# CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT

**NGUYỄN TRỌNG QUANG**
**Khoa Luật, Trường Đại học Thành Đông**

*Nhận bài ngày 19/3/2025. Sửa chữa xong 24/3/2025. Duyệt đăng 29/3/2025.*

***Abstract***

*Labor leasing is a growing employment model that offers workforce flexibility but presents legal challenges in Vietnam. Current regulations face limitations in industry scope, worker protection, and enforcement mechanisms. This study analyzes these issues and proposes solutions, including expanding permitted industries, clarifying responsibilities, and strengthening oversight. Improving the legal framework will enhance transparency, protect workers' rights, and support a sustainable labor market.*

***Keywords:*** *Labor, labor leasing, labor law, workers' rights.*

**1. Đặt vấn đề**

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế và sự phát triển không ngừng của thị trường lao động, cho thuê lại lao động đã trở thành một giải pháp linh hoạt giúp doanh nghiệp (DN) tối ưu hóa nguồn nhân lực và tạo thêm cơ hội việc làm cho người lao động (NLĐ). Hình thức này đã được áp dụng rộng rãi tại nhiều quốc gia phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Đức và Singapore, góp phần thúc đẩy sự linh hoạt trong tuyển dụng và sử dụng lao động. Tại Việt Nam, mặc dù đã được pháp luật ghi nhận, nhưng hoạt động cho thuê lại lao động vẫn còn khá mới mẻ và bộc lộ nhiều hạn chế về khung pháp lý, cơ chế quản lý, cũng như việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Vì vậy, nghiên cứu thực trạng pháp luật về cho thuê lại lao động và đề xuất các giải pháp hoàn thiện là cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả quản lý, đảm bảo tính minh bạch trong quan hệ lao động (QHLĐ) và góp phần phát triển bền vững thị trường lao động Việt Nam.

**2. Nội dung nghiên cứu**

***2.1. Khái niệm, đặc điểm cho thuê lại lao động***

*2.1.1. Khái niệm cho thuê lại lao động*

Tại Việt Nam, cho thuê lại lao động vẫn còn khá mới mẻ và chỉ mới được quy định trong hệ thống pháp luật lao động gần đây. Trên thực tế, mô hình này đã xuất hiện và tham gia vào thị trường lao động Việt Nam từ những năm đầu thế kỷ XXI, chủ yếu để đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động ngắn hạn hoặc phục vụ việc hoàn thành hợp đồng của các DN có vốn đầu tư nước ngoài cũng như DN trong nước [4]. Cho thuê lại lao động là một hình thức sử dụng lao động đặc biệt, trong đó một DN (DN cho thuê) tuyển dụng NLĐ, sau đó cho một DN khác (DN thuê lại) sử dụng lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Mặc dù làm việc tại DN thuê lại, NLĐ vẫn thuộc sự quản lý và hưởng quyền lợi từ DN cho thuê. Mô hình này tạo ra mối QHLĐ ba bên, trong đó DN cho thuê chịu trách nhiệm ký kết hợp đồng, chi trả lương, bảo hiểm và các chế độ phúc lợi cho NLĐ, còn DN thuê lại chỉ quản lý và sử dụng lao động theo thỏa thuận. Hình thức này giúp DN thuê linh hoạt hơn trong việc sử dụng nhân lực, đặc biệt đối với các công việc thời vụ, dự án ngắn hạn hoặc khi cần bổ sung nhân sự nhanh chóng. Tuy nhiên, để tránh lạm dụng lao động thuê lại, pháp luật tại nhiều quốc gia, bao gồm Việt Nam, đã có những quy định chặt chẽ về điều kiện áp dụng, danh mục ngành nghề được phép và trách nhiệm của các bên liên quan nhằm bảo vệ quyền lợi NLĐ.

Theo Điều 52 của Bộ luật Lao động năm 2019, cho thuê lại lao động là hình thức mà NLĐ được tuyển

*Email: trongquang@gmail.com*

dụng bởi DN cho thuê lại lao động, sau đó được DN này cho một DN khác thuê lại. Trong quá trình làm việc, NLĐ chịu sự quản lý của DN thuê lại nhưng vẫn duy trì QHLĐ với DN cho thuê lại. Nghị định của Chính phủ số 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và QHLĐ (Nghị định 145/2020/NĐ-CP) đã cụ thể hóa các quy định của Bộ luật Lao động về hoạt động cho thuê lại lao động, nhằm thiết lập một khung pháp lý rõ ràng, minh bạch. Nhờ đó, hoạt động này được quản lý chặt chẽ, đồng thời đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho cả NLĐ, DN cho thuê lại và doanh nghiệp thuê lại. Theo quy định từ Điều 52-58 của Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, có thể hiểu rằng bản chất của hoạt động cho thuê lại lao động luôn liên quan đến ba chủ thể chính: NLĐ, DN cho thuê lại lao động và DN thuê lại lao động.

Do đặc thù có sự tham gia của ba bên, quan hệ trong hoạt động cho thuê lại lao động phức tạp hơn so với QHLĐ thông thường, vốn chỉ diễn ra giữa NLĐ và một người sử dụng lao động (NSDLĐ). Theo quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và pháp luật nhiều quốc gia, đây là một dạng quan hệ việc làm tam giác, trong đó NLĐ đồng thời có mối liên hệ với hai chủ sử dụng lao động: DN cho thuê lại và DN thuê lại [2].

*2.1.2. Đặc điểm cho thuê lại lao động*

*Thứ nhất,* quan hệ cho thuê lại lao động là quan hệ ba bên. Quan hệ việc làm truyền thống gồm hai chủ thể là người tạo ra công việc (NSDLĐ) và người trực tiếp bỏ sức lao động để thực hiện công việc (NLĐ) trên cơ sở trả lương. Tuy nhiên, quan hệ cho thuê lại lao động là quan hệ việc làm "*tam giác*" giữa ba chủ thể, phát sinh từ hai loại hợp đồng gồm hợp đồng lao động (giao kết giữa người/bên cho thuê lại lao động và NLĐ) và hợp đồng cho thuê lại lao động (giao kết giữa người/bên cho thuê lại lao động và người/bên sử dụng lao động thuê lại); trong đó, người/bên cho thuê lại lao động vừa là NSDLĐ trực tiếp với NLĐ nhưng vừa hoạt động như là đơn vị trung gian chắp nối việc làm để tìm kiếm doanh thu, lợi nhuận.

*Thứ hai,* tính linh hoạt trong sử dụng lao động là một trong những lợi ích quan trọng của mô hình cho thuê lại lao động, giúp DN dễ dàng điều chỉnh nguồn nhân lực theo nhu cầu thực tế. Trước hết, DN có thể nhanh chóng thuê lao động trong thời gian ngắn hoặc theo từng giai đoạn của dự án, đặc biệt phù hợp với các công việc thời vụ, cao điểm sản xuất hoặc cần người thay thế tạm thời. Ngoài ra, mô hình này cho phép DN linh hoạt điều chỉnh quy mô nhân sự mà không phải tuyển dụng hay sa thải nhân viên chính thức, giúp tối ưu hóa chi phí và tránh tình trạng dư thừa lao động. Bên cạnh đó, DN có thể dễ dàng tiếp cận nhân sự có chuyên môn cao mà không cần đào tạo, nhất là trong các lĩnh vực như IT, logistics hay sản xuất. Hơn nữa, việc thuê lại lao động giúp DN giảm áp lực quản lý nhân sự, vì các thủ tục liên quan đến hợp đồng, bảo hiểm, lương thưởng đều do bên cho thuê lao động đảm nhận, từ đó DN có thể tập trung vào hoạt động kinh doanh cốt lõi. Nhờ những ưu điểm này, mô hình cho thuê lại lao động trở thành giải pháp linh hoạt, tối ưu và hiệu quả cho DN trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh và biến động.

*Thứ ba,* tính tạm thời là một đặc điểm quan trọng của mô hình cho thuê lại lao động, thể hiện qua việc hợp đồng lao động giữa NLĐ và DN thuê lại thường có thời hạn nhất định, không mang tính chất lâu dài như hợp đồng lao động truyền thống. Hình thức này chủ yếu được áp dụng để đáp ứng nhu cầu lao động ngắn hạn, thời vụ hoặc trong các dự án có thời gian cụ thể. NLĐ có thể được thuê để thay thế nhân viên đang nghỉ thai sản, nghỉ phép hoặc hỗ trợ DN trong giai đoạn cao điểm sản xuất, kinh doanh. Khi hết thời gian thuê, hợp đồng lao động cũng kết thúc mà không cần thực hiện các thủ tục chấm dứt hợp đồng như đối với nhân viên chính thức, giúp DN linh hoạt hơn trong quản lý nhân sự. Đồng thời, NLĐ thuê lại cũng có thể luân chuyển giữa nhiều DN khác nhau tùy theo nhu cầu thị trường, từ đó tạo ra sự linh động trong cơ hội việc làm. Tuy nhiên, tính tạm thời này cũng đặt ra những thách thức về sự ổn định công việc và các quyền lợi lâu dài của NLĐ, đòi hỏi sự giám sát chặt chẽ từ cơ quan quản lý để đảm bảo quyền lợi chính đáng cho họ [3].

*Thứ tư,* DN cho thuê lại lao động đóng vai trò trung gian và chịu trách nhiệm chính trong việc quản lý NLĐ thuê lại, đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật. Trước hết, DN này có trách nhiệm ký kết hợp đồng lao động với NLĐ, đảm bảo các quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ phúc lợi theo quy định. Mặc dù NLĐ làm việc trực tiếp tại DN thuê, nhưng DN cho thuê vẫn phải đảm bảo chi trả lương đúng hạn, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ về thuế và bảo hiểm cho họ. Đồng thời, DN

cho thuê phải theo dõi quá trình làm việc của NLĐ, giải quyết các vấn đề liên quan đến hợp đồng, kỷ luật lao động hoặc tranh chấp phát sinh. Ngoài ra, DN cho thuê cũng cần đảm bảo NLĐ được làm việc trong môi trường an toàn, phù hợp với quy định pháp luật và hợp đồng thỏa thuận giữa các bên. Nếu có vi phạm hoặc xâm phạm quyền lợi của NLĐ, DN cho thuê phải chịu trách nhiệm trước pháp luật và thực hiện các biện pháp khắc phục cần thiết. Như vậy, mặc dù chỉ là bên trung gian, DN cho thuê lại lao động vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ và duy trì sự minh bạch trong hoạt động cho thuê lại lao động.

*Thứ năm,* NLĐ thuê lại vẫn được hưởng các quyền lợi cơ bản như NLĐ chính thức, theo quy định của pháp luật lao động. Mặc dù làm việc tại DN thuê lại, nhưng NLĐ vẫn ký hợp đồng với DN cho thuê, từ đó được đảm bảo các quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ thai sản, nghỉ phép và các phúc lợi khác theo quy định. Ngoài ra, họ cũng có quyền làm việc trong môi trường an toàn, không bị phân biệt đối xử hay chịu sự ép buộc lao động trái pháp luật. DN thuê lao động có trách nhiệm đảm bảo điều kiện làm việc công bằng giữa nhân viên chính thức và lao động thuê lại, nhất là về tiền lương, thời gian làm việc và phúc lợi đi kèm. Đồng thời, DN cho thuê phải giám sát, giải quyết các tranh chấp phát sinh và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ khi có vi phạm xảy ra [1]. Nhờ các quy định pháp luật chặt chẽ, mô hình cho thuê lại lao động vừa giúp DN linh hoạt trong quản lý nhân sự, vừa đảm bảo NLĐ không bị thiệt thòi khi tham gia vào thị trường lao động.

*Thứ sáu,* tuân thủ chặt chẽ quy định pháp luật là một đặc điểm quan trọng trong mô hình cho thuê lại lao động, nhằm đảm bảo quyền lợi của NLĐ và tính minh bạch trong hoạt động này. DN cho thuê lại lao động phải được cấp phép hoạt động theo quy định của cơ quan quản lý nhà nước và chỉ được thực hiện trong các ngành nghề cụ thể do pháp luật cho phép. Đồng thời, cả DN cho thuê và DN thuê lại lao động phải tuân thủ đầy đủ các nghĩa vụ về hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ phúc lợi khác để đảm bảo quyền lợi của NLĐ không bị ảnh hưởng. Ngoài ra, quy định pháp luật cũng yêu cầu DN thuê lại không được sử dụng lao động thuê lại để thay thế lao động đang đình công hoặc sa thải hàng loạt, nhằm tránh tình trạng lạm dụng lao động. Việc giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm trong hoạt động này được thực hiện chặt chẽ để đảm bảo mô hình cho thuê lại lao động vận hành một cách công bằng, hợp pháp và không ảnh hưởng tiêu cực đến thị trường lao động.

***2.2. Thực trạng pháp luật cho thuê lại lao động tại Việt Nam hiện nay***

Cho thuê lại lao động lần đầu tiên được chính thức quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012 và tiếp tục được điều chỉnh trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn như Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Theo đó, các quy định về cho thuê lại lao động tập trung vào một số nội sung chính sau đây:

*Thứ nhất,* pháp luật quy định hạn chế về ngành nghề được phép cho thuê lại lao động. Việc hạn chế ngành nghề được phép cho thuê lại lao động là một biện pháp quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi NLĐ và đảm bảo sự ổn định của thị trường lao động. Theo quy định hiện hành, chỉ một số ngành nghề nhất định, như sản xuất linh kiện điện tử, lắp ráp cơ khí, kế toán, kiểm toán, phiên dịch, chăm sóc khách hàng… được phép áp dụng mô hình này. Quy định này giúp ngăn chặn tình trạng lạm dụng lao động thuê lại trong các công việc có tính chất ổn định, lâu dài hoặc nguy hiểm, độc hại. Tuy nhiên, việc giới hạn ngành nghề cũng gây ra một số khó khăn, đặc biệt là đối với các DN có nhu cầu sử dụng lao động linh hoạt nhưng không thuộc danh mục được phép, chẳng hạn như các lĩnh vực công nghệ thông tin, tài chính, logistics. Điều này làm giảm tính linh hoạt trong quản lý nhân sự và hạn chế cơ hội việc làm cho NLĐ ở các ngành nghề chưa được pháp luật công nhận. Bên cạnh đó, danh mục ngành nghề chưa được cập nhật thường xuyên, khiến một số lĩnh vực mới nổi có nhu cầu lớn về nhân lực linh hoạt vẫn chưa được phép áp dụng mô hình này. Do đó, cần có sự điều chỉnh linh hoạt hơn, mở rộng danh mục ngành nghề được phép thuê lại, đồng thời tăng cường cơ chế giám sát để đảm bảo doanh nghiệp không lợi dụng kẽ hở pháp luật, giúp mô hình này phát huy hiệu quả mà vẫn bảo vệ tốt quyền lợi của NLĐ.

*Thứ hai,* quy định bảo đảm quyền của NLĐ thuê lại được pháp luật đặt ra nhằm đảm bảo rằng dù không làm việc trực tiếp dưới sự quản lý của DN cho thuê, NLĐ vẫn được hưởng đầy đủ các quyền lợi cơ bản như một nhân viên chính thức. Theo điều 58 Bộ luật Lao động 2019, NLĐ thuê lại có quyền được

trả lương không thấp hơn mức lương của lao động chính thức làm cùng vị trí tại DN thuê lại. Ngoài ra, họ cũng được đảm bảo về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, các chế độ nghỉ phép, thai sản và các quyền lợi lao động khác theo quy định.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng quy định DN cho thuê chịu trách nhiệm chính trong QHLĐ, bao gồm việc ký hợp đồng lao động, trả lương đúng hạn, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và giải quyết các tranh chấp nếu có. DN thuê lại không được phân biệt đối xử giữa lao động thuê lại và lao động trực tiếp, không được sử dụng lao động thuê lại để thay thế lao động đang đình công hoặc trong trường hợp sa thải hàng loạt. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn còn tồn tại nhiều bất cập như một số DN chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bảo hiểm, không đảm bảo quyền lợi về tiền lương hoặc không cung cấp hợp đồng lao động minh bạch cho người lao động thuê lại. Vì vậy, cần có cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ hơn từ cơ quan quản lý nhà nước nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng cho NLĐ, đồng thời có các chế tài xử phạt nghiêm minh đối với những DN vi phạm.

*Thứ ba,* quy định về việc giao kết và thực hiện hợp đồng cho thuê lại lao động. Quy định về giao kết và thực hiện hợp đồng cho thuê lại lao động được nêu rõ trong Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên và tính hợp pháp của hoạt động này. Theo quy định, hợp đồng cho thuê lại lao động phải được lập bằng văn bản giữa DN cho thuê và DN thuê lại, trong đó ghi rõ số lượng lao động, trình độ chuyên môn, công việc cụ thể, thời gian thuê lại, mức lương, quyền lợi của NLĐ và trách nhiệm của các bên. Đồng thời, trước khi điều động NLĐ đến DN thuê lại, doanh nghiệp cho thuê phải ký hợp đồng lao động trực tiếp với NLĐ thuê lại, đảm bảo họ được hưởng mức lương không thấp hơn lao động chính thức làm cùng vị trí và đầy đủ các chế độ bảo hiểm theo quy định. Trong quá trình thực hiện hợp đồng, DN thuê lại có quyền quản lý, giám sát công việc nhưng không được ký hợp đồng lao động trực tiếp với NLĐ thuê lại. Khi hợp đồng kết thúc, DN cho thuê chịu trách nhiệm giải quyết các quyền lợi còn lại cho NLĐ. Những quy định này giúp hoạt động cho thuê lại lao động vận hành minh bạch, đảm bảo quyền lợi của NLĐ và tránh tình trạng lạm dụng lao động thuê lại trái pháp luật.

*Thứ tư*, quy định về việc thành lập và hoạt động của DN cho thuê lại lao động được nêu rõ trong Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP, nhằm đảm bảo điều kiện pháp lý chặt chẽ đối với loại hình kinh doanh này. Theo Điều 54 Bộ luật Lao động 2019, DN cho thuê lại lao động phải có giấy phép hoạt động do cơ quan có thẩm quyền cấp, với thời hạn tối đa 5 năm và được gia hạn. Điều kiện thành lập bao gồm vốn pháp định không thấp hơn 2 tỷ đồng, người đại diện theo pháp luật phải có kinh nghiệm ít nhất 3 năm trong lĩnh vực cho thuê lại lao động và DN phải ký quỹ tại ngân hàng theo quy định. Trong quá trình hoạt động, DN này có nghĩa vụ ký hợp đồng lao động với NLĐ thuê lại, đảm bảo mức lương, bảo hiểm và các chế độ phúc lợi theo quy định. Đồng thời, DN phải tuân thủ danh mục ngành nghề được phép cho thuê lại do Chính phủ quy định và không được lợi dụng hình thức này để trục lợi hoặc vi phạm quyền lợi NLĐ. Những quy định này nhằm kiểm soát chặt chẽ hoạt động cho thuê lại lao động, đảm bảo quyền lợi cho NLĐ và ngăn chặn các hành vi sử dụng lao động bất hợp pháp.

*Thứ năm,* quy định về giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật trong hoạt động cho thuê lại lao động được nêu rõ trong Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn liên quan nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ và đảm bảo tính minh bạch trong hoạt động này. Theo quy định, tranh chấp trong quan hệ cho thuê lại lao động có thể phát sinh giữa DN cho thuê, DN thuê lại và NLĐ thuê lại, bao gồm các vấn đề về tiền lương, điều kiện làm việc, chấm dứt hợp đồng, trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội. Khi có tranh chấp, các bên có thể tự thương lượng, hòa giải hoặc khởi kiện ra Tòa án nhân dân có thẩm quyền theo quy định tại Điều 188 Bộ luật Lao động 2019. Đối với các vi phạm như cho thuê lao động trái phép, không đảm bảo quyền lợi của NLĐ, không thực hiện nghĩa vụ đóng bảo hiểm, DN có thể bị xử phạt hành chính, đình chỉ giấy phép hoạt động hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động. Những quy định này nhằm đảm bảo sự công bằng trong QHLĐ, hạn chế tình trạng lạm dụng lao động thuê lại và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ.

Tuy nhiên, các quy định về giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật trong hoạt động cho thuê lại lao động vẫn còn tồn tại một số bất cập, gây khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ và

đảm bảo trách nhiệm của các bên liên quan. Trước hết, quy trình giải quyết tranh chấp còn phức tạp, mất nhiều thời gian, đặc biệt khi có xung đột về trách nhiệm giữa DN cho thuê và DN thuê lại, khiến NLĐ gặp khó khăn trong việc xác định bên phải chịu trách nhiệm chính. Ngoài ra, các biện pháp xử lý vi phạm còn chưa đủ răn đe, nhiều DN lách luật bằng cách ký hợp đồng ngắn hạn, né tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm hoặc không đảm bảo quyền lợi của NLĐ, trong khi mức xử phạt hành chính theo Nghị định của Chính phủ số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chưa đủ mạnh để ngăn chặn hành vi vi phạm. Hơn nữa, cơ chế thanh tra, kiểm tra chưa chặt chẽ, dẫn đến tình trạng DN lợi dụng kẽ hở pháp luật để vi phạm mà không bị phát hiện hoặc xử lý kịp thời. Những bất cập này khiến việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ thuê lại vẫn còn hạn chế, đòi hỏi sự điều chỉnh và bổ sung các quy định pháp luật để tăng cường tính hiệu quả trong quản lý và xử lý vi phạm.

***2.3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật cho thuê lại lao động tại Việt Nam***

*2.3.1.* Cần mở rộng danh mục ngành nghề phù hợp với nhu cầu thực tiễn, đặc biệt trong các lĩnh vực có tính thời vụ cao như công nghệ, logistics và dịch vụ. Việc mở rộng này cần đi kèm với cơ chế giám sát chặt chẽ, tăng cường thanh tra DN để ngăn chặn lạm dụng lao động thuê lại. Đồng thời, cần đảm bảo quyền lợi NLĐ bằng cách quy định mức lương, phúc lợi không thấp hơn lao động chính thức và giới hạn số lần gia hạn hợp đồng thuê lại. Ngoài ra, pháp luật cần có cơ chế linh hoạt để rà soát, điều chỉnh danh mục ngành nghề theo biến động của thị trường lao động, giúp DN chủ động hơn trong việc sử dụng lao động, đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ thuê lại.

*2.3.2.* Cần làm rõ trách nhiệm của DN cho thuê và DN thuê lại nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Cụ thể, pháp luật cần quy định rõ ràng hơn về nội dung hợp đồng giữa DN cho thuê và NLĐ, bao gồm mức lương, thời gian làm việc, chế độ bảo hiểm và điều kiện chấm dứt hợp đồng, tránh tình trạng hợp đồng mập mờ gây bất lợi cho NLĐ. Đồng thời, cần yêu cầu DN thuê lại phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ theo hợp đồng, đặc biệt là đảm bảo mức lương và điều kiện làm việc không thấp hơn so với lao động chính thức ở cùng vị trí. Việc hoàn thiện các quy định này sẽ giúp quan hệ thuê lại lao động minh bạch hơn, tạo môi trường lao động công bằng và bền vững.

*2.3.3.* Đối với các quy định pháp luật về thành lập và hoạt động của DN cho thuê lại lao động, cần bổ sung các điều kiện chặt chẽ hơn nhằm đảm bảo sự minh bạch và ngăn chặn tình trạng lạm dụng lao động. Trước hết, cần nâng cao tiêu chuẩn đối với DN cho thuê, bao gồm yêu cầu về năng lực tài chính, kinh nghiệm quản lý và trách nhiệm pháp lý, nhằm tránh tình trạng DN hoạt động kém hiệu quả hoặc lợi dụng kẽ hở pháp luật. Đồng thời, cần tăng cường cơ chế giám sát, yêu cầu DN thực hiện báo cáo định kỳ về số lượng lao động thuê lại, mức lương, chế độ bảo hiểm và điều kiện làm việc để cơ quan quản lý có thể kiểm soát chặt chẽ. Ngoài ra, cần có chế tài nghiêm khắc hơn đối với các DN vi phạm quy định về sử dụng lao động thuê lại trái phép, đặc biệt là việc trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm hoặc bóc lột lao động. Việc hoàn thiện các quy định này sẽ giúp nâng cao chất lượng hoạt động cho thuê lại lao động, đảm bảo quyền lợi của NLĐ và thúc đẩy thị trường lao động phát triển lành mạnh.

*2.3.4.* Đối với quy định về giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật trong hoạt động cho thuê lại lao động, cần bổ sung cơ chế giải quyết tranh chấp nhanh chóng, minh bạch và hiệu quả hơn. Trước hết, cần làm rõ trách nhiệm của từng bên trong quan hệ thuê lại lao động, giúp NLĐ dễ dàng xác định đối tượng khiếu nại khi quyền lợi bị xâm phạm. Đồng thời, pháp luật cần quy định cụ thể hơn về quy trình giải quyết tranh chấp, bao gồm thủ tục hòa giải, trọng tài lao động và khởi kiện tại tòa án, đảm bảo NLĐ có thể tiếp cận công lý một cách thuận lợi. Bên cạnh đó, cần tăng mức xử phạt đối với các DN vi phạm, đặc biệt là hành vi trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm, trả lương thấp hơn quy định hoặc sử dụng lao động thuê lại trái phép, nhằm nâng cao tính răn đe. Ngoài ra, cơ quan quản lý lao động cần tăng cường thanh tra, kiểm tra định kỳ và xây dựng kênh tiếp nhận phản ánh để kịp thời phát hiện, xử lý các vi phạm. Việc hoàn thiện các quy định này sẽ giúp bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ và đảm bảo tính minh bạch trong hoạt động cho thuê lại lao động.

*Xem tiếp trang 313*