ĐẠI HỌC HUẾ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT

ĐẶNG VĂN MINH

PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG - QUA THỰC TIỄN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Chuyên ngành**: Luật Kinh tế**

Mã số: **8380107**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ – 2019

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: TS. Trần Công Dũng

Phản biện 1: TS. Đào Mộng Điệp

Phản biện 2: PGS.TS Ngô Thị Hường

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ tại: Trường Đại học Luật – Huế.

Vào lúc: 14 giờ 30 phút ngày 25 tháng 5 năm 2020

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU 1
1. Tính cấp thiết của đề tài 1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài 2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài 2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 3
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu 3
6. Ý nghĩa khoa học của luận văn 3
7. Kết cấu luận văn 3
Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG 5
1.1. Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp ... 5
1.1.1. Quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp 5
1.1.1.1. Khái niệm Quyền lợi của người lao động 5
1.1.1.2. Khái niệm "Khu công nghiệp" 5
1.1.1.3. Khái niệm "Quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp" 5
1.1.2. Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp 5
1.1.2.1. Quan niệm về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp 5
1.1.2.2. Nội dung cần bảo vệ 5
1.1.2.3 Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 6
1.2. Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc trong các khu công nghiệp 6
1.2.1. Pháp luật về nội dung quyền lợi của người lao động làm việc trong các khu công nghiệp..... 6
1.2.1.1. Bảo đảm quyền của người lao động đối với việc làm 6
1.2.1.2. Bảo vệ quyền lợi của người lao động..... 7
1.2.1.3. Tiền lương..... 7
1.2.1.4. An toàn lao động - Vệ sinh lao động 8
1.2.1.5. Bảo hiểm xã hội 8
1.2.2. Pháp luật về cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc trong các khu công nghiệp..... 9
1.2.2.1. Cơ chế tự bảo vệ 9

1.3. Các tiêu chí đánh giá pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động 9
1.3.1. Sự đầy đủ trong các nội dung quyền..... 9
1.3.2. Cơ chế bảo vệ hiệu quả, chặt chẽ 9
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 10
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ 11
2.1. Pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền lợi người lao động..... 11
2.1.1. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về việc làm 11
2.1.2. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động trong quan hệ hợp đồng lao động..... 11
2.1.3. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về tiền lương 11
2.1.4. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về an toàn lao động - vệ sinh lao động 12
2.1.5. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về bảo hiểm xã hội.. 12
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật và bảo vệ quyền lợi của người lao động ở các khu công nghiệp ở Thừa Thiên Huế. 13
2.2.1. Tình hình sử dụng lao động ở các khu công nghiệp..... 13
2.2.2. Thực tiễn bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp tại tỉnh Thừa Thiên Huế 14
2.2.2.1. Về thực trạng giao kết hợp đồng lao động, chế độ tiền lương: 14
2.2.2.2. Về thực trạng áp dụng luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 14
2.2.2.3. Về thực trạng an toàn vệ sinh lao động, chăm lo đời sống cho người lao động: 15
2.2.2.4. Về vai trò của tổ chức đại diện cho người lao động: 15
2.2.2.5. Về cơ chế tự bảo vệ, cơ chế giải quyết tranh chấp: 15
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2..... 16
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA TỈNH THỪA THIÊN HUẾ 17
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp 17
3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về quyền lợi cho người lao động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế phải được thực hiện đồng bộ giữa các cơ

quan Nhà nước có thẩm quyền, cũng như đồng bộ với các chính sách pháp luật khác và các lĩnh vực khác có liên quan. 17
3.1.2. Hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp phải phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền lợi cho người lao động. 17
3.1.3. Hoàn thiện và thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động phải theo đúng chính sách của Đảng, Nhà nước. 17
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp 18
3.2.1. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về hợp đồng lao động 18
3.2.1.1. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về giao kết HĐLĐ .. 18
3.2.1.2. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về thực hiện, thay đổi, tạm hoãn HĐLĐ 18
3.2.1.3. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ 18
3.2.2. Sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động 18
3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm xã hội và cơ chế bảo vệ người lao động trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội 19
3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp 19
3.3.1. Nâng cao năng lực của tổ chức đại diện các bên trong việc bảo vệ người lao động 19
3.3.2. Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật bảo vệ quyền lợi cho người lao động 19
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 21
KẾT LUẬN CHUNG 22
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 24

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Bảo vệ người lao động luôn là vấn đề quan trọng của mọi quốc gia nhất là đối với những quốc gia đang trong quá trình hội nhập, đang từng ngày phát triển như Việt Nam. Bởi lẽ, trong mối quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị trị yếu thế hơn, phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Bảo vệ người lao động được hiểu là ngăn chặn mọi sự xâm hại có thể xảy ra đối với người lao động trong quá trình tham gia vào quan hệ lao động. Với vai trò đó "Bảo vệ người lao động " không chỉ là mục tiêu hướng đến mà còn là nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất của pháp luật lao động của mọi quốc gia.

Đối với tỉnh Thừa Thiên Huế hiện nay đang tập trung xây dựng 06 Khu công nghiệp với diện tích 2.168,76 ha, bao gồm: KCN Phú Bài thuộc địa bàn Thị xã Hương Thủy: 818,76 ha; KCN Phong Điền thuộc địa bàn huyện Phong Điền: 700 ha; KCN La Sơn thuộc địa bàn huyện Phú Lộc: 300 ha…

Cho nên, việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong khu vực này là một trong những nội dung cơ bản nhất được chính quyền và nhân dân Thừa Thiên Huế đặc biệt quan tâm. Bởi lẻ quyền lợi của người lao động được quy định trong nhiều văn bản pháp luật từ khi Việt Nam chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường. Trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động càng cần phải bổ sung, cập nhật hơn bao giờ hết.

Quy định của pháp luật về bảo vệ người lao động, bao hàm các quy định về quyền, lợi ích của người lao động trên nhiều phương diện như: Việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm…mà còn là cơ chế bảo vệ về những quyền và lợi ích đó. Rõ ràng cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động hiện nay ở Việt Nam còn nhiều khó khăn, vướng mắc: Tình trạng người sử dụng lao động xâm phạm quyền lợi của người lao động còn phổ biến như nợ đóng bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, tăng giờ làm, tăng ca, chậm tăng lương không đúng với quy định của pháp luật…; Đây là cách tiếp cận thích hợp nhằm đề ra các giải pháp cần thiết để Pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động có thể phát huy được vai trò và ý nghĩa vốn có của nó trong cuộc sống.

Với các lý do trên, tác giả đã chọn đề tài "Pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động - qua thực tiễn tại các khu công nghiệp ở tỉnh Thừa Thiên Huế" làm luận văn thạc sĩ luật học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường và xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, nên bảo vệ người lao động nói chung đang là một vấn đề nóng bỏng của các quốc gia và nhất là một nước đang phát triển như Việt Nam của chúng ta hiện nay. Đề tài đã tiếp cận các công trình nghiên cứu về vấn đề này theo hai nhóm: Các công trình nghiên cứu về quyền con người, quyền lao động; các công trình nghiên cứu về pháp luật lao động.

Luận án tiến sĩ luật học "Chế độ bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam" (2005) của NCS. Lê Thị Hoài Thu đã đi sâu nghiên cứu và trình bày một cách hệ thống những nội dung chủ yếu của chế độ bảo hiểm thất nghiệp, những yêu cầu đặt ra đối với việc xây dựng chế độ bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam, đồng thời có sự so sánh với quy định của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và một số nước trên thế giới.

Luận án Tiến sĩ của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng với đề tài "Pháp luật người lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam năm (2006). Luận văn Thạc sĩ của tác giải Bùi Quang Hiệp với đề tài " Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam năm 2007.

Nguyễn Thúy Hà (2011), "Hợp đồng lao động trong Bộ luật lao động - Thực trạng và giải pháp hoàn thiện", Đề tài nghiên cứu cấp cơ sở tại Viện Nghiên cứu lập pháp.

Tuy nhiên, các công trình trên chỉ tập trung nghiên cứu trong phạm vi pháp luật lao động và một số đối tượng có nghiên cứu rộng, nhằm xây dựng và hoàn thiện các chế định pháp luật lao động nhưng chưa đánh giá các quy định của pháp luật ở góc độ bảo vệ quyền lợi của người lao động đối với một nhóm đối tượng người lao động cụ thể.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn, nghiên cứu thực tiễn pháp luật áp dụng pháp luật nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động của Việt Nam và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi của người lao động ở các khu công nghiệp tỉnh Thừa Thiên Huế.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Đánh giá thực trạng bảo vệ quyền lợi của người lao động đang làm việc ở các khu công nghiệp; từ đó đề xuất các giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động ở nước ta hiện nay. Luận văn hệ thống các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động qua góc độ nội dung quyền và cơ chế bảo vệ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động và thực tiễn bảo vệ quyền lợi của người lao động đang làm việc ở các khu công nghiệp ở Thừa Thiên Huế.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian:

Đề tài được nghiên cứu dưới góc độ luật học các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động và thực tiễn áp dụng, trong phạm vi ở các khu công nghiệp tỉnh Thừa Thiên Huế.

- Phạm vi thời gian: 03 năm: 2015 - 2017

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

- *Về phương pháp luận:*

Luận văn dựa trên cơ sở phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác – Lênin cùng với tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật.

- *Về phương pháp nghiên cứu cụ thể:*

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học truyền thống như phân tích, so sánh, thống kê, quy nạp, diễn giải…trong quá trình nghiên cứu.

6. Ý nghĩa khoa học của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và quyền lợi của người lao động đang làm việc ở các khu công nghiệp nói riêng.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Trên cơ sở phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền lợi của người lao động và thực tiễn áp dụng các quy định đó, luận văn chỉ ra những vướng mắc, khó khăn còn tồn tại và đưa ra một số kiến nghị nhằm sửa đổi, bổ sung những điểm còn chưa hợp lý nhằm góp phần hoàn thiện hơn nữa các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động và nâng cao hiệu qủa áp dụng trong đời sống xã hội hiện nay.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, luận văn gồm có 3 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền lợi của người lao động và pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động

Chương 2: Thực trạng pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động và thực tiễn áp dụng ở các khu công nghiệp tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

Chương 3: Định hướng hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp của tỉnh Thừa Thiên Huế.

Chương 1:
NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

1.1.1. Quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

1.1.1.1. Khái niệm Quyền lợi của người lao động

Theo khoản 3 Điều 1 - Bộ Luật Lao động thì: "Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động."

1.1.1.2. Khái niệm "Khu công nghiệp"

Theo quy định tại Nghị định 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 thì khái niệm "khu công nghiệp" được bao quát và đầy đủ hơn cả: "Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định tại Nghị định này. Khu công nghiệp gồm nhiều loại hình khác nhau, bao gồm: Khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp sinh thái (sau đây gọi chung là Khu công nghiệp, trừ trường hợp có quy định riêng đối với từng loại hình).

1.1.1.3. Khái niệm "Quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp"

Có thể hiểu quyền lợi của người lao động trong KCN là quyền được quy định bởi pháp luật lao động và những nội quy của các doanh nghiệp trong KCN và những nội quy đó phù hợp với quy định của pháp luật.

1.1.2. Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

1.1.2.1 Quan niệm về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

Trong quan hệ lao động luôn tồn tại sự bất bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động bị phụ thuộc về mặt tổ chức, phụ thuộc về kinh tế, phụ thuộc về môi trường làm việc...Do đó quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, trong đó có quyền được bảo vệ việc làm, tiền lương ổn định là khó có thể được đảm bảo. Vì vậy một trong những nhiệm vụ hàng đầu của pháp luật nói chung là phải bảo vệ được người lao động khi tham gia vào các quan hệ lao động.

1.1.2.2 Nội dung cần bảo vệ

- Bảo vệ quyền việc làm

- Bảo vệ quyền được đảm bảo tiền lương và thu nhập

- Bảo vệ quyền nhân thân của người lao động

- Bảo vệ quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý

- Bảo vệ quyền tự do công đoàn và quyền liên kết đình công

- Bảo vệ quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng

1.1.2.3 Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tương đối phức tạp và được cấu thành bởi các bộ phận có mối quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau thành một chỉnh thể thống nhất có sự vận hành theo những nguyên tắc và quá trình xác định, cho thấy, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động không phải là một cơ quan, một yếu tố đơn lẻ mà là một hệ thống các yếu tố cấu thành, có mối quan hệ tác động lẫn nhau tạo thành chỉnh thể thống nhất.

Người lao động có vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội, là nhân tố quyết định sự tồn tại và phát triển, ổn định của một quốc gia và cũng là yếu tố quyết định việc sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác trong quá trình sản xuất kinh doanh. Ở đâu có lực lượng lao động hùng mạnh thì ở đó kinh tế và xã hội được đảm bảo, phát triển một cách ổn định và thịnh vượng. Như vậy pháp luật thực hiện bảo vệ người lao động với tư cách là bảo vệ một chủ thể của xã hội. Trước hết là bảo vệ sức lao động, thu nhập và lợi ích từ lao động của họ. Và cao hơn nữa, là bảo vệ các nhu cầu cơ bản của người lao động như việc làm, các cơ hội phát triển…Sự bảo vệ này được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật tránh việc người sử dụng lao động chèn ép, trục lợi, bóc lột…sức lao động của người lao động.

1.2. Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc trong các khu công nghiệp

1.2.1. Pháp luật về nội dung quyền lợi của người lao động làm việc trong các khu công nghiệp

1.2.1.1. Bảo đảm quyền của người lao động đối với việc làm

Định nghĩa về việc làm theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO) là: Người có việc làm là những người làm một việc gì đó được trả công, lợi nhuận hoặc được thanh toán bằng hiện vật, hoặc những người tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích.

Bảo đảm việc làm cho người lao động không chỉ nhằm bảo vệ lợi ích của người lao động mà còn bảo vệ người sử dụng lao động trong việc duy trì công việc ổn định, thường xuyên, ổn định sản xuất, kinh doanh từ đó ổn định kinh tế đất nước. Nhận thức rõ tầm quan trọng của vấn đề, Hiến

pháp năm 2013 đã quy định "Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho người lao động". Theo đó, Bộ luật lao động, Luật bảo hiểm xã hội, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật dạy nghề,... và các văn bản hướng dẫn thi hành bước đầu đã điều chỉnh một số nội dung trong quan hệ xã hội về việc làm.

1.2.1.2. Bảo vệ quyền lợi của người lao động

Trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, quyền tự do thoả thuận của con người được bảo vệ, do đó quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động chỉ được xác lập khi hai bên đã thoả thuận với nhau một hợp đồng, đó chính là hợp đồng lao động.

Theo pháp luật lao động Việt Nam, Điều 15, Bộ luật lao động quy định: Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Đặc trưng của Hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có đối tượng là việc làm.

Hợp đồng lao động xác lập một cách bình đẳng, tự nguyện, song phương không có sự cưỡng bức giữa các bên.

Hợp đồng lao động là điều kiện ràng buộc các chủ thể.

Hợp đồng lao động được ký kết trực tiếp, có tính đích danh giữa người lao động và người sử dụng lao động, được thực hiện liên tục trong một thời gian nhất định, hoặc trong thời gian không xác định tuỳ vào từng loại hợp đồng.

* Với tư cách là thoả thuận có tính ràng buộc và bảo vệ các bên trong quan hệ lao động, hợp đồng lao động được ký kết sẽ nhằm mục đích:

Xác định rõ quyền và nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động và ngược lại.

Hợp đồng lao động là căn cứ dựa vào đó xem xét giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh khi có sự vi phạm.

1.2.1.3. Tiền lương

a. Khái niệm tiền lương

Theo quy định của Điều 90 Bộ luật lao động thì Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

** Nguyên tắc điều chỉnh tiền lương*

Nguyên tắc phân phối theo lao động.

Điều chỉnh tiền lương phải trên cơ sở phát triển của nền kinh tế và tuỳ thuộc vào điều kiện lao động cụ thể.

Việc trả lương phải trên cơ sở năng suất lao động và chất lượng công việc.

1.2.1.4. An toàn lao động - Vệ sinh lao động

a. Khái niệm về an toàn lao động -Vệ sinh lao động

"An toàn lao động, vệ sinh lao động" theo nghĩa rộng được hiểu là tổng hợp các biện pháp về khoa học - kĩ thuật, y tế - vệ sinh học, kinh tế học…được tiến hành nhằm thiết lập điều kiện làm việc đảm bảo an toàn, vệ sinh cho người lao động, hạn chế đến mức thấp nhất khả năng bị tai nạn lao động hoặc giảm thiểu tỉ lệ người bị mắc bệnh nghề nghiệp trong môi trường làm việc.

b. Các đặc trưng của an toàn lao động, vệ sinh lao động

Một là, các quy định về an toàn, vệ sinh lao động mang tính chất khoa học kĩ thuật rõ nét.

Hai là, các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động mang tính bắt buộc cao.

Ba là, các quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động mang tính xã hội rộng rãi.

Bốn là, quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ tính mạng, sức khỏe của người lao động.

c. Sự điều chỉnh của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Thứ nhất, Nhà nước thống nhất quản lý về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Thứ hai, thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động là nghĩa vụ bắt buộc đối với các bên trong quan hệ lao động, nếu không thực hiên đúng hoặc thực hiện không đầy đủ thì nhà nước sẽ có chế tài xử lý.

Thứ ba, tổ chức Công Đoàn tham gia, có vai trò quan trọng trong lĩnh vực an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Thứ tư, tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về an toàn, vệ sinh lao động trong các Công ước có liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn.

1.2.1.5. Bảo hiểm xã hội

a. Khái niệm bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội dưới góc độ kinh tế: là một phạm trù kinh tế tổng hợp, là sự đảm bảo thu nhập, nhằm đảm bảo cuộc sống cho người lao động khi bị giảm hoặc mất khả năng lao động.

Dưới góc độ pháp lý, chế độ bảo hiểm xã hội là tổng hợp những quy định của Nhà nước, quy định các hình thức bảo đảm điều kiện vật chất và tinh thần cho người lao động và thành viên gia đình họ trong trường hợp bị giảm hoặc mất khả năng lao động.

1.2.2. Pháp luật về cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc trong các khu công nghiệp

1.2.2.1. Cơ chế tự bảo vệ

** Thông qua cơ chế đại diện*

** Thông qua cơ chế bồi thường thiệt hại*

** Thông qua cơ chế xử phạt*

1.3. Các tiêu chí đánh giá pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động

1.3.1. Sự đầy đủ trong các nội dung quyền

Tiêu chí về sự đầy đủ trong các nội dung quyền (tính toàn diện). Sự đầy đủ trong các nội dung quyền là yêu cầu đầu tiên thể hiện mức độ hoàn thiện của pháp luật nói chung và pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động nói riêng.

1.3.2. Cơ chế bảo vệ hiệu quả, chặt chẽ

Hợp đồng lao động;.

Hạn chế sự bóc lột của người sử dụng lao động đối với người lao động thông qua các quy định hạn chế quyền của người sử dụng lao động.

Hoạt động của tổ chức Công đoàn là nhân tố quan trọng đảm bảo việc thực hiện các quy định của luật lao động.

Người lao động sử dụng quyền đình công để bảo vệ quyền lợi của mình.

Sự tồn tại của cơ chế lao động ba bên gồm có người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Các quy định của pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và người lao động trong các khu công nghiệp nói riêng đã tạo ra cơ sở pháp lý để các bên thiết lập quan hệ lao động, tạo điều kiện cho sự vận động, phát triển của thị trường lao động, góp phần trong việc điều tiết, quản lý nhà nước về lao động trên phạm vi toàn xã hội.

Trong chương này tác giả đã phân tích những khái niệm liên quan đến bảo vệ quyền lợi của người lao động cũng như phân tích những nội dung cơ bản của pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động. Có thể nói bảo vệ quyền lợi của người lao động là nội dung xuyên suốt, bao trùm của Bộ luật lao động. Từ đó hình thành những cơ chế để bảo vệ người lao động. Những vấn đề lý luận cơ bản ở chương I là tiền đề quan trọng để tác giả đề cập đến thực trạng áp dụng pháp luật bảo vệ người lao động ở các khu công nghiệp tại địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế.

Chương 2
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

2.1. Pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền lợi người lao động

2.1.1. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về việc làm

Bộ luật lao động quy định người lao động có quyền: "1. Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm" (Khoản 1, Điều 10 BLLĐ).

Quyền lựa chọn việc làm: Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

Người lao động có quyền trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khoẻ của mình (Khoản 2, Điều 16 BLLĐ.

2.1.2. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động trong quan hệ hợp đồng lao động

Bộ luật lao động đã quy định cụ thể nguyên tắc giao kết hợp đồng tại Điều 17 là:

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

2. Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Các loại hợp đồng lao động:

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;

Nội dung của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chính được quy định tại khoản 1, điều 23 BLLĐ và được hướng dẫn cụ thể tại Điều 4 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, đó là:

2.1.3. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về tiền lương

* Tiền lương tối thiểu: Quan niệm về tiền lương tối thiểu đã được ghi rõ tại điều 91 BLLĐ như sau:

"- Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành.

Theo quy định của Bộ luật lao động, người sử dụng lao động không được trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước công bố.

* Quy định về các hình thức trả lương:

Theo quy định tại Điều 94 Bộ luật lao động thì khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận với nhau về mức lương được hưởng, các hình thức trả lương, Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.

2.1.4. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về an toàn lao động - vệ sinh lao động

Bộ luật lao động quy định mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2.1.5. Nội dung pháp luật bảo vệ người lao động về bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là một phần của an sinh xã hội, trong lĩnh vực lao động, pháp luật lao động điều chỉnh vấn đề bảo hiểm xã hội nhằm bảo vệ người lao động. Tuy nhiên với tư cách là luật chung, Bộ luật lao động chỉ quy định những nội dung sau:

- Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

- Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

- Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

- Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hằng năm theo quy định.

*** Mức đóng và phương thức đóng của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc:**

- Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ và h khoản 1 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội, hằng tháng đóng bằng 8% mức tiền lương tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

Người lao động quy định điểm i khoản 1 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội, hằng tháng đóng bằng 8% mức lương cơ sở vào quỹ hưu trí và tử tuất.

- Người lao động quy định tại điểm g khoản 1 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội, mức đóng và phương thức đóng được quy định như sau:

a) Mức đóng hằng tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất bằng 22% mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, đối với người lao động đã có quá trình tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; bằng 22% của 02 lần mức lương cơ sở đối với người lao động chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc hoặc đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng đã hưởng bảo hiểm xã hội một lần;

b) Phương thức đóng được thực hiện 3 tháng, 06 tháng, 12 tháng một lần hoặc đóng trước một lần theo thời hạn ghi trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

* Mức đóng và phương thức đóng của người sử dụng lao động

- Người sử dụng lao động hằng tháng đóng trên quỹ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, đ và h khoản 1 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội như sau:

*** Mức đóng và phương thức đóng của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện**

- Người lao động quy định tại khoản 4 Điều 2 của Luật bảo hiểm xã hội, hằng tháng đóng bằng 22% mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn để đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật và bảo vệ quyền lợi của người lao động ở các khu công nghiệp ở Thừa Thiên Huế.

2.2.1. Tình hình sử dụng lao động ở các khu công nghiệp

Thừa Thiên Huế hiện có 06 khu công nghiệp (phân bố trên địa bàn thuộc 06 huyện và thị xã) và khu kinh tế Chân Mây – Lăng Cô.

Tổng số lao động tại khu kinh tế, công nghiệp tỉnh hiện có hơn 23.000 lao động. Trong đó, số lao động ở 21 công đoàn cơ sở (CĐCS) trực thuộc Công đoàn khu kinh tế, công nghiệp tỉnh đang quản lý có gần 18.000 lao động, với số lao động nữ hơn 13.000 người (chiếm gần 74% trên tổng số lao động). Số CĐCS ở các doanh nghiệp còn lại do Công đoàn Tập đoàn Dệt may Việt Nam, Công đoàn ngành Xây dựng, Công đoàn ngành Công

thương tỉnh...quản lý trực tiếp. Trong 21 CĐCS trực thuộc hiện có, gồm 01 CĐCS hành chính; 10 CĐCS thuộc doanh nghiệp FDI, 10 CĐCS thuộc doanh nghiệp cổ phần và TNHH có vốn đầu tư trong nước. Tổng số đoàn viên là 15.439 người (chiếm hơn 86,3 % trên tổng số lao động), trong đó, đoàn viên nữ có 11.950 người (chiếm hơn 77,4% trên tổng số đoàn viên).

Về cơ cấu lao động thuộc Công đoàn khu kinh tế, công nghiệp quản lý, lao động chủ yếu tập trung ở ngành may mặc với 14.665 người (chiếm 81,7%), lĩnh vực chế biến sản phẩm thuỷ sản, gia công lâm sản, sản xuất bia có 1.850 người (chiếm 10,5%), số còn lại thuộc lĩnh vực sản xuất vật liệu xây dựng, bao bì, cơ khí…(chiếm 7,8%)

Về chất lượng lao động: Có 18 người trình độ trên Đại học (chiếm 0,1%), Đại học 1.097 người (chiếm 6,2%), Cao đẳng 674 người (chiếm 3,8%), Trung cấp 912 người (chiếm 5,1%), số lao động còn lại đa số đã qua đào tạo nghề (chủ yếu do doanh nghiệp đào tạo, hoặc đào tạo lại theo hình thức ngắn hạn tại chỗ) chiếm 84,8%.

2.2.2. Thực tiễn bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp tại tỉnh Thừa Thiên Huế

2.2.2.1. Về thực trạng giao kết hợp đồng lao động, chế độ tiền lương:

Trong tổng số lao động hiện có tại các khu công nghiệp, khu kinh tế tại tỉnh Thừa Thiên Huế, số lao động được ký kết hợp đồng lao động chiếm 97,5%; thực hiện các khoản bảo hiểm bắt buộc cho người lao động chiếm 96,3%. Tỷ lệ hợp đồng lao động được ký kết tuy có cao, song các doanh nghiệp chỉ mới thực hiện đúng mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động do Chính phủ quy định, phổ biến nhất là tình trạng người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động với người lao động theo mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định mà không theo thu nhập thực tế như hai bên đã thỏa thuận.

2.2.2.2. Về thực trạng áp dụng luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp:

Chính phủ hàng năm đều có quy định về mức tiền lương tối thiểu vùng, đây là mức lương mà các doanh nghiệp thường lấy làm chuẩn để ký hợp đồng lao động, mặc dù trên thực tế hai bên đã thỏa thuận mức thu nhập hằng tháng cao hơn. Điều này có lợi nhiều cho doanh ngiệp, gây thiệt hại không nhỏ cho người lao động. Trước mắt, người sử dụng lao động giảm được tiền bảo hiểm xã hội tính trên tỷ lệ tiền lương được ghi trong hợp đồng và khi cần họ có quyền giảm bớt thu nhập của người lao động bằng cách cắt giảm hợp pháp các khoản phụ cấp. Họ vừa bị giảm thu nhập, vừa phải nhận lương thấp sau nhiều năm làm việc. Mặt khác, nhiều doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về pháp luật BHXH, BHYT,

BHTN; tình trạng trốn đóng, chậm đóng, chiếm dụng quỹ BHXH, BHYT của các chủ sử dụng lao động còn diễn ra khá phổ biến.

2.2.2.3. Về thực trạng an toàn vệ sinh lao động, chăm lo đời sống cho người lao động:

Hiện vẫn còn một số doanh nghiệp, công nhân làm việc trong điều kiện nóng, bụi, tiếng ồn cao dễ dẫn đến nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp. Hiện nay, đại bộ phận công nhân, lao động trong khu công nghiệp chưa có nhà ở tập trung, nếu ở xa phải thuê nhà trọ bên ngoài; công nhân có nhà ở vùng ven không có tuyến xe buýt cố định phải đi và về bằng phương tiện cá nhân, cự ly từ 20-30 km.

2.2.2.4. Về vai trò của tổ chức đại diện cho người lao động:

Nhìn chung Tổ chức công đoàn tại các khu kinh tế, khu công nghiệp ngày càng phát triển về qui mô, chất lượng và có những bước trưởng thành đáng kể về công tác tuyên truyền, giáo dục; phối hợp xây dựng và thực hiện quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế, phần lớn các CĐCS trong khu kinh tế, công nghiệp chưa chủ động tổ chức thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, hoặc có những đơn vị ký kết thỏa ước lao động tập thể nhưng nội dung hầu như sao chép từ luật, thậm chí có những bản thoả ước như là bản Nội quy thứ hai của doanh nghiệp, chất lượng của các bản thoả ước tập thể chưa cao. Hầu hết các doanh nghiệp không thực hiện tổ chức hội nghị người lao động đầu năm. Một số CĐCS chưa có đại diện của mình tham gia trong các hội đồng tuyển dụng, định mức lao động, nâng lương, khen thưởng, kỷ luật...Cán bộ công đoàn chủ chốt ở cơ sở đều làm việc kiêm nhiệm, chưa chủ động trong công việc, là người làm công ăn lương cho chủ doanh nghiệp, nên việc thuyết phục, vận động đối với người sử dụng lao động chưa mạnh dạn, còn nhiều hạn chế đáng kể; phần lớn phụ thuộc vào ý thức và thái độ chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động.

2.2.2.5. Về cơ chế tự bảo vệ, cơ chế giải quyết tranh chấp:

Toà án, cơ quan giải quyết tranh chấp về lao động, hoạt động của toà án không mang tính chủ động như hoạt động của thanh tra lao động. Toà án chỉ vào cuộc khi có đơn khởi kiện của người lao động hoặc cơ quan Nhà nước có quyền đại diện khởi kiện và vụ việc thuộc thẩm quyền.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong Chương này tác giả đã phân tích nội dung pháp luật bảo vệ người lao động, trong đó có những nội dung chủ yếu là nội dung pháp luật về việc làm và bảo đảm việc làm, nội dung pháp luật về tiền lương, bảo hiểm xã hội, hợp đồng, công đoàn, an toàn lao động và vệ sinh lao động. Từ đó tác giả chỉ ra được thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các KCN ở Thừa Thiên Huế cho thấy nhiều quy định của BLLĐ về bảo vệ quyền lợi của người lao động còn bất cập, chưa phù hợp với điều kiện, cơ sở kinh tế, xã hội nước ta. Thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, từ hệ thống pháp luật cho đến tổ chức công đoàn, các cơ quan hữu quan chưa làm tốt trách nhiệm của mình. Cũng một phần xuất phát từ người sử dụng lao động còn chạy theo lợi nhuận, người lao động cũng chưa quan tâm đúng mức trong việc bảo vệ quyền lợi của mình. Từ thực trạng đó tác giả đề xuất những giải pháp khắc phục ở chương III.

Chương 3
ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về quyền lợi cho người lao động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế phải được thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, cũng như đồng bộ với các chính sách pháp luật khác và các lĩnh vực khác có liên quan.

Việc hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền lợi của người lao động nói chung là một vấn đề phức tạp, liên quan đến nhiều cơ quan, bộ ngành, nhiều văn bản luật khác nhau, do vậy muốn bảo vệ quyền lợi của người lao động muốn đạt hiệu quả cao thì phải được thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan hữu quan này.

Việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động không chỉ đòi hỏi thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền mà còn phải được tiến hành song song với việc hoàn thiện các chính sách pháp luật khác và các lĩnh vực khác có liên quan.

3.1.2. Hoàn thiện pháp luật và thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp phải phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền lợi cho người lao động.

Hội nhập là một quá trình khách quan và là xu hướng vận động chủ yếu của nền kinh tế thế giới, nhất là trong thời đại cách mạng công nghệ 4.0 hiện nay. Việt Nam đang chủ động tham gia vào quá trình toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế trên các lĩnh vực khác nhau của đời sống kinh tế - xã hội. Công tác bảo vệ người lao động nói chung, bảo vệ người lao động trong các khu công nghiệp nói riêng cũng đang thay đổi để bắt kịp tình hình mới.

Các Công ước liên quan đến bảo vệ người lao động mà Việt Nam đã phê chuẩn hoặc tham gia được Việt Nam tôn trọng và thể hiện trong các quy định pháp luật về bảo vệ người lao động. Do vậy việc hoàn thiện các quy định của pháp luật trong lĩnh vực này cũng cần được sửa đổi nhằm phù hợp, cụ thể hóa các cam kết quốc tế của Việt Nam.

3.1.3. Hoàn thiện và thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động phải theo đúng chính sách của Đảng, Nhà nước.

Việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và người lao động trong các khu công nghiệp nói chung vừa phải đảm bảo kế thừa những hạt nhân hợp lý của quá trình pháp điển hóa trước đó vừa đảm bảo phù hợp với thực tiễn trình độ của nền kinh tế - xã hội nước nhà hiện nay, đồng thời hài hòa với lợi ích của toàn xã hội, của người sử dụng lao động.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

3.2.1. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về hợp đồng lao động

3.2.1.1. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về giao kết HĐLĐ

Thứ nhất, thời hạn của HĐLĐ

Thứ hai, Hình thức của HĐLĐ

3.2.1.2. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về thực hiện, thay đổi, tạm hoãn HĐLĐ

Thứ nhất, theo điều 45 BLLĐ sửa đổi 2012 thì lại phân ra làm 2 trường hợp tương ứng với trách nhiệm của Người sử dụng lao động kế tiếp cũng khác nhau. Cụ thể:

Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì NSDLĐ kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ. Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có thì phải có trách nhiệm *xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động.*

Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của DN thì NSDLĐ trước đó *phải lập phương án sử dụng lao động.*

Thứ hai, Trong trường hợp tạm hoãn HĐLĐ do người lao động bị tạm giữ, tạm giam có liên quan đến quan hệ lao động, quy định người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương và trong trường hợp NLĐ có lỗi cũng không phải hoàn trả tiền tạm ứng, nếu người lao động không có lỗi người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam.

Thứ ba, cần quy định thời gian tạm hoãn phải được tính vào thời hạn của HĐLĐ

3.2.1.3. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ

T*hứ nhất,* Về hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thời hạn báo trước.

- *Thứ hai,* Chấm dứt HĐLĐ theo điều 44 BLLĐ 2012.

3.2.2. Sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động

Nhà nước nên bổ sung những quy định về tiêu chuẩn, quy trình vận hành công nghệ, máy móc, phương tiện, trang thiết bị cho hoạt động sản xuất kinh doanh; bổ sung quy định đối với người thiết kế, chế tạo, nhập khẩu công nghệ, thiết bị, dụng cụ, hóa chất...

Nhà nước cần xây dựng chế tài nghiêm khắc với mức phạt tiền thích đáng và có biện pháp xử phạt bổ sung nhằm xử lí các hành vi vi phạm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động một cách nghiêm khắc để ngăn ngừa sự tái diễn của các hành vi vi phạm đó.

3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo hiểm xã hội và cơ chế bảo vệ người lao động trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội

Phải có những chế tài thích đáng, đủ sức răn đe đối với những DN không chấp hành nghiêm Luật Lao động và Luật BHXH. Hiện nay, những DN bị phát hiện kéo dài thời gian thử việc hoặc không ký HĐLĐ cho NLĐ cũng chỉ bị nhắc nhở, chứ chưa bị xử phạt. Đối với các DN bị phát hiện không nộp hoặc chậm nộp BHXH và BHYT bắt buộc, cơ quan chức năng cũng chỉ có quyền phạt cao nhất là 20 triệu đồng.

3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các khu công nghiệp

3.3.1. Nâng cao năng lực của tổ chức đại diện các bên trong việc bảo vệ người lao động

Thứ nhất, cán bộ công đoàn ở cơ quan thường trực của Công đoàn khu kinh tế công nghiệp tỉnh phải có tư duy và tác phong làm việc theo đúng nghĩa của một cán bộ công đoàn chuyên nghiệp; Thành viên ban chấp hành công đoàn cơ sở cần phải được bảo vệ bởi những quy định pháp luật cụ thể để Ban chấp hành công đoàn cơ sở thực sự là người đại diện cho quyền lợi của công nhân lao động. Phải bảo đảm cán bộ công đoàn không bao gồm cán bộ quản lý, chủ doanh nghiệp hoặc người thân của họ..,

Thứ hai, tại Bộ Luật Lao động đã quy định cụ thể về trình tự thương lượng tập thể và thỏa ước lao động nêu rõ đối tượng, nội dung, thời gian thực hiện, tuy nhiên việc đàm phán thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể ở khá nhiều doanh nghiệp trên thực tế nặng hình thức, kéo dài không thực chất. Cần hoàn thiện, bổ sung các quy định về chế tài xử phạt đủ mạnh đối với các vi phạm trong thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể.

3.3.2. Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật bảo vệ quyền lợi cho người lao động

- Cần nâng cao nhận thức một cách đúng đắn về vai trò, vị trí nội dung của công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật từ các cấp

lãnh đạo đến từng chủ thể làm công tác phổ biến, giáo dục pháp luật; cần tranh thủ sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng trong công tác phổ biến, giáo dục pháp luật.

- Cần chủ động nắm thông tin, nhu cầu liên hệ với các doanh nghiệp để thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến cho các doanh nghiệp mới đi vào hoạt động, các doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động.

- Nắm thông tin, kiến nghị về kết quả thanh tra, kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động và các pháp luật có liên quan, tìm hiểu nhu cầu, nguyện vọng của người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp thường xuyên xảy ra tranh chấp lao động để có kế hoạch tuyên truyền, phổ biến có hiệu quả, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

- Hình thành một bộ phận chuyên triển khai công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật để tham mưu cho lãnh đạo các cấp và chịu trách nhiệm làm đầu mối phối hợp công tác giữa các ngành, các doanh nghiệp; bố trí cán bộ có năng lực, nhiệt tình, am hiểu pháp luật phụ trách công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật tại các đơn vị, doanh nghiệp

Những nội dung cần tuyên truyền:

- Tuyên truyền về các qui định của Bộ luật Lao động, đặc biệt là nội dung mới của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tranh chấp lao động, việc làm, bảo hiểm thất nghiệp, quản lý lao động là người nước ngoài, cho thuê lại lao động, an toàn vệ sinh lao động, những quy định riêng đối với lao động nữ, lao động giúp việc gia đình, đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, quản lý nhà nước về lao động, xử phạt vi phạm pháp luật về lao động.

- Hướng dẫn quy trình đình công, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động cá nhân, quy trình giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục theo quy định của pháp luật lao động trên địa bàn tỉnh và pháp luật khác có liên quan, hướng dẫn kỹ năng hòa giải cho hòa giải viên, hướng dẫn việc theo dõi, quản lý lao động giúp việc gia đình và hộ gia đình có sử dụng lao động giúp việc gia đình cho cán bộ xã, phường, thị trấn.

- Đào tạo kỹ năng thương lượng tập thể cho đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động nhằm hỗ trợ doanh nghiệp khi xây dựng và thương lượng thỏa ước lao động tập thể; kỹ năng xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương của các doanh nghiệp.

- Các pháp luật khác liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp, đến quyền, nghĩa vụ người lao động và người sử dụng lao động: Luật Công đoàn; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Giáo dục nghề nghiệp; Luật Hợp tác xã, Luật Bình đẳng giới, Luật Khiếu nại, Luật Thanh tra.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ thực trạng áp dụng pháp luật bảo vệ người lao động tại các khu công nghiệp tại tỉnh Thừa Thiên Huế tác giả đã đưa ra một số giải pháp, kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật bảo vệ người lao động. Qua những đề xuất, giải pháp đó có thể thấy rằng hoàn thiện các quy định về bảo vệ người lao động phải triệt để đảm bảo và tôn trọng quyền tự định đoạt của các chủ thể trong quan hệ lao động, phải tính đến sự đặc trưng của quan hệ lao động, những đặc thù của thị trường lao động nước ta đồng thời quan tâm đến xu thế hội nhập kinh tế quốc tế của quan hệ lao động. Ngoài ra, cần phải chú ý đến các giải pháp như cân đối cung cầu lao động, thiết lập cơ chế ba bên, tăng cường công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, xử lí nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật lao động, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp...nhằm tạo môi trường, điều kiện để bảo vệ quyền lợi của người lao động môt cách tốt nhất.

KẾT LUẬN CHUNG

Hoàn thiện pháp luật lao động trong việc bảo vệ người lao động là việc làm cần thiết trong chiến lược phát triển của mỗi quốc gia, từ đó xây dựng các chương trình phát triển nguồn nhân lực của đất nước trong mối quan hệ hài hoà giữa các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Vấn đề bảo vệ người lao động ở Việt Nam, ngày càng được hoàn thiện với các chế định của pháp luật lao động như: việc làm và đảm bảo việc làm; tiền lương; bảo hiểm xã hội hợp đồng lao động; an toàn lao động, vệ sinh lao động...các chế định này ngày càng được hoàn thiện qua quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Việc bảo vệ người lao động được luật lao động đặt trong mối quan hệ hài hoà giữa các chủ thể là người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước, đó chính là bảo vệ người lao động trên cơ sở bảo hộ các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, khuyến khích sản xuất và mở rộng sản xuất, tạo nhiều việc làm cho xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

Nội dung của việc bảo vệ xuất phát từ nhu cầu thực tiễn đời sống xã hội. Qua thực tiễn nghiên cứu bảo vệ người lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Thừa Thiên Huế cho thấy các quy định trong lĩnh vực này đã đi vào cuộc sống.

Tuy nhiên, pháp luật lao động còn bộc lộ một số điểm bất cập, chưa phù hợp với thực tế, tạo các lỗ hổng để những đối tượng có nghĩa vụ thực hiện lách luật. Quá trình thực hiện và áp dụng pháp luật lao động còn nhiều điểm bất cập, chưa triệt để, chưa có sự tham gia tích cực của các chủ thể liên quan và có chức năng, từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể có nghĩa vụ thực hiện pháp luật coi thường pháp luật, không thực hiện hoặc thực hiện chưa đúng các quy định của pháp luật trong việc bản vệ quyền lợi của người lao động. Các chế tài được áp dụng đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động còn quá thấp và yếu không đủ sức dăn đe đối với các đối tượng vi phạm...nên thực trạng người lao động bị xâm hại về quyền lợi cũng như các điều kiện lao động ngày càng trở nên phổ biến. Điều này ít nhiều ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của người lao động, dẫn đến hiệu quả bảo vệ của các quy định chưa cao. Đây là những vấn đề mà luận văn đã làm rõ được. Từ những bất cập, vướng mắc đó, luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường tính hiệu quả của pháp luật trong việc bảo vệ người lao động, từ đó đáp ứng yêu cầu của giai đoạn phát triển mới, nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế diễn ra ngày càng sâu rộng, cạnh tranh lao động ngày càng gay gắt. Để bảo vệ có hiệu quả

quyền lợi của người lao động cho phù hợp với tình hình phát triển kinh tế, bên cạnh việc nâng cao ý thức pháp luật của bản thân người lao động thì nâng cao, năng lực hoạt động kiểm tra giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động là hết sức cần thiết. Sự kết hợp đồng bộ này sẽ góp phần bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động một cách có hiệu quả ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2013), Hiến pháp 2013, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

2. Quốc hội (2012), Bộ luật lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

3. Quốc hội (2013), Luật Việc làm 2013 của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

4. Quốc hội (2015), Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015 của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

5. Quốc hội (2014), Bảo hiểm xã hội 2014 của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt nam, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

6. Chính phủ (2018), Nghị định 121/2018/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 49/2013/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật lao động về tiền lương.

7. Chính phủ (2016), Nghị định 11/2016/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam .

8. Chính phủ (2015), Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.

9. Chính phủ (2015), Nghị định 61/2015/NĐ-CP Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm.

10. Chính phủ (2015), Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động.

11. Chính phủ (2015), Nghị định 03/2014/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật lao động về việc làm.

12. Trường Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình Luật lao động.

13. Đại học Quốc gia Hà Nội, Khoa Luật, Giáo trình Luật lao động.

14. Trường đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội, Giáo trình Kinh tế Lao động.

15. Nguyễn Văn Ngọc (biên soạn), Từ điển kinh tế học, NXB Đại học kinh tế quốc dân, HÀ Nội 2006.

16. Hội đồng quốc gia chỉ đạo biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam,Từ điển Bách khoa Việt Nam, Tập 2 (E-M), NXB Từ Điển Bách Khoa, Hà Nội, 2002.

17. Nguyễn Thị Kim Phụng (năm 2006), "Pháp luật người lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam.

18. Luận văn Thạc sĩ Huỳnh Văn Tịnh, "Một số giải pháp bảo đảm thực thi quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai năm 2004).

19. Luận văn Thạc sĩ Bùi Quang Hiệp (năm 2007), " Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam".

20. Luận án tiến sĩ luật học (2005), "Chế độ bảo hiểm thất nghiệp trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam" Lê Thị Hoài Thu.

21. Lê Thị Hoài Thu, "Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam".

22. Luận văn thạc sĩ luật học (2011), "Pháp luật bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam hiện nay" Quách Đại Huấn.

23. Luận văn Thạc sĩ Khuất Thị Thu Hiền (năm 2006), "Hoàn thiện việc quản lý Nhà nước đối với hợp đồng lao động ở nước ta hiện nay".

24. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995),*Toàn tập*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội

25. http://bhxhthuathienhue.vn/DebtContent.aspx

26. Báo cáo của Ban chấp hành Công đoàn Khu kinh tế, công nghiệp tỉnh Thừa Thiên Huế khóa II tại Đại hội đại biểu lần thứ III nhiệm kỳ 2017-2022