

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN THỊ TUYẾT MINH

PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG,
QUA THỰC TIỄN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP
Ở TỈNH QUẢNG BÌNH

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2020

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Đào Mộng Điệp**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

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. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	3
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu	4
5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn	4
6. Cơ cấu của luận văn.....	5
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ GIAO	
KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	6
1.1. Khái quát về giao kết hợp đồng lao động.....	6
1.1.1 Khái niệm hợp đồng lao động	6
1.1.2 Khái niệm giao kết hợp đồng lao động	6
1.1.3 Bản chất giao kết hợp đồng lao động	6
1.1.4 Vai trò của giao kết hợp đồng lao động trong quan hệ lao động	6
1.2 Khái quát pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....	6
1.2.1 Khái niệm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....	6
1.2.2 Nguyên tắc pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	7
1.2.3 Nội dung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	7
1.2.3.1.Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động.....	7
1.2.3.2.Chủ thể giao kết hợp đồng lao động.....	7
1.2.3.3. Hình thức giao kết hợp đồng lao động	7
1.2.3.4. Các loại hợp đồng lao động được giao kết.....	7
1.2.3.5.Nội dung giao kết hợp đồng lao động	7
1.2.3.6. Quyền và nghĩa vụ các bên khi giao kết hợp đồng lao động	8
1.2.4 Ý nghĩa điều chỉnh pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....	8
1.3 Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....	8
1.3.1.Hệ thống pháp luật.....	8
1.3.2. Trình độ pháp lý và ý thức pháp luật.....	8
1.3.3. Sự hoàn thiện của hoạt động thực hiện pháp luật	8
1.3.4. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước.....	8
TIÊU KẾT CHƯƠNG 1	8

Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG BÌNH	10
2.1 Thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	10
2.1.1 Quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	10
2.1.1.1 Chủ thể giao kết hợp đồng lao động	10
2.1.1.2 Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động	10
2.1.1.3 Nội dung giao kết hợp đồng lao động.....	10
2.1.2 Đánh giá quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	10
2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	10
2.2.1 Đặc điểm địa lý, chính trị, kinh tế và lao động của tỉnh Quảng Bình	10
2.2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp tại Quảng Bình	11
2.2.2.1 Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động	11
2.2.2.2 Về trình tự giao kết hợp đồng lao động	11
2.2.2.3 Về nội dung giao kết hợp đồng lao động.....	11
2.2.3 Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	11
2.2.4 Nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại.....	11
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	12
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	13
3.1 Định hướng, yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	13
3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	13
3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	14
3.3.1 Giải pháp chung	14
3.3.2 Giải pháp tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình.....	14
TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....	15
KẾT LUẬN	16
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	17

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Xác định phát triển doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, tạo sức bật về phát triển kinh tế-xã hội, những năm qua, tỉnh luôn quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi, đồng hành cùng doanh nghiệp lớn mạnh. Quảng Bình tính đến tháng 12.2019 hiện có 6.246 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh trên tất cả các lĩnh vực và mọi thành phần kinh tế với số vốn đăng ký trên 72.153 tỷ đồng. Tỉnh luôn chú trọng thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nhằm cải thiện môi trường kinh doanh, hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Trên cơ sở kết quả công bố Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam, UBND tỉnh tổ chức hội nghị bàn giải pháp cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh và triển khai Bộ chỉ số đánh giá năng lực cạnh tranh sở, ban, ngành và cấp huyện tỉnh Quảng Bình với mục tiêu đo lường chất lượng điều hành kinh tế ở cấp sở, ban, ngành và cấp huyện trong việc triển khai thực hiện các thủ tục hành chính đến doanh nghiệp.

Cùng với đó, Quảng Bình tập trung đẩy mạnh công tác xúc tiến thương mại, tiếp tục hỗ trợ và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp của tỉnh tham gia các chương trình xúc tiến thương mại, hội chợ, triển lãm trong và ngoài nước. Để tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp, định kỳ hàng quý, tỉnh Quảng Bình đều tổ chức gặp mặt doanh nghiệp ở cả cấp tỉnh và cấp huyện; đồng thời, thành lập Tổ công tác hỗ trợ doanh nghiệp nhằm rút ngắn thời gian xử lý vướng mắc, giảm thiểu chi phí cho các nhà đầu tư, doanh nghiệp; chỉ đạo các tổ chức tín dụng tích cực triển khai các giải pháp hỗ trợ, đồng hành cùng doanh nghiệp; nâng cao khả năng thẩm định, rút ngắn thời gian giải quyết cho vay, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp tiếp cận vốn tín dụng. Nhờ đó, các chính sách của tỉnh về kích cầu, hỗ trợ doanh nghiệp về vốn; miễn, giảm thuế; đẩy mạnh cải cách hành chính; tăng cường công tác xúc tiến thương mại, giúp doanh nghiệp quảng bá hình ảnh, thông tin và mở rộng thị trường; đào tạo nguồn nhân lực... được thực hiện kịp thời, giúp doanh nghiệp, doanh nhân có thêm niềm tin, yên tâm đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh. Cùng với việc quan tâm tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp, Quảng Bình đặc biệt quan tâm hỗ trợ các doanh nghiệp đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp. Thông qua việc tăng cường các hoạt động hỗ trợ, cung cấp thông tin thị trường cho doanh nghiệp, tỉnh Quảng Bình đẩy mạnh hoạt động quảng bá, xúc tiến đầu tư,

vận động đầu tư vào tỉnh theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả; tư vấn cho các tổ chức, cá nhân đến tìm hiểu cơ hội đầu tư tại tỉnh về thành lập doanh nghiệp; hỗ trợ khởi doanh nghiệp tư nhân phát triển.... Bên cạnh những thành công về kinh tế đã đạt được thì trong quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình có những diễn biến phức tạp do mâu thuẫn trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động 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 Bình 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 Bình 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.

Tại Nghị quyết 38/NQ-CP chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TW về “*Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội, trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới*”, trong Nghị quyết có đưa ra quan điểm chỉ đạo: Đối với vấn đề lao động và xã hội cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, thiết chế về lao động, việc làm, an sinh xã hội phù hợp với các cam kết, tiêu chuẩn quốc tế trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta. Tăng cường năng lực thanh tra lao động. Sớm hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động, quan hệ xã hội, đặc biệt là những hoạt động phát sinh khi hình thành tổ chức xã hội về quan hệ lao động, bao gồm hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động. Do đó, việc thực hiện việc nghiên cứu và đánh giá, tất cả những

vấn đề liên quan đến cuộc sống của người lao là cần thiết để nâng cao vị trí vai trò của thể chế "kiến tạo" xây dựng cơ chế thực hiện hợp đồng lao động minh bạch, thân thiện, an toàn cho quan hệ lao động ổn định để phát triển hài hòa.

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

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn:

Luận văn nghiên cứu thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình từ đó đề xuất những phương hướng, kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

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 giao kết hợp đồng lao động như: khái niệm giao kết hợp đồng lao động; bản chất giao kết hợp đồng lao động; vai trò giao kết hợp đồng lao động; khái niệm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động; nguyên tắc pháp luật về giao kết hợp đồng lao động; nội dung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động; các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

- Phân tích thực trạng quy định của Bộ luật Lao động hiện hành về giao kết hợp đồng lao động.

- Nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình;

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

3. 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 giao kết hợp đồng lao động và thực trạng giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình thông qua các văn bản pháp luật như: Bộ luật lao động, các văn bản pháp luật hướng dẫn về giao kết hợp đồng lao động, các báo cáo đánh giá tác động của Bộ luật lao động.

- **Phạm vi nghiên cứu của Luận văn:**

Về nội dung: Luận văn nghiên cứu pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động và văn bản pháp luật hướng dẫn về giao kết hợp đồng lao động.

Về không gian: Luận văn nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Về thời gian: Luận văn nghiên cứu tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình từ năm 2016 đến năm 2019.

4. 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 kinh tế thị trường, về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nói riêng.

- 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 giao kết 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 giao kết 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 giao kết hợp đồng lao động.

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

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

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

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

6. 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: Một số vấn đề lý luận của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình.

Chương 3: Định hướng, các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về giao kết hợp đồng lao động

1.1.1 Khái niệm hợp đồng lao động

HĐLĐ là sự thỏa thuận trên nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện giữa NLD và NSDLĐ về các nội dung của hợp đồng. Trong đó, NLD 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 Khái niệm giao kết hợp đồng lao động

Giao kết HĐLĐ là quá trình NLD và NSDLĐ bày tỏ ý chí nhằm đi đến việc xác lập QHLĐ, mà ở đó xác lập quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. NLD có trách nhiệm thực hiện những công việc đã ghi trong HĐLĐ, được quyền nhận lương, thưởng, được đóng bảo hiểm xã hội; Được trang bị các điều kiện làm việc và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật lao động. Song song đó, NSDLĐ có trách nhiệm trả lương, thưởng, các chế độ phúc lợi, có trách nhiệm trang bị các điều kiện làm việc, đảm bảo về an toàn lao động, đóng bảo hiểm xã hội,...đối với NLD, và thu được lợi nhuận từ việc làm của NLD.

1.1.3 Bản chất giao kết hợp đồng lao động

Bản chất của giao kết HĐLĐ chính là sự tự do, tự nguyện thỏa thuận, thương lượng cá nhân giữa NLD và NSDLĐ để thống nhất ý chí và đi đến việc ký kết HĐLĐ, xác lập nên QHLĐ.

1.1.4 Vai trò của giao kết hợp đồng lao động trong quan hệ lao động

- *Giao kết HĐLĐ là cơ sở hình thành nên QHLĐ.*
- *Quyền và lợi ích của các bên trong QHLĐ sẽ được đảm bảo khi thực hiện việc giao kết HĐLĐ.*

1.2 Khái quát pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

1.2.1 Khái niệm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động giao kết hợp đồng lao động là hệ thống quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành điều chỉnh quá trình người lao động và người sử dụng lao động bày tỏ ý chí nhằm đi đến việc xác lập quan hệ lao động. Pháp luật lao động không quy định về trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động mà chỉ đặt ra khung pháp lý buộc các bên phải tuân theo khi giao kết. Đó là các quy

định về nguyên tắc giao kết, điều kiện, chủ thể, hình thức, nội dung giao kết hợp đồng lao động.

1.2.2 Nguyên tắc pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Thông qua các qui định của pháp luật, khi giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Nguyên tắc tự do, tự nguyện.
- Nguyên tắc bình đẳng.
- Nguyên tắc thiện chí, hợp tác, trung thực.
- Nguyên tắc không trái pháp luật, thoả ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

1.2.3 Nội dung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

1.2.3.1. 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. 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.

1.2.3.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật quy định người lao động phải có các điều kiện theo quy định pháp luật hiện hành. Hợp đồng lao động do người người sử dụng lao động ký trực tiếp hoặc được uỷ quyền ký kết.

1.2.3.3. Hình thức giao kết hợp đồng lao động

“Hình thức hợp đồng lao động là cách thức (cái vỏ vật chất) chứa đựng các điều khoản đã thỏa thuận”. Pháp luật các nước thông thường quy định hình thức hợp đồng lao động bằng văn bản hoặc lời nói.

1.2.3.4. Các loại hợp đồng lao động được giao kết

Theo quy định tại Điều 22 Bộ luật Lao động 2012, hợp đồng lao động được giao được giao kết một trong ba loại sau: “Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. 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; Hợp đồng lao động xác định thời hạn. 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”.

1.2.3.5. Nội dung giao kết hợp đồng lao động

“Nội dung của hợp đồng lao động 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.

1.2.3.6. Quyền và nghĩa vụ các bên khi giao kết hợp đồng lao động

- Nghĩa vụ cung cấp thông tin
- Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

1.2.4 Ý nghĩa điều chỉnh pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

- Đối với người lao động:
- Đối với người sử dụng lao động
- Đối với nhà nước và các cơ quan quản lý nhà nước

1.3 Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

1.3.1. Hệ thống pháp luật

Hoạt động thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam có liên quan rất chặt chẽ với hoạt động xây dựng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

1.3.2. Trình độ pháp lý và ý thức pháp luật

Trình độ pháp lý của cán bộ, nhân dân trong xã hội và sự sáng tạo của mỗi cơ quan hoặc tổ chức. Sự hoàn thiện của hoạt động thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam đòi hỏi trình độ văn hóa pháp lý cao của cán bộ và nhân dân trong xã hội.

1.3.3. Sự hoàn thiện của hoạt động thực hiện pháp luật

Hiệu quả của hoạt động thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam phụ thuộc rất nhiều vào văn bản thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

1.3.4. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước

Hoạt động hiệu quả của các cơ quan thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam còn thể hiện ở sự thông thạo các công việc mà họ đảm nhận và thực hiện chúng với tinh thần trách nhiệm cao, tránh hiện tượng quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu, trì trệ, giấy tờ hình thức hoặc thờ ơ lãnh đạm đối với số phận, tính mạng con người, với tài sản của Nhà nước và của nhân dân.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

1. Giao kết hợp đồng lao động là đối tượng nghiên cứu của nhiều khoa học khác nhau như kinh tế, xã hội và pháp lý. Giao kết hợp đồng lao động là một trong những vấn đề được người lao động và người sử dụng lao động quan tâm. Thuật ngữ Giao kết hợp đồng lao động được nghiên cứu dưới các góc độ khác nhau từ đó có cơ sở khoa học cho việc tiếp cận

và phân tích các quy phạm pháp luật về hợp đồng lao động nói chung trong đó có giao kết hợp đồng lao động.

2. Trong Chương 1, luận văn làm rõ cơ sở lý luận về hợp đồng lao động, giao kết hợp đồng lao động dưới các góc độ: Khái niệm giao kết hợp đồng lao động, đặc điểm của giao kết hợp đồng lao động. Trên cơ sở đó, luận văn nghiên cứu sự điều chỉnh của pháp luật đối với giao kết hợp đồng lao động.

3. Những vấn đề mang tính lý luận chung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động cũng được tác giả đi sâu trình bày một cách có hệ thống. Trong đó, đã làm rõ sự cần thiết phải điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động, nội dung điều chỉnh pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

4. Với những nội hàm đó, Chương 1 sẽ là cơ sở khoa học để tác giả sử dụng và soi chiếu làm cơ sở khi đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về giao kết hợp đồng lao động được giải quyết tại Chương 2.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1 Thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

2.1.1 Quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

2.1.1.1 Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Chủ thể giao kết HĐLĐ là những người tham gia xác lập, thực hiện HĐLĐ, có quyền, nghĩa vụ và phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện quyền, nghĩa vụ phát sinh từ HĐLĐ đã giao kết.

2.1.1.2 Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Như trên đã trình bày, thủ tục giao kết HĐLĐ có thể chia làm ba bước, gồm:

- Các bên thiết lập và bày tỏ sự mong muốn thiết lập quan hệ HĐLĐ;
- Các bên thương lượng và đàm phán nội dung của hợp đồng;
- Hoàn thiện và giao kết HĐLĐ.

2.1.1.3 Nội dung giao kết hợp đồng lao động

Theo Điều 23 BLLĐ 2012, HĐLĐ bao gồm các nội dung chủ yếu: tên và địa chỉ NSDLĐ hoặc của người đại diện hợp pháp; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLĐ; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của HĐLĐ; mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...

2.1.2 Đánh giá quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

- Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động 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. - Về thủ tục giao kết hợp đồng lao động, hiện nay, pháp luật chưa quy định cụ thể trách nhiệm pháp lý của các bên trong quá trình tuyển dụng lao động.

2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

2.2.1 Đặc điểm địa lý, chính trị, kinh tế và lao động của tỉnh Quảng Bình

Tỉnh Quảng Bình nằm ở Bắc Trung Bộ, Việt Nam, với diện tích tự nhiên 8.000 km², dân số năm 2018 có 887.595 người. Tỉnh có bờ biển dài 116,04 km ở phía Đông và có chung biên giới với Lào 201,87 km ở phía Tây, có cảng Hòn La, cảng Hàng không Đồng Hới, Quốc lộ 1A và đường

Hồ Chí Minh, đường sắt Bắc Nam, quốc lộ 12 và tỉnh lộ 20, 16 chạy từ Đông sang Tây qua cửa khẩu Quốc tế Cha Lo và một số cửa khẩu phụ khác nối liền với Nước CHDCND Lào.

2.2.2 Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp tại Quảng Bình

2.2.2.1 Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động

- Đối với người lao động
- BLLĐ 2012 quy định NSDLĐ phải trực tiếp giao kết HĐLĐ với NLĐ. Tuy nhiên, khi thực hiện, NSDLĐ ở các doanh nghiệp thường ủy quyền cho người khác thực hiện việc giao kết với NLĐ.

2.2.2.2 Về trình tự giao kết hợp đồng lao động

Trình tự giao kết hợp đồng là giai đoạn quan trọng, bởi nó thể hiện sự hợp tác của các bên để đến sự thống nhất ý chí nhằm thiết lập nên quan hệ lao động.

2.2.2.3 Về nội dung giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật quy định việc giao kết hợp đồng lao động phải đảm bảo những nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động bởi vì đây là những nội dung cơ bản nhất, xác định được công việc và cụ thể hoá quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan trong quan hệ lao động.

2.2.3 Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Một là, HĐLĐ quy định không được ký kết hợp đồng lao động với nhiều người cùng lúc

Hai là, HĐLĐ quy định về việc lao động nữ không được mang thai

Ba là, HĐLĐ còn ký kết sai thẩm quyền

Bốn là, việc kí kết HĐLĐ xác định thời hạn nhiều lần vẫn không ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn còn phổ biến.

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

Sáu là, trong vài năm trở lại đây, việc quyền và nghĩa vụ các bên khi thực hiện giao kết hợp đồng lao động đã giảm được số lượng các vụ việc tranh chấp đòi tiền lương, đòi bồi thường thiệt hại, đặc biệt là các tranh chấp về bảo hiểm xã hội.

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

2.2.4 Nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại

Thứ nhất, về thủ tục giao kết hợp đồng lao động,

Thứ hai, trong quá trình giao kết hợp đồng lao động

Thứ ba, về hình thức hợp đồng lao động

Thứ tư, về thời hạn của hợp đồng lao động.

Thứ năm, về nội dung hợp đồng lao động

Thứ sáu, pháp luật hiện hành chưa quy định cơ chế kiểm soát khi cung cấp các thông tin trong quá trình giao kết hợp đồng lao động

Thứ bảy, pháp luật chưa quy định cụ thể về thoả thuận thử việc trong trường hợp tuyển dụng người lao động vào học nghề để sử dụng.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

1. Pháp luật hiện hành quy định về giao kết hợp đồng lao động, tạo hành lang pháp lý trong việc bảo vệ NLĐ và NSDLĐ. Pháp luật quy định cụ thể về các trường hợp giao kết hợp đồng lao động. Đánh giá một cách khách quan, tính hiệu quả của các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động đã được kiểm nghiệm và khảo sát qua thực tiễn.

2. Bên cạnh những ưu điểm của hệ thống pháp luật điều chỉnh về giao kết hợp đồng lao động, các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động còn bộc lộ nhiều khoảng cách giữa văn bản pháp luật và thực tế áp dụng. Nhiều quy phạm pháp luật còn mang tính khái quát, mang tính hình thức vì vậy khó áp dụng một cách hiệu quả. Ngoài ra, chế tài chưa đủ mạnh trong việc răn đe hành vi giao kết hợp đồng lao động một cách tùy tiện. Chính vì thế, các quy phạm pháp luật hiện hành vẫn cần được tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện.

3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động đã gặt hái được những kết quả nhất định. Quyền lợi của NLĐ, NSDLĐ khi một trong hai bên giao kết hợp đồng lao động bước đầu được đảm bảo. Tuy nhiên, thực tế thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động còn nhiều vướng mắc. Điều đó đặt ra bài toán cần phải giải quyết một cách triệt để nhằm đảm bảo việc thực thi hiệu quả pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trên thực tế.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

3.1 Định hướng, yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật HĐLĐ để phù hợp điều kiện Việt nam và tiêu chuẩn chung của quốc tế về quan hệ lao động.

Thứ hai, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Bộ luật Lao động

Thứ ba, cần định hướng trong tương lai xây dựng mô hình thực hiện hợp đồng lao động phải thực hiện đồng thời quá nhiều mục tiêu

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

Thứ năm, định hướng sửa đổi các quan hệ thực hiện hợp đồng lao động trong mối quan hệ với quy phạm nội dung lao động khác

Thứ sáu, xây dựng cơ chế định hướng tăng cường hoạt động của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển quan hệ lao động

Thứ bảy, 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.

Thứ tám, cần khắc phục những bất hợp lý trong giao kết 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.

Thứ chín, mở rộng quyền tự do thoả thuận của các bên và phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế thị trường.

Thứ mười, đảm bảo tính đồng bộ của hệ thống pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giao kết hợp đồng.

3.2 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, về thủ tục giao kết hợp đồng lao động.

Thứ hai, về hình thức hợp đồng lao động.

Thứ ba, về thời hạn của hợp đồng lao động.

Thứ tư, về nội dung hợp đồng.

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

Thứ sáu, sửa đổi quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực chính xác trước khi giao kết hợp đồng lao động của người lao động.

Thứ bảy, quy định về chủ thể giao kết hợp đồng lao động.

Thứ tám, kiến nghị về việc phải có thư mời làm việc khi thông báo trúng tuyển tới người lao động.

Thứ chín, nghiên cứu sửa đổi về thời hạn của hợp đồng lao động.

3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

3.3.1 Giải pháp chung

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của người lao động về pháp luật giao kết hợp đồng lao động.

Thứ hai, tăng cường vai trò, trách nhiệm của người sử dụng lao động với việc tổ chức, đào tạo, tuyên truyền về pháp luật lao động.

Thứ ba, phát huy vai trò của đại diện các bên trong quan hệ lao động.

Thứ tư, tăng cường quản lý nhà nước về lao động, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra thực tế thi hành pháp luật giao kết hợp đồng lao động.

Thứ năm, phổ biến, tuyên truyền, giáo dục nâng cao kiến thức pháp luật lao động nói chung, pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nói riêng trong nội bộ doanh nghiệp.

3.3.2 Giải pháp tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình

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.

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.

Thứ ba, tỉnh Quảng Bình 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.

Thứ tư, tiếp tục có quan điểm lớn hơn nữa để thực hiện việc hỗ trợ lao động và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố về công tác đào tạo và đào tạo lại cho công nhân lao động.

Thứ năm, tiếp tục xây dựng đề án lớn liên quan đến việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động

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 Bình.

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.

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

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Qua nghiên cứu về các quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, tìm hiểu tình hình thực hiện các quy định này, chúng ta có thể đánh giá được những ưu điểm cũng như một số điểm còn tồn tại trong quá trình thực hiện pháp luật, có thể rút ra được những yêu cầu cơ bản của việc hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. Hoàn thiện quy định về giao kết hợp đồng lao động phải đáp ứng được những yêu cầu khách quan của nền kinh tế thị trường, đáp ứng được tính đa dạng, phong phú, mềm dẻo của thị trường lao động hiện nay. Hoàn thiện quy định về giao kết hợp đồng lao động phải bảo đảm được tính bình đẳng, tính ổn định, tính bền vững của quá trình mua bán sức lao động diễn ra giữa các bên. Đồng thời, bảo đảm việc tôn trọng tính tự do, tự nguyện, tính thỏa thuận phong phú khi xác lập quan hệ lao động. Ngoài ra, phải mở rộng quyền tự do thỏa thuận của các bên khi thiết lập quan hệ lao động. Hoàn thiện quy định về giao kết hợp đồng lao động phải kế thừa những quy định hợp lý của các văn bản pháp luật trước đó đồng thời ban hành mới, sửa đổi, bổ sung các quy phạm pháp luật để điều chỉnh quan hệ lao động hiện hành và phải đảm bảo tính hợp lý, tính logic, tính khoa học, tính đồng bộ, tính hệ thống và tính khả thi.

Xuất phát từ việc nhận thức được một số điểm còn tồn tại của các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động một số điểm cần sửa đổi, bổ sung trong các quy định của pháp luật đã được đặt ra nhằm tạo tính khả thi, tính thống nhất của các quy định pháp luật trên cơ sở bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động như: công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật; nâng cao vai trò của cơ quan quản lý nhà nước; tăng cường công tác thanh tra, xử phạt vi phạm pháp luật trong lĩnh vực giao kết hợp đồng lao động; nâng cao năng lực hoạt động 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 giao kết 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 giao kết 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 Bình nói riêng. Yêu cầu này đòi hỏi pháp luật lao động đầy đủ và khả thi hơn.

- Cần phải sửa đổi quy định Bộ luật Lao động 2012, 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.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2011), *Báo cáo tổng kết đánh giá 15 năm thi hành BLLĐ*, Hà Nội
2. Lê Thị Hoài Thu (2003), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về pháp luật hợp đồng ở Việt Nam hiện nay – Phần hợp đồng lao động*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội
3. Lê Thị Hoài Thu (2012), Đề tài nhóm B, ĐHQGHN, *Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*.
4. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Bình (2016), *Báo cáo công tác năm 2016 và phương hướng công tác năm 2019*, Quảng Bình.
5. Nguyễn Duy Lãm (2018), *Các loại hợp đồng lao động*, Tài liệu CLB Pháp chế doanh nghiệp, Bộ Tư pháp, Hà Nội.
6. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Bàn về khái niệm Hợp đồng lao động*, Tạp chí luật học, Nxb Lao động – xã hội, Hà Nội.
7. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường đại học luật Hà Nội.
8. Nguyễn Hữu Chí (2013), *Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 từ quy định đến nhận thức và thực tiễn*, Tạp chí Luật học số 3/2013
9. Nguyễn Thanh Dũng (2016), *Hoàn thiện các quy định về cơ quan giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Khoa luận tốt nghiệp Đại học Công đoàn.
10. Nguyễn Thị Kim Anh (2014), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.
11. Phạm Công Trứ (1996), *Hợp đồng lao động - Một trong những chế định chủ yếu của luật Lao động Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, (7).
12. Phan Thị Thủy (2013), *Quyền chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.
13. Phòng LĐ-TB&XH tỉnh Quảng Bình (2019), *Báo cáo thực hiện kế hoạch giải quyết việc làm của thành phố trình HĐND thành phố*, Quảng Bình.

14. Phòng LĐ-TB&XH tỉnh Quảng Bình (2018), *Báo cáo thực hiện kế hoạch giải quyết việc làm của thành phố trình HĐND thành phố*, Quảng Bình.

15. Tổ chức lao động quốc tế (1919), *Công ước số 3 về việc sử dụng lao động nữ trước và sau khi đẻ*.

16. Tổ chức lao động quốc tế (1930), *Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc*.

17. Tổ chức lao động quốc tế (1975), *Công ước số 142 về Hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực*.

18. Tổ chức lao động quốc tế (1982), *Công ước số 158 về chấm dứt việc sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động*.

19. Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Bình (2016), *Báo cáo thực hiện công tác xét xử*, Quảng Bình.

20. Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Bình (2019), *Báo cáo thực hiện công tác xét xử*, Quảng Bình.

21. Trần Hoàng Hải & Đinh Thị Chiến (2010), *Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí luật học, (10).

22. Trần Hoàng Hải & Đinh Thị Chiến (2010), *Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí luật học, (10).

23. Trần Mai Sơn (2018), *Kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Bình*, *Tham luận Hội thảo Phát triển kinh tế - xã hội bền vững*, Quảng Bình.

24. Trần Văn Lâm (2016), *Hoàn thiện pháp luật lao động trong cơ chế thị trường*, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

25. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.

26. Ủy ban nhân dân thành phố Quảng Bình (2019), *Báo cáo nhanh về kết quả thực hiện kế hoạch kinh tế xã hội*, Quảng Bình.

27. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình (2015), *Tỉnh Quảng Bình địa chí*, NXB. Giao thông vận tải, Quảng Bình.

28. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình (2015), *Báo cáo thực hiện chính sách việc làm trình HĐND thành phố*, Quảng Bình.

29. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình (2016), *Báo cáo thực hiện chính sách kinh tế - xã hội về phát triển việc nâng cấp thành đô thị loại III*, Quảng Bình.

30. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình (2019), *Báo cáo thực hiện cải cách hành chính*, Quảng Bình.

31. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình (2019), *Báo cáo thực hiện chỉ đạo của UBND tỉnh về chính sách an sinh xã hội và đảm bảo việc làm*, Quảng Bình.

32. Viện khoa học pháp lý – Bộ Tư Pháp (2006), *Từ điển Luật học*, Nxb Tư Pháp và Nxb Từ điển Bách Khoa.