

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



LÊ MINH HOÀN

**PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
QUA THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP
TRÊN TỈNH QUẢNG TRỊ**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2019

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

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Ngô Thị Hương**

Phản biện 1: T.S Đào Mộng Điệp

Phản biện 2: PGS.TS Trần Thị Huệ

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:	3
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	3
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn	4
7. Cơ cấu của luận văn	4
Chương 1. KHÁI QUÁT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	5
1.1. Khái quát về hợp đồng lao động	5
1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động	5
1.1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động	6
1.1.3. Ý nghĩa của hợp đồng lao động	8
1.1.4. Các loại hợp đồng lao động	8
1.2. Nội dung pháp luật về hợp đồng lao động	9
1.2.1. Giao kết hợp đồng lao động	9
1.2.1.1. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động	9
1.2.1.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động	10
1.2.1.3. Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động	10
1.2.1.4. Nội dung hợp đồng lao động	11
1.2.2. Thực hiện hợp đồng lao động	11
1.2.2.1. Thực hiện hợp đồng lao động	11
1.2.2.2. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động	11
1.2.2.3. Tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động	12
1.2.3. Chấm dứt hợp đồng lao động	12
1.2.4. Vi phạm hợp đồng lao động và biện pháp xử lý	12
1.2.4.1. Vi phạm pháp luật hợp đồng lao động	12
1.2.5. Hợp đồng lao động vô hiệu	13
1.2.5.1. Các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu	13
1.2.5.2. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu	13
1.2.5.3. Giải quyết hậu quả của hợp đồng lao động vô hiệu	13

Chương 2. THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG TRỊ.....	14
2.1. Thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động.....	14
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị.....	14
2.2.1. Những kết quả đạt được	14
2.2.2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân	15
Chương 3. HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG TRỊ	18
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật hợp đồng lao động	18
3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng lao động.....	19
3.3. Một số giải pháp nâng cao thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị	21
KẾT LUẬN.....	24

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Năm 2017, tỉnh Quảng Trị có gần 900 DN thành lập mới (tăng 4,5% so với năm 2016), tạo việc làm mới cho khoảng 1.200 lao động, nâng số lượng DN trên địa bàn tỉnh Quảng Trị lên gần 8000, với tổng số vốn đăng ký kinh doanh trên 18.000 tỷ đồng. Tổng sản phẩm của DN trên địa bàn tỉnh Quảng Trị năm 2016 đạt trên 6.800 tỷ đồng, chiếm hơn 47,5% GRDP của tỉnh.

Bên cạnh những thành công về kinh tế đã đạt được thì trong quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Trị có những diễn biến phức tạp do mâu thuẫn trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động (HĐLĐ) giữa người lao động và người sử dụng lao động, còn nhiều “lỗ hổng”, gây khó khăn cho việc xây dựng mối quan hệ hài hòa, ổn định trong các cơ quan, doanh nghiệp.

Song trong nhiều năm qua, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị đã không chỉ có mức tăng trưởng ngoạn mục trong sản xuất kinh doanh mà còn luôn tạo ra môi trường làm việc năng động, hiệu quả, đảm bảo đầy đủ quyền lợi và quan tâm hỗ trợ đến đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, công nhân viên..., tạo nên mối quan hệ lao động hài hòa, giúp doanh nghiệp phát triển một cách bền vững. Xác định tầm quan trọng của việc xây dựng mối quan hệ hài hòa giữa người sử dụng lao động và người lao động, bảo vệ quyền lợi hợp pháp chính đáng cho người lao động, chăm lo đời sống tinh thần và vật chất cho người lao động, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người lao động.

Vì vậy, vấn đề đặt ra tại tỉnh Quảng Trị trong những năm tiếp theo, tiếp tục nghiên cứu, tham gia hoàn thiện các chính sách pháp luật có liên quan trực tiếp đến người lao động; tập trung thực hiện chương trình nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả hợp đồng lao động; chủ động phối hợp, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động; để giảm thiểu những

tranh chấp lao động giữa doanh nghiệp với người lao động tổng quá trình thực hiện hợp đồng lao động.

Do vậy, việc nghiên cứu đề tài “*Pháp luật về hợp đồng lao động qua thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp trên tỉnh Quảng Trị*” thực sự có ý nghĩa và cần thiết.

2. Tình hình nghiên cứu

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung, thực hiện hợp đồng lao động đã được các nhà khoa học, luật gia, tác giả quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Đã có nhiều công trình, bài viết khoa học về giải quyết tranh chấp lao động.

Các công trình nghiên cứu nêu trên đã đề cập một cách khá toàn diện về pháp luật hợp đồng lao động cả về mặt lý luận và thực tiễn. Tuy nhiên, nghiên cứu về thực tiễn thực hiện hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị trên bình diện lý luận và thực tiễn chưa được các tác giả đề cập nhiều. Chính vì thế, luận văn sẽ làm rõ những vấn đề lý luận của thực hiện hợp đồng lao động, chỉ ra thực trạng thực hiện hợp đồng lao động tại một địa phương địa đầu của tổ quốc như tỉnh Quảng Trị đang phát triển nhanh chóng về quan hệ lao động để từ đó đưa ra phương hướng và kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn: luận văn đưa ra các vấn đề khái quát chung về thực hiện hợp đồng lao động, qua đó đi sâu vào phân tích các quy định pháp luật lao động về thực hiện hợp đồng lao động. Luận văn cũng phân tích thực trạng pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật hiện hành từ thực trạng thực hiện hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị. Trên cơ sở đó, đánh giá thực trạng, đưa ra một số nhận xét, đề xuất những phương hướng, kiến nghị nhằm hoàn thiện các qui định pháp luật về thực hiện giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

Nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn: Với mục đích nghiên cứu như trên, tác giả tập trung vào giải quyết những nhiệm vụ chính sau:

- Làm rõ những vấn đề có tính khái quát về thực hiện hợp đồng lao động;

- Phân tích thực trạng quy định của BLLĐ hiện hành về thực hiện hợp đồng lao động từ thực trạng thực hiện tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị;

- Đưa ra phương hướng và kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- ***Đối tượng nghiên cứu của luận văn:*** Luận văn có đối tượng nghiên cứu là các quy định của pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động và thực trạng thực hiện hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

- ***Phạm vi nghiên cứu của Luận văn:*** Luận văn nghiên cứu ở phương diện ứng dụng đối với pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động. Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện về hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị từ năm 2013 đến năm 2019.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết các yêu cầu mà đề tài đặt ra, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

- Phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của triết học Mác - Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng Nhà nước Pháp quyền XHCN; đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng Nhà nước Pháp quyền nói chung, về pháp luật thực hiện hợp đồng lao động.

- Ngoài ra, luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

+ Phương pháp phân tích, bình luận, so sánh... được sử dụng trong Chương 1 khi nghiên cứu những vấn đề lý luận về thực hiện hợp đồng lao động.

+ Phương pháp đánh giá, diễn giải, đối chiếu,... được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động.

+ Phương pháp tổng hợp, quy nạp... được sử dụng tại Chương 3 khi nghiên cứu, đề xuất định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Luận văn góp phần làm rõ hơn chế định thực hiện hợp đồng lao động thông qua việc nguyên cứu và hệ thống một cách toàn diện và hệ thống pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động.

Luận văn đi sâu vào phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động và thực tiễn triển khai tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị;

Luận văn đã đưa ra được các phương hướng và đề xuất kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thực hiện hợp đồng lao động;

Luận văn có thể làm nguồn tài liệu tham khảo cho các cơ quan, cá nhân làm chính sách, xây dựng pháp luật, đặc biệt, là trong lĩnh vực lao động - việc làm. Kết quả nghiên cứu của luận văn có thể sử dụng làm tài liệu phục vụ và nghiên cứu cho sinh viên, học sinh ngành luật và không chuyên luật, cũng có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các nhà nghiên cứu, những nhà hoạch định chính sách và những ai quan tâm đến pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

Chương 1: Khái quát hợp đồng lao động và quy định của pháp luật về hợp đồng lao động.

Chương 2: Thực tiễn thực hiện pháp luật hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động và những giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện đối với doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

Chương 1

KHÁI QUÁT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

Khái niệm về hợp đồng lao động cũng có nhiều cách tiếp cận khác nhau. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hợp đồng lao động là: “Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một NSDLĐ và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm”¹. Ưu điểm của định nghĩa này là nêu bật được bản chất của hợp đồng lao động cũng giống như các loại hợp đồng khác, đó là sự ràng buộc về mặt pháp lý đối với các bên. Tuy nhiên, nhược điểm của định nghĩa trên là mới chỉ đề cập tới chủ thể người lao động là công nhân. Trên thực tế, bất kỳ người nào đủ tiêu chuẩn về độ tuổi, năng lực đều có thể là người lao động. Vì vậy, nếu chỉ xem xét dưới khía cạnh người lao động là công nhân thì định nghĩa trên vô hình chung đã thu hẹp phạm vi của nhóm chủ thể này.

Pháp luật của nước Pháp coi nguồn gốc của HĐLĐ là hợp đồng dân sự. Án lệ nước này ghi nhận “hợp đồng lao động là sự thỏa thuận theo đó một người cam kết tiến hành một hoạt động theo sự chỉ đạo của người khác, lệ thuộc vào người đó và được trả công” (án lệ ngày 2/7/1954).

Tại Việt Nam, từ Sắc lệnh 29-SL ngày 12/3/1947, Sắc lệnh 77-SL ngày 22/5/1950 đến những văn bản quy phạm pháp luật liên quan được ban hành sau này đều có khái niệm về hợp đồng lao động. Tại Điều 26 BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007) quy định về HĐLĐ như sau: “HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHĐ”. Khái niệm này gần như trùng khớp với khái niệm HĐLĐ trong Từ điển luật học: “Hợp đồng lao động là văn bản thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, trong đó quy định điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao

¹Trường Đại học Luật Hà Nội, “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*” (2012), NXB Công an nhân dân, Tr.214.

động”².So với những khái niệm về HĐLĐ trước đây, khái niệm về HĐLĐ theo quy định của BLLĐ năm 1994 tạo được sự bao quát hơn, phản ánh được bản chất của HĐLĐ.

Tại kỳ họp thứ 3 ngày 18/06/2012, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII đã thông qua BLLĐ năm 2012. Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ năm 2012:“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”. Tuy có chỉnh sửa một số cụm từ như: “trả lương” thay cho “trả công”, “điều kiện làm việc” thay cho “điều kiện lao động” nhưng quy định này gần như tương đồng với quy định về HĐLĐ trong BLLĐ năm 1994.

Như vậy, *HĐLĐ là sự thỏa thuận trên nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện giữa NLĐ và NSDLĐ về các nội dung của hợp đồng. Trong đó, NLĐ chịu sự quản lý của NSDLĐ, cam kết làm một hoặc một số công việc để hưởng lương và thực hiện các quyền, nghĩa vụ theo thỏa thuận.*

1.1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động

Với tư cách là một khế ước, HĐLĐ mang đầy đủ những đặc điểm của hợp đồng nói chung và cũng mang những đặc điểm riêng, phản ánh đúng bản chất là một chế định xác lập, duy trì quan hệ lao động. Tuy nhiên, trong khoa học luật lao động hiện nay còn có nhiều ý kiến khác nhau về đặc điểm của HĐLĐ.

Ý kiến thứ nhất cho rằng HĐLĐ có bốn đặc điểm gồm: HĐLĐ có đối tượng là việc làm; HĐLĐ được xác lập một cách bình đẳng, song phương; HĐLĐ có tính đích danh vì hành vi giao kết hợp đồng là điều kiện ràng buộc các chủ thể; HĐLĐ phải được thực hiện liên tục trong một khoảng thời gian nhất định hay trong một khoảng thời gian vô hạn định trừ những trường hợp tạm ngưng theo quy định của pháp luật³.

Ý kiến thứ hai cho rằng HĐLĐ có năm đặc điểm gồm: Có sự phụ thuộc pháp lý của NLĐ và NSDLĐ; đối tượng của HĐLĐ là việc làm; HĐLĐ được xác lập một cách bình đẳng, song phương; HĐLĐ mang

² Viện Khoa học Pháp lý (2014), *Từ điển luật học*, NXB Tư pháp, Hà Nội, tr.401

³Lưu Bình Như (2013), *Quyền chấm dứt HĐLĐ của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí Khoa học pháp lý, số 3/2013, tp.HCM, tr.10

tính đích danh; HĐLĐ phải được thực hiện liên tục trong một khoảng thời gian nhất định và vô hạn định⁴.

Mặc dù có sự khác nhau trong việc đưa ra những đặc điểm của HĐLĐ nhưng tựu trung lại, HĐLĐ mang những đặc điểm cơ bản sau đây:

Thứ nhất, trong HĐLĐ có sự phụ thuộc pháp lí của người lao động với người sử dụng lao động. HĐLĐ là loại hợp đồng mang yếu tố quản lý.

Đặc điểm này của HĐLĐ là yếu tố chính được lấy làm căn cứ để phân biệt với các loại hợp đồng khác. Đây là đặc trưng được coi là tiêu biểu nhất của hợp đồng lao động mà các hệ thống pháp luật khác nhau đều thừa nhận.

Thứ hai, đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả công.

HĐLĐ là loại hợp đồng gắn liền với thị trường lao động. Thị trường lao động được hiểu là một cơ chế hoạt động tương hỗ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong một không gian kinh tế xác định, thể hiện những quan hệ kinh tế và pháp lý giữa họ với nhau. Thị trường lao động là tập hợp giữa những quan hệ kinh tế, pháp lý, xuất hiện giữa người sở hữu sức lao động (NLĐ) và người sử dụng nó (người thuê lao động) về vấn đề chỗ làm việc cụ thể, nơi mà hàng hóa và dịch vụ sẽ được làm ra. Như vậy, thị trường lao động là vị trí địa lý giữa người bán sức lao động và người mua sức lao động gặp gỡ, trao đổi trên thị trường. Trong đó HĐLĐ là một hình thức pháp lý cơ bản gắn liền với thị trường lao động đó, gắn với quá trình mua bán, sử dụng sức lao động của các bên. Trong HĐLĐ các bên hướng đến việc sử dụng sức lao động của NLĐ, các chủ thể hướng đến lợi ích đạt được trong quá trình sử dụng sức lao động đó và yếu tố việc làm, tiền lương là những yếu tố cơ bản gắn kết chặt chẽ với NLĐ, NSDLĐ trong HĐLĐ và thị trường lao động đó.

Thứ ba, HĐLĐ do đích danh người lao động thực hiện. Trong HĐLĐ người lao động là người giao kết và thực hiện hợp đồng không được giao cho người khác nếu không có sự đồng ý của NSDLĐ.

⁴Lê Thị Hoài Thu (2003), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật hợp đồng ở Việt Nam hiện nay* – Phần HĐLĐ, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr.196

Thứ tư, HĐLĐ được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định hay vô hạn định. Thời hạn của hợp đồng có thể được xác định ngay trong nội dung của hợp đồng, là ngày mà hợp đồng có hiệu lực cho tới một thời điểm nào đó.

1.1.3. Ý nghĩa của hợp đồng lao động

Thứ nhất, HĐLĐ là hình thức pháp lý của sự thoả thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Hợp đồng lao động ghi nhận những cam kết làm cơ sở cho việc thực hiện và đảm bảo các quyền, nghĩa vụ của các bên. Các cam kết là cơ sở căn bản thể hiện ý chí của các bên. Nó thể hiện sự bình đẳng, tự do của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình xác lập và duy trì mối quan hệ lao động.

Thứ hai, HĐLĐ là cơ sở để giải quyết các chế độ liên quan đến người lao động, đặc biệt là chế độ bảo hiểm xã hội, bởi vì các yếu tố về tiền lương thể hiện trong hợp đồng lao động là điều kiện quan trọng để xác định mức đóng bảo hiểm xã hội của NLĐ và được sử dụng như là cơ sở căn bản để tính toán mức đóng và mức hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động. Vì vậy, NLĐ cần phải ký HĐLĐ để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình.

Thứ ba, HĐLĐ là cơ sở pháp lý căn bản để giải quyết các bất đồng, tranh chấp giữa hai bên trong quan hệ lao động. Đặc biệt, hợp đồng lao động bằng văn bản vừa đóng vai trò là chứng cứ, vừa đóng vai trò là “quy phạm” để giải quyết các vụ việc tranh chấp⁵. Đồng thời, HĐLĐ là một trong những cơ sở pháp lý quan trọng để Nhà nước kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

1.1.4. Các loại hợp đồng lao động

Theo quy định Điều 22 BLLĐ thì có 3 loại HĐLĐ gồm: HĐLĐ 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. Cụ thể:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Đây là loại HĐLĐ thường được áp dụng với các công

⁵Lê Văn Hoàng (2012), *Đổi mới cơ chế thực hiện hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường qua thực tiễn thi hành tại tỉnh Quảng Ninh*, Luận án thạc sỹ luật học, Học viện Hành chính Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.20

việc có tính chất thường xuyên, lâu dài nhằm ổn định lực lượng lao động trong đơn vị sử dụng lao động.

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

+ Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Doanh nghiệp không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế NLD đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

1.2. Nội dung pháp luật về hợp đồng lao động

1.2.1. Giao kết hợp đồng lao động

1.2.1.1. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, về nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Đây là nguyên tắc cơ bản khi giao kết hợp đồng lao động nói riêng và xác lập các giao dịch dân sự nói chung. Nội dung nguyên tắc này đã được quy định tại điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 và tại các điều 4, điều 5, điều 6 Bộ luật Dân sự năm 2005. Trong một giao dịch hợp đồng, các bên trong giao dịch đều phải xuất phát từ sự tự nguyện, không bị ép buộc, cưỡng ép. Mọi hành vi dụ dỗ, chèn ép gây nên sự mất bình đẳng, không tự nguyện đều là vi phạm nguyên tắc khi giao kết hợp đồng. Chính vì vậy, các bên khi giao kết hợp đồng lao động đều phải có quyền thể hiện ý chí của mình, sau đó cùng thỏa thuận, thống nhất.

Tuy nhiên, khoản 1 Điều 18 BLLĐ cũng quy định trường hợp giao kết hợp đồng lao động với NLD từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Như vậy trong trường hợp này thì nguyên tắc tự nguyện không phải là tuyệt đối bởi các chủ thể trong quan hệ hợp đồng lao động vẫn phải bị chi phối bởi ý chí của bên thứ ba. Vì vậy có thể nói nguyên tắc tự nguyện trong giao kết hợp đồng lao động vừa có tính tuyệt đối, vừa có tính tương đối.

Thứ hai, nguyên tắc 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.

Nội dung nguyên tắc này thể hiện các bên trong quan hệ lao động có quyền tự do thỏa thuận các nội dung trong hợp đồng, tuy nhiên không được trái với các quy định của pháp luật. Điều này cũng phù hợp với nguyên tắc pháp chế xã hội chủ nghĩa được quy định tại Hiến pháp năm 2013, khi tham gia giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ pháp luật. Các thỏa thuận trong hợp đồng lao động cũng không được trái với các đạo đức xã hội. Nguyên tắc không trái đạo đức xã hội cũng là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự được quy định tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015 và Điều 4, Điều 8 Bộ luật dân sự năm 2005. Điều này có nghĩa là nội dung của HĐLĐ không được vi phạm đạo đức, thuần phong mỹ tục, không được xâm phạm vào các giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc. Các thỏa thuận trong HĐLĐ cũng không được trái với thỏa ước lao động tập thể. Khoản 1 Điều 73 BLLĐ năm 2012 quy định: Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể. Những điều khoản trong thỏa ước là những thỏa thuận về điều kiện lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên khi tham gia quan hệ lao động và phải có lợi hơn cho NLĐ.

1.2.1.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Quy định về chủ thể giao kết HĐLĐ. Quy định của pháp luật lao động về chủ thể có quyền giao kết HĐLĐ. Theo quy định của pháp luật, HĐLĐ là sự thỏa 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. Tuy nhiên, không phải ai cũng có quyền giao kết hợp đồng.

1.2.1.3. Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Việc giao kết hợp đồng lao động được tiến hành trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động trực tiếp giao kết là chủ yếu, bởi vì việc tham gia hợp đồng lao động có tư cách cá nhân. Nhưng một nhóm người lao động nhất định cũng có thể uỷ

quyền cho một người lao động (cùng nhóm) giao kết hợp đồng lao động. Tuy nhiên việc uỷ quyền của một nhóm người lao động cho một người lao động giao kết hợp đồng lao động chỉ áp dụng đối với hợp đồng lao động có xác định thời hạn. Trong trường hợp đó phải có văn bản uỷ quyền hợp pháp theo quy định của pháp luật.

Những người lao động dưới 15 tuổi vẫn có thể tự mình giao kết hợp đồng lao động nhưng phải có sự xác nhận bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp mới có giá trị.

Giai đoạn 1: Các bên thể hiện và đưa ra các đề nghị thiết lập quan hệ lao động.

Giai đoạn 2: Các bên thương lượng và đàm phán nội dung HĐLĐ.

Giai đoạn 3: Hoàn thiện và giao kết HĐLĐ.

1.2.1.4. Nội dung hợp đồng lao động

Nội dung của HĐLĐ là toàn bộ những vấn đề được phản ánh trong hợp đồng, trong đó chứa đựng các quyền và nghĩa vụ do các bên đã thỏa thuận. Về nguyên tắc, pháp luật hợp đồng thường qui định những nội dung chủ yếu của hợp đồng mà các bên bắt buộc phải thỏa thuận đảm bảo quyền và lợi ích cần thiết của các bên chủ thể.

1.2.2. Thực hiện hợp đồng lao động

1.2.2.1. Thực hiện hợp đồng lao động

Phải tuân thủ hai nguyên tắc cơ bản là:

+ Phải thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng;

+ Phải tạo ra những điều kiện cần thiết để bên kia có thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình.

1.2.2.2. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung. Trong trường hợp hai bên thỏa thuận được thì việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới. Trong trường hợp

hai bên không thoả thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.

Trường hợp hai bên thống nhất được việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì sẽ được thực hiện bằng một phụ lục hợp đồng hoặc ký hợp đồng lao động mới để thay thế. Trên thực tế, thường các bên sẽ sử dụng phụ lục hợp đồng trong trường hợp sửa đổi, bổ sung một hoặc một số điều khoản nhất định của hợp đồng lao động đang thực hiện mà không ảnh hưởng tới các điều khoản khác. Trường hợp có sự thay đổi căn bản nội dung của hợp đồng hai bên sẽ ký hợp đồng lao động mới để thay thế.

1.2.2.3. Tạm hoãn việc thực hiện hợp đồng lao động

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, rất có thể NLD phải tạm hoãn thực hiện HĐLĐ do có sự cố hoặc trong một số tình huống nhất định mà pháp luật cho phép hoặc các bên có thể thoả thuận với nhau để tạm dừng thực hiện HĐLĐ.

1.2.3. Chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, chấm dứt hợp đồng lao động đương nhiên

Thứ hai, thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ ba, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong những trường hợp được quy định:

Thứ tư, chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp

1.2.4. Vi phạm hợp đồng lao động và biện pháp xử lý

1.2.4.1. Vi phạm pháp luật hợp đồng lao động

Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động, do chủ thể luật lao động thực hiện một cách có lỗi, xâm hại quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, nhà nước và xã hội

+ *Thứ hai:* Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích của hai bên, tôn trọng ích chung của xã hội.

+*Thứ ba:* Giải quyết vi phạm HĐLĐ công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật. Chính vì thế pháp luật quy định thời

hạn giải quyết tranh chấp lao động ngắn hơn so với thời hạn giải quyết tranh chấp khác.

+*Thứ tư*: Có sự tham gia của đại diện công đoàn và của đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

1.2.5. Hợp đồng lao động vô hiệu

1.2.5.1. Các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu

Pháp luật hiện hành quy định có hai trường hợp HĐLĐ vô hiệu: HĐLĐ từng phần và HĐLĐ vô hiệu toàn bộ.

HĐLĐ vô hiệu toàn bộ có nghĩa là HĐLĐ khi thuộc một trong các trường hợp như: Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật; người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền; công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm; nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

HĐLĐ vô hiệu một phần là hợp đồng trong đó chỉ có một phần không có giá trị pháp lý, tức là phần đó quy định trái thỏa ước lao động tập thể và pháp luật lao động, phần vô hiệu đó không làm ảnh hưởng tới các phần khác của HĐLĐ.

1.2.5.2. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Theo quy định tại Điều 51 BLLĐ năm 2012 về thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Theo đó, có hai cơ quan có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu là tòa án và thanh tra lao động.

Thứ nhất, tòa án sẽ tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu khi hai bên ký kết hợp đồng lao động xảy ra xích mích dẫn đến kiện tụng. Tòa án tiếp nhận vụ án và phát hiện ra nội dung hợp đồng vi phạm các điều khoản quy định tại Điều 50 BLLĐ 2012. Khi đó tòa sẽ tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Thứ hai, thanh tra lao động sẽ tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu theo trình tự, thủ tục quy định tại Điều 8, Điều 9 Nghị định 44/2013/NĐ-CP quy định về thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động như sau:

1.2.5.3. Giải quyết hậu quả của hợp đồng lao động vô hiệu

Chương 2

THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG TRỊ

2.1. Thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động

Chế định về HĐLĐ được quy định tại Chương III của BLLĐ năm 2012, gồm 44 điều. Pháp luật về HĐLĐ hiện hành đã điều chỉnh được cơ bản sự vận động của thị trường lao động. Chế định HĐLĐ góp phần quan trọng trong việc điều tiết và phát triển thị trường lao động. Quy định về HĐLĐ đảm bảo sự bình đẳng, tự do và tự nguyện của các bên khi tham gia quan hệ lao động, đảm bảo sự minh bạch của thị trường lao động. Thông qua chế định HĐLĐ, Nhà nước kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Có thể nhận định rằng chế định HĐLĐ là chế định quan trọng nhất của BLLĐ. Các quy định về HĐLĐ trong BLLĐ năm 2012 về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu điều tiết thị trường lao động ở Việt Nam trong những năm qua. Pháp luật về HĐLĐ đã tạo ra hành lang pháp lý cho các bên khi xác lập các quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động. Đồng thời pháp luật về HĐLĐ cũng là căn cứ để bảo vệ người lao động và người sử dụng lao động khi tham gia quan hệ pháp luật lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, pháp luật về HĐLĐ vẫn còn bất cập, khiếm khuyết dẫn đến những vướng mắc trong việc thực thi pháp luật về HĐLĐ.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị

2.2.1. Những kết quả đạt được

Quảng Trị là địa phương có sự phát triển kinh tế - xã hội khá nhanh trong những năm qua. Do vậy, các quan hệ lao động không ngừng biến động và ngày càng phát triển, thị trường lao động cũng như

nhận thức của các chủ thể tham gia quan hệ lao động cũng đã có nhiều thay đổi.

Trong những năm qua, doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế hoạt động tại tỉnh Quảng Trị đã và đang thực hiện tốt các chính sách lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp thành thị xuống còn 3,58%. Theo số liệu của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Trị, tính đến hết năm 2017 các doanh nghiệp hàng năm đã giao kết HĐLĐ và thực hiện trong các doanh nghiệp, tỷ lệ giao kết HĐLĐ chiếm 91,17%. Riêng 6 tháng đầu năm 2018 giao kết HĐLĐ tại các doanh nghiệp ở Quảng Trị đạt 97,06%⁶. Các tổ chức cá nhân khi thành lập doanh nghiệp đã tìm hiểu về pháp luật lao động và NLĐ làm việc tại các doanh nghiệp chủ yếu là người Việt Nam, chỉ một số ít doanh nghiệp sử dụng lao động là người Trung Quốc. Vì vậy, không quá khó khăn cho các chủ thể của quan hệ lao động trong các doanh nghiệp khi áp dụng các quy định pháp luật về HĐLĐ và các quy định pháp luật khác có liên quan.

2.2.2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

Qua giám sát chuyên đề tại HĐND tỉnh Quảng Trị cho thấy các vi phạm pháp luật về HĐLĐ gồm:

Một là, HĐLĐ thỏa thuận NLĐ không được ký kết HĐLĐ với nhiều người cùng lúc. Để NLĐ có thể đảm bảo được công việc, tránh làm lộ thông tin công ty... nên NSDLĐ thường có điều khoản là trong thời gian thực hiện HĐLĐ với công ty thì NLĐ không được ký kết HĐLĐ với người khác.

Hai là, HĐLĐ thỏa thuận về việc lao động nữ không được mang thai. Nhằm đảm bảo lợi ích tối ưu cho công ty, NSDLĐ thường ghi điều khoản là trong thời gian được xác định, lao động nữ không được mang thai, nếu vi phạm sẽ bị chấm dứt HĐLĐ. Đây là thỏa thuận vi phạm pháp luật lao động.

⁶Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Trị (2017), *Báo cáo thực hiện chỉ đạo của UBND tỉnh về chính sách an sinh xã hội và đảm bảo việc làm*, Quảng Trị, tr.3-4.

Ba là, vi phạm về hình thức và thời hạn của hợp đồng. Phổ biến là việc kí kết HĐLĐ xác định thời hạn nhiều lần vẫn không ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Tại một số doanh nghiệp còn tồn tại tình trạng ký HĐLĐ xác định thời hạn nhiều hơn hai lần liên tiếp. Hoặc chỉ ký HĐLĐ có thời hạn dưới 3 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên để trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đây là hợp đồng vi phạm về hình thức và thời hạn của hợp đồng.

Bốn là, ký HĐLĐ không đúng thẩm quyền

Năm là, việc thực hiện các quy định về hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động còn chưa thống nhất.

Sáu là, tình trạng các doanh nghiệp nợ tiền bảo hiểm xã hội diễn ra khá phổ biến nhưng các cơ quan chức năng lúng túng trong việc xử lý.

Bảy là, HĐLĐ thỏa thuận trả lương theo quy định của Luật và thỏa ước lao động tập thể.

Tám là, giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn lúng túng.

Những tồn tại, hạn chế trong việc thực hiện HĐLĐ tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị xuất phát từ các nguyên nhân chính sau:

- Nhận thức về vai trò, ý nghĩa và sự cần thiết phải giao kết HĐLĐ của cả NLĐ và NSDLĐ chưa cao.

- Hầu hết các công ty ở những vùng sâu, vùng xa, hẻo lánh hoặc vùng có khí hậu khắc nghiệt, đi lại gặp nhiều khó khăn, NLĐ phải thường trực ở công trường nên ít có điều kiện quan tâm, chăm lo đến gia đình. Đây là một trong những nguyên nhân chủ yếu ảnh hưởng đến sự gắn bó của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp nên họ dễ dàng đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

- Hàng năm số lượng lao động nghỉ việc nhiều dẫn đến phải tuyển dụng lao động mới để bù đắp lực lượng. Việc tuyển dụng lao động đặc

biệt là lao động có chất lượng cao ngày càng gặp nhiều khó khăn. Sự cạnh tranh để thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao đang diễn ra hết sức gay gắt trong nền kinh tế thị trường. Đã xảy ra hiện tượng nguồn lao động có chuyên môn giỏi, có năng lực và kinh nghiệm tốt, đặc biệt là một số cán bộ quản lý chuyển đến làm việc cho một số doanh nghiệp trong, ngoài nước có công việc ổn định, mức lương cao và các chế độ đãi ngộ tốt. Kể cả các trường hợp kỹ sư “hạt giống” được cử đi nước ngoài đào tạo, sau khi về nước một thời gian ngắn đã tìm mọi lý do để xin chuyển công tác. Sự cạnh tranh về thị trường công việc trong và ngoài nước. Định mức, đơn giá nhân công thấp nên đã ảnh hưởng đến nhiều tiền lương, thu nhập cho người lao.

Chương 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG TRỊ

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật hợp đồng lao động

Thứ nhất, Hoàn thiện pháp luật lao động phải đồng thời 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 đó đòi hỏi các nhà quản lý trong quá trình hoàn thiện pháp luật lao động phải có sự điều tiết hợp lý. Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường và nhu cầu chính đáng của cả hai bên. Cải thiện các quy định pháp lý, tăng cường hiệu lực thực thi pháp luật, có các biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tạo động lực và kích thích tính tích cực lao động nhằm nâng cao sáng tạo, năng suất và hiệu quả lao động. Bên cạnh động lực vật chất, cần quan tâm đến việc tạo động lực về tinh thần như: đạo đức nghề nghiệp, đam mê, tính công bằng xã hội... nhằm nâng cao chất lượng của người lao động Việt Nam trên trường quốc tế.

Thứ hai, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện BLLĐ, đưa những nội dung còn thiếu, những nội dung chưa được đề cập vào Luật, làm rõ thêm một số vấn đề như: Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể, đề cao quyền tự do thỏa thuận hợp đồng, tự do tiền lương triệt để hơn nữa,... Tuy nhiên việc nghiên cứu xây dựng một BLLĐ hoàn chỉnh, có tính pháp điển cao với tư cách một "Bộ luật" với đầy đủ các nội dung và có khả năng thi hành dễ dàng khi áp dụng vào đời sống lao động là rất công phu, khó khăn, đòi hỏi nhiều thời gian. Thực tế hiện nay sự tồn tại của BLLĐ vẫn rất cần thiết nhưng BLLĐ chỉ nên quy định cô đọng các vấn đề, trong đó lưu ý đến phạm vi điều chỉnh, các khái

niệm và cơ chế căn bản để vận hành. Phân chi tiết sẽ thay thế bằng các đạo luật chuyên biệt.

Thứ ba, cần định hướng trong tương lai xây dựng mô hình thực hiện hợp đồng lao động BLLĐ phải thực hiện đồng thời quá nhiều mục tiêu như: Bảo vệ NLD, điều chỉnh quan hệ lao động, thực hiện các chính sách việc làm, chính sách tiền lương, chính sách an toàn, vệ sinh lao động, chính sách an sinh xã hội, giải quyết tranh chấp lao động và đình công...

Thứ tư, định hướng hoàn thiện tổ tụng lao động.

Thứ năm, Thực tiễn cho thấy, hệ thống văn bản pháp luật của Việt Nam hiện nay còn thiếu tính đồng bộ và hệ thống, còn nhiều chồng chéo, bất cập. Đây là nguyên nhân chính dẫn đến tính thiếu khả thi của pháp luật trong thực tế.

Thứ bảy, xây dựng cơ chế định hướng tăng cường hoạt động của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển quan hệ lao động, tiến tới thành lập một số chi nhánh khu vực của trung tâm nhằm đáp ứng kịp thời việc tư vấn, hỗ trợ các bên trong đối thoại, thương lượng và ký kết hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể ở doanh nghiệp. Hạn chế sự can thiệp hành chính trực tiếp của Nhà nước vào quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

Thứ tám, định hướng xây dựng những chính sách nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới và khu vực về quan hệ thực hiện hợp đồng lao động để hình thành mô hình quan hệ lao động phù hợp với điều kiện nước ta, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng lao động

Thứ nhất, về thủ tục giao kết hợp đồng lao động. Cần quy định cụ thể trách nhiệm pháp lý của các bên trong quá trình tuyển dụng như: Việc hứa hẹn tuyển dụng là lời đề nghị giao kết hợp đồng lao động, khi có đầy đủ những chứng cứ về vấn đề này phải coi đó là sự ràng buộc quyền nghĩa vụ pháp lý. Khi thị trường lao động còn nhiều bất cập như

ở nước ta, thì việc không quy định vấn đề này rất dễ gây ra sự bất lợi cho người lao động trong quan hệ hợp đồng lao động.

Thứ hai, về hình thức hợp đồng lao động. Cần bổ sung thêm các trường hợp phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản như giao kết với người lao động dưới 15 tuổi, với người lao động có khiếm khuyết về mặt thể chất, với người lao động làm công việc nặng nhọc hay độc hại, giao kết thông qua người đại diện của người lao động ...

Thứ ba, về thời hạn của hợp đồng lao động. Về thời hạn hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 22 BLLĐ năm 2012 là chưa thực sự hợp lí. Quy định về loại hợp đồng cần được sửa đổi theo hướng linh hoạt hơn, cho phù hợp với thực tiễn cuộc sống và phù hợp với các quy định khác của pháp luật.

Thứ tư, về nội dung hợp đồng. Khoản 1, Điều 23 BLLĐ năm 2012 quy định về nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động phải có gặp nhiều vướng mắc trên thực tế bởi có quá nhiều nội dung mà không phải ngành nào, công việc nào cũng có những chế độ này. Thực tế cho thấy, có nhiều hợp đồng lao động có đối tượng là việc làm đơn giản không cần có tất cả các nội dung được quy định tại BLLĐ năm 2012.

Thứ năm, một số vấn đề khác của giao kết hợp đồng lao động. Gồm:

Một là, Điều 19 BLLĐ năm 2012 quy định về nghĩa vụ thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động nhưng cần có một cơ chế kiểm soát khi cung cấp các thông tin này để đảm bảo NSDLĐ không bị lộ các bí mật doanh nghiệp, NLĐ không bị xâm phạm đến các thông tin cá nhân, bí mật đời tư.

Hai là, về thoả thuận thử việc, cần quy định trường hợp doanh nghiệp tuyển dụng người lao động vào học nghề để sử dụng, thì sau khi đào tạo nghề xong NLĐ không phải thử việc nữa. Tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất bằng 85% mức lương cấp bậc của công việc đó nhưng không thấp hơn tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

Ba là, về những hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ. Điều 20 BLLĐ năm 2012 quy định về những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là: Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động; yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

Bốn là, về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, cần sửa khoản 3 Điều 37 BLLĐ năm 2012 theo hướng NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phải tuân thủ lý do và thời gian thông báo trước như đối với NLD làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn.

Thứ sáu, về hoàn thiện các quy định giải quyết tranh chấp lao động khi có tranh chấp phát sinh từ quan hệ pháp luật thực hiện hợp đồng lao động.

Thứ bảy, sửa đổi, bổ sung pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ tám, hướng dẫn một số quy định trong BLLĐ năm 2012.

3.3. Một số giải pháp nâng cao thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Trị

Thứ nhất, tập trung giải quyết những vấn đề mà công nhân lao động quan tâm khi thực hiện pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động. Quan tâm chỉ đạo việc đầu tư, xây dựng các khu nhà ở xã hội phục vụ cho công nhân làm việc địa bàn tỉnh; luôn tạo điều kiện ưu đãi và khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia đầu tư nhà ở cho công nhân lao động nhằm làm hài hòa quan hệ thực hiện hợp đồng lao động. Nhà nước, nhà đầu tư, tổ chức tín dụng và người dân cùng tham gia phát triển nhà ở để bán, cho thuê, cho thuê mua đảm bảo hài hoà lợi ích của tất cả các bên. Cụ thể: tỉnh cấp đất sạch, lo cơ sở hạ tầng điện, đường, cấp nước...; doanh nghiệp bỏ vốn đầu tư kinh doanh xây nhà ở

cho công nhân thuê, mua, hoặc thuê mua với giá ưu đãi và thu hồi vốn, có sự đóng góp của người lao động.

Thứ hai, cần có quan điểm rõ ràng thực hiện chính sách trên địa bàn trên cơ sở phân cấp, phân quyền của trung ương và tỉnh liên quan đến cơ chế chính sách thực hiện hợp đồng lao động. Tỉnh Quảng Trị phải thực hiện triển khai chương trình phát triển kinh tế xã hội gắn với quá trình thực hiện hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Trị đến năm 2020, tầm nhìn 2030 đã được phê duyệt tại Quyết định số 3476/QĐ-UBND ngày 27-12-2012.

Thứ ba, tỉnh Quảng Trị cần có quan điểm chiến lược tập trung xây dựng nhiều quy hoạch, đề án, trong đó có các nội dung về đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo, Đề án đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực. Hiện nay có nhiều nhà đầu tư lớn đang triển khai các dự án tại tỉnh Quảng Trị (Texhong, Vingroup, Sungroup ...) là điều kiện thuận lợi để thu hút lao động, giải quyết việc làm cho con em nhân dân trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

Thứ tư, tiếp tục có quan điểm lớn hơn nữa để thực hiện việc hỗ trợ lao động và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh thành phố về công tác đào tạo và đào tạo lại cho công nhân lao động, trong thời gian qua, tỉnh đã ban hành nhiều chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp và người lao động về đào tạo nghề, như: Chính sách hỗ trợ học cao đẳng, trung cấp: ngày 02-02-2016, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 344/2016/QĐ-UBND hỗ trợ cho người lao động tham gia học trình độ cao đẳng, trung cấp đối với các nghề đặc thù của tỉnh.

Thứ năm, tiếp tục xây dựng đề án lớn liên quan đến việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người sử dụng lao động nhằm đáp ứng yêu cầu, do đó còn tình trạng nhiều người sử dụng lao động thiếu hiểu biết về pháp luật lao động, dẫn đến việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở trong một số doanh nghiệp không được thực hiện nghiêm túc, vì vậy quyền lợi của CNLĐ bị ảnh hưởng. Hiện nay việc

triển khai thực hiện quy chế dân chủ (QCDC) ở cơ sở trên địa bàn có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, đúng là có thực trạng việc thực hiện QCDC ở cơ sở chưa đồng đều ở các khu vực, loại hình cơ sở; nhiều doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa xây dựng hoặc việc tổ chức thực hiện QCDC ở cơ sở còn mang tính hình thức, việc tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động cho người sử dụng lao động chưa đáp ứng được yêu cầu.

Thứ sáu, cần tăng cường phổ biến và tuyên truyền pháp luật lao động cho người lao động tại các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Trị.

Thứ bảy, phải có chế tài xử lý nghiêm minh trước những vi phạm của doanh nghiệp, nhằm ngăn chặn việc doanh nghiệp vẫn có thể "lách luật" khi các chế tài xử lý chưa đồng bộ.

Thứ tám, về mặt tổ chức, cán bộ: cần củng cố tổ chức, nhân sự của các Tòa lao động, tăng cường bồi dưỡng kiến thức về lao động - xã hội và đặc biệt là kiến thức về pháp luật lao động để có khả năng đảm nhiệm công việc mới này trong những năm tới. Bên cạnh đó, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động.

Thứ chín, tăng cường vai trò của tổ chức Công đoàn

KẾT LUẬN

Qua những phương hướng, kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động nêu trên có thể thấy rằng việc hoàn thiện các quy định pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động là hết sức quan trọng, đòi hỏi các cơ quan quản lý Nhà nước và toàn xã hội phải tiến hành triển khai ngay, không để việc quản lý lao động bị rơi vào tình thế bị động.

- Cần khắc phục những bất hợp lý trong thực hiện hợp đồng lao động của các quy định hiện hành, đảm bảo sự hợp lý, tính thống nhất trong điều chỉnh và thực thi pháp luật, đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam nói chung tỉnh Quảng Trị nói riêng. Yêu cầu này đòi hỏi pháp luật lao động đầy đủ và khả thi hơn.

- Cần phải sửa đổi quy định BLLĐ2012, theo đó phải hợp lí phải tiếp cận tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Là một nước thành viên của ILO, trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hoá trong nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.