp đồng lao động với người lao động, sau đó chuyển người lao động sang làm việc và chịu sự điều hành của người sử dụng lao động khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại.

2.3. Thời hạn cho thuê lại lao động

Khoản 1 Điều 53 BLLĐ năm 2019 đã nêu rõ:

Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

Như vậy, thời hạn tối đa cho thuê lại đối với người lao động là 12 tháng. Trong khi đó, căn cứ khoản 3 Điều 23 Nghị định 145, thời hạn của Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động tối đa là 60 tháng và được gia hạn nhiều lần, mỗi lần gia hạn tối đa là 60 tháng.

2.4. Điều kiện để sử dụng lao động cho thuê lại

Căn cứ khoản 2 Điều 53 BLLĐ năm 2019, bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau:

- Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

- Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;

- Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

Tuy nhiên, cũng theo khoản 3 Điều này, bên thuê lại lao động sẽ không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp:

- Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

- Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

- Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

2.5. Nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động

Theo khoản 1 Điều 55 BLLĐ năm 2019, hợp đồng cho thuê lại lao động được ký kết dưới dạng văn bản giữa doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động. Hợp đồng này được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

Hợp đồng này cần đảm bảo các nội dung chủ yếu được quy định tại khoản 2 Điều 55 Bộ luật này như sau:

- Địa điểm làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

- Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động thuê lại;

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

- Trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

- Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

Lưu ý: Hợp đồng cho thuê lại lao động không được có những thỏa thuận về quyền, lợi ích của người lao động thấp hơn so với hợp đồng lao động mà doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã ký với người lao động.

3. Một số kiến nghị

Thứ nhất, điều chỉnh số tiền ký quỹ dựa trên quy mô hoạt động doanh nghiệp. Ký quỹ được hiểu là một biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ dân sự theo đó, bên có nghĩa vụ gửi một khoản tiền hoặc kim khí quý, đá quý hoặc các giấy tờ trị giá được bằng tiền vào tài khoản phong toả tại một ngân hàng để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ. Như vậy, pháp luật quy định doanh nghiệp muốn hoạt động cho thuê lại lao động phải ký 2 tỷ đồng, mục đích đề phòng trường hợp khi doanh nghiệp cho thuê lại lao động không có khả năng chi trả cho người lao động thì số tiền này sẽ được dùng để trả lương hoặc bồi thường cho người lao động cho thuê lại.

Tuy nhiên, Bộ luật Lao động quy định trong mọi trường hợp các doanh nghiệp đều ký quỹ với số tiền 2 tỷ như nhau là không hợp lý. Với doanh nghiệp nhỏ thì số tiền đó, trá lại, đối với những doanh nghiệp hoạt động quy mô lớn lên đến vài trăm lao động thì số tiền này quá ít để bảo đảm chi trả cho người lao động. Ngoài ra, quy định này dẫn tới tình trạng là các doanh nghiệp hoạt động quy mô nhỏ muốn tiếp tục hoạt động phải gộp các công ty lại với nhau dẫn đến mâu thuẫn về quyền lợi.

Như vậy, việc ký quỹ với số tiền như nhau là 2 tỷ đồng, không bảo đảm sự công bằng cho các doanh nghiệp cùng kinh doanh mô hình này, đồng thời không bảo đảm quyền lợi cho người lao động. Xét đến cùng thì ý nghĩa và giá trị của ký quỹ không phát huy hiệu quả như bản chất của nó. Vì vậy, cần quy định số tiền ký quỹ dựa trên quy mô hoạt động của doanh nghiệp. Quy mô của doanh nghiệp sẽ được tính dựa trên cơ sở số lượng người lao động cho thuê. Có thể tính theo phương án dao động sau: Doanh nghiệp sử dụng số lượng lao động dưới 50 người thì số tiền ký quỹ là 1 tỷ, từ 50 người đến 100 người số tiền ký quỹ là 2 tỷ, trên 100 người đến 150 người là 3 tỷ... Như vậy, số tiền ký quỹ sẽ tăng dần theo số lượng lao động mà doanh nghiệp sử dụng để cho thuê.

Thứ hai, bổ sung trách nhiệm giữ bí mật công nghệ, kinh doanh

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời gian cho thuê lao động tối đa không quá 12 tháng. Như vậy, sẽ có những trường hợp sau khi hết thời hạn lao động, người lao động cho thuê sẽ tiếp tục làm việc ở doanh nghiệp thuê lại lao động khác có cùng tính chất công việc và họ có thể làm việc cho các doanh nghiệp đối thủ. Mặt khác, có những công việc mang tính chất nội bộ, cần được bảo đảm bí mật cho doanh nghiệp thuê lại lao động.

Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 không quy định về trách nhiệm giữ bí mật công nghệ, kinh doanh khi chấm dứt hợp đồng làm việc đối với người lao động cho thuê là chưa bảo vệ quyền lợi cho doanh nghiệp thuê lại lao động. Vì vậy, Điều 58 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động cho thuê lại nên bổ sung một khoản quy định trách nhiệm giữ bí mật công nghệ, kinh doanh khi chấm dứt hợp đồng làm việc đối với người lao động cho thuê.

Thứ ba, mở rộng danh mục ngành, nghề được phép cho thuê lại lao động

Hiện nay pháp quy định danh mục ngành, nghề cho thuê lại lao động theo hướng liệt kê danh mục các ngành nghề cụ thể. Việc quy định như thế phù hợp với tình hình của nước ta, vì đây là một mô hình kinh doanh mới, đặc biệt liên quan đến người lao động, nên chúng ta cần đặt nó trong tầm kiểm soát để có sự điều chỉnh phù hợp. Nhưng danh mục các ngành nghề cho thuê lại lao động hiện nay chưa đáp ứng được nhu cầu của thực tiễn. Do đó, Nhà nước cần có quy định để cơ quan có thẩm quyền thường xuyên rà soát bổ sung các ngành nghề này để phù hợp với thực tiễn và nhu cầu xã hội hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Luật Lao động năm 2019, Điều 56, Điều 57.

2. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-145-2020-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-ve-dieu-kien-lao-dong-quan-he-lao-dong-459400.aspx>

3. <https://tapchitoaan.vn/qui-dinh-ve-cho-thue-lai-lao-dong-va-mot-so-kien-nghi-hoan-thien-phap-luat7036.html>