

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



NGUYỄN VĂN THẮNG

**BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG VIỆC LÀM,
TIỀN LƯƠNG THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG,
QUA THỰC TIỄN TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ**

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: **TS. Dương Quỳnh Hoa**

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

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	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Kết cấu của luận văn.....	6
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Lý luận về bảo vệ người lao động	7
1.1.1. Khái niệm bảo vệ người lao động	7
1.1.2. Đặc điểm bảo vệ người lao động.....	7
1.1.3. Bản chất bảo vệ người lao động	7
1.1.4. Nguyên tắc bảo vệ người lao động.....	7
1.2. Lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	8
1.2.1. Khái niệm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	8
1.2.2. Đặc điểm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	8
1.2.3. Bản chất bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	8
1.2.4. Sự cần thiết của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	8
1.3. Pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm , tiền lương	8
1.3.1. Pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	8
1.3.2. Pháp luật Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương	9
1.3.3. Pháp luật Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương	9
1.3.4. Các biện pháp bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	9
1.3.4.1. Thông qua cơ chế đại diện.....	9
1.3.4.2. Thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về việc làm, tiền lương	9
1.3.4.3. Thông qua cơ chế bồi thường thiệt hại.....	9

1.3.4.4. Thông qua cơ chế xử phạt	9
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	10
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ	11
2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay	11
2.1.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm ở Việt Nam hiện nay	11
2.1.1.1. Bảo vệ người lao động trong việc xác lập hợp đồng lao động ..	11
2.1.1.2. Bảo vệ việc làm cho một số lao động đặc thù	11
2.1.1.3 Bảo vệ người lao động không bị phân biệt đối xử khi chọn việc làm	12
2.1.1.4 Bảo vệ người lao động trong việc tự do lựa chọn việc làm.....	12
2.1.2. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương.....	12
2.1.2.1. Quy định về tiền lương tối thiểu	12
2.1.2.2. Quy định trả lương trong trường hợp đặc biệt.....	12
2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại tỉnh Thừa Thiên Huế.....	13
2.2.1. Những kết quả đạt được	13
2.2.2. Một số hạn chế	13
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	14
CHƯƠNG 3. YÊU CẦU , GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	15
3.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay	15
3.2. Giải pháp tiếp tục hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay	15
3.2.1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý về việc làm, tiền lương	15
3.2.2. Về tổ chức thực hiện	16
3.2.3. Nâng cao năng lực của tổ chức đại diện các bên, trong việc bảo vệ người lao động.....	16
3.2.4. Hoàn thiện cơ chế hai bên, ba bên trong quan hệ lao động.....	16
3.2.5. Nâng cao năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc bảo vệ người lao động	16

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động về việc làm và tiền lương tại tỉnh Thừa Thiên Huế.	17
3.3.1. Đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực	17
3.3.2. Khuyến khích đi làm việc ở nước ngoài	17
3.3.3. Đảm bảo lương và các phúc lợi.....	17
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	18
KẾT LUẬN	19

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Việc làm là một trong những nhu cầu cơ bản của con người và kết quả của nhu cầu đó là tiền lương, để đảm bảo cuộc sống và sự phát triển toàn diện. Quyền lao động và đảm bảo việc làm, tiền lương của người lao động đã được khẳng định trong Hiến pháp nước Cộng hoà Xã hội chủ nghĩa Việt Nam và đã được cụ thể hoá trong Bộ luật Lao động đầu tiên ở nước ta. Giải quyết việc làm cho người lao động và đảm bảo tiền lương cho mỗi công việc là một trong những ưu tiên hàng đầu trong các chính sách phát triển kinh tế – xã hội của nước ta. Tuy nhiên, để thực hiện được điều đó, cần hoàn thiện chính sách, pháp luật về việc làm, tiền lương.

Chính sách việc làm, tiền lương là hệ thống chính sách và giải pháp thực hiện mục tiêu giải quyết việc làm cho người lao động, đảm bảo đời sống của họ nhằm phát triển đất nước bền vững được xem là một trong những chính sách cơ bản nhất của quốc gia. Chính sách việc làm, tiền lương nhằm giải quyết thoả đáng nhu cầu việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm, cuộc sống của họ được cải thiện bằng tiền lương ; góp phần đảm bảo an toàn, ổn định và phát triển xã hội.

Việc làm, tiền lương có vai trò quan trọng trong đời sống xã hội, nó không thể thiếu đối với từng cá nhân và toàn bộ nền kinh tế, là vấn đề cốt lõi và xuyên suốt trong các hoạt động kinh tế, có mối quan hệ mật thiết với kinh tế và xã hội, nó chi phối toàn bộ mọi hoạt động của cá nhân và xã hội.

Việc làm, tiền lương ngày nay gắn chặt với trình độ học vấn, trình độ tay nghề của từng cá nhân nếu việc làm ổn định, tay nghề cao thì tiền lương cũng sẽ cao và ổn định. Thực tế cho thấy những người không có việc làm thường tập trung vào những vùng nhất định (vùng đông dân cư khó khăn về điều kiện tự nhiên, cơ sở hạ tầng,..), vào những nhóm người nhất định (lao động không có trình độ tay nghề, trình độ văn hoá thấp,..). Việc không có việc làm trong dài hạn còn dẫn tới mất cơ hội trau dồi, nắm bắt và nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp làm hao mòn và mất đi kiến thức, trình độ vốn có, khi không có thu nhập thì rất có thể nhiều người bỏ đi công việc cũ của họ để kiếm những công việc tạm thời dẫn đến việc đi trái ngành nghề mà mình đã được đào tạo.

Mỗi cá nhân, gia đình là một yếu tố cấu thành nên xã hội, vì vậy việc làm, tiền lương cũng tác động trực tiếp đến xã hội, một mặt nó tác động tích cực, mặt khác nó tác động tiêu cực. Khi mọi cá nhân trong xã hội có việc làm, tiền lương ổn định và phù hợp thì xã hội đó được duy trì và phát triển do không có mâu thuẫn nội sinh trong xã hội, không tạo ra các tiêu cực, tệ nạn trong xã hội, con người được dần hoàn thiện về nhân cách và trí tuệ... Ngược lại khi nền kinh tế không đảm bảo đáp ứng về việc làm cho người lao động có thể dẫn đến nhiều tiêu cực trong đời sống xã hội và ảnh hưởng xấu đến sự phát triển nhân cách con người. Con người có nhu cầu lao động ngoài việc đảm bảo nhu cầu đời sống thông qua số tiền lương mà mình có được còn đảm bảo các nhu cầu về phát triển và tự hoàn thiện, vì vậy trong nhiều trường hợp khi không có việc làm sẽ ảnh hưởng đến lòng tự tin của con người, sự xa lánh cộng đồng và là nguyên nhân của các tệ nạn xã hội. Ngoài ra khi không có việc làm trong xã hội sẽ tạo ra các hố ngăn cách giàu nghèo là nguyên nhân nảy sinh ra các mâu thuẫn và nó ảnh hưởng đến tình hình chính trị.

Mục đích lao động là để kiếm tiền, kiếm tiền là một trong những yếu tố cơ bản tạo động lực thúc đẩy chúng ta làm việc. Một môi trường làm việc lý tưởng sẽ cung cấp cho chúng ta tiềm năng phát triển, cơ hội để sáng tạo, thách thức bản thân và tự hào vì có ích cho cộng đồng. Khi mọi người biết lý do họ phải làm việc, họ cảm thấy tốt hơn và nhiệt tình với công việc hơn. Khi người lao động họ cảm thấy thỏa mái và được bảo vệ bởi pháp luật trong lĩnh vực việc làm và tiền lương thì lúc đó kinh tế xã hội sẽ phát triển.

Chính vì lí do đó, tôi chọn đề tài “*Bảo vệ người lao động trong việc làm, tiền lương theo pháp luật lao động, qua thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế*” làm luận văn Thạc sĩ luật học của mình. Kết quả của luận văn sẽ góp phần làm phong phú hơn kho tàng lí luận về bảo vệ quyền của người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập của người lao động nói riêng.

2. Tình hình nghiên cứu

Đảm bảo quyền lợi cho người lao động vẫn là vấn đề cấp thiết của các nước trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Do vậy mà trong thời gian qua, ở nước ta đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề này.

Về 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*” (2006). Đây là công trình nghiên

cứu có đầu tư và quy mô rộng. Luận án đã viết và phân tích rất kỹ về các quy định của pháp luật về bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam năm 2006 đó là năm mà đất nước ta vẫn chưa là thành viên WTO chính thức. Tuy luận án có sự đầu tư nghiên cứu nhằm mục đích bảo vệ người lao động nhưng vẫn chưa đi sâu vào lĩnh vực việc làm và tiền lương. Mặc khác từ năm 2006 đến nay đã 2018 thì đã có rất nhiều chính sách pháp luật bị thay đổi, sửa đổi bổ sung như là hiến pháp 2013, Bộ luật lao động 2012.. Vì vậy cần phải có những nghiên cứu mới hơn để đáp ứng cho việc bảo vệ cho người lao động.

Nguyễn Thị Nghĩa, “Pháp luật tiền lương ở nước ta, thực trạng và phương hướng hoàn thiện”, Đại học Quốc gia Hà Nội (2004). Luận án là một công trình nghiên cứu về những quy định của pháp luật về tiền lương dành cho người lao động ở nước ta. Luận án đã đưa ra các giải pháp nhằm cân đối các khoản thu chi của người lao động để có thể đề cử mức lương phù hợp với quá trình phát triển kinh tế xã hội. Các lập luận về giải pháp nhằm hoàn thiện tiền lương là một trong những cơ sở có giá trị tham khảo đối với luận văn của tác giả.

Trần Kiều Trang, "Pháp luật lao động về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động" Đại học Luật Hà Nội (2006) và Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam của Phó giáo sư, Tiến sỹ Lê Thị Hoài Thu. Luận văn lại nghiên cứu các quy định pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động nhưng vẫn có giá trị tham khảo để từ lợi ích của người sử dụng lao động để ta có thể đưa ra các giá trị nhân văn của tiền lương mà người sử dụng lao động trả cho người lao động.

Về Luận văn Thạc sĩ luật học của Hà Ngọc Trai “ Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật Việt Nam và thực tiễn thi hành ở thành phố Đà Nẵng”(2014). Luận văn nghiên cứu về các quy định của pháp luật nhằm bảo vệ lao động nữ và được giới hạn thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng. Hạn chế của luận văn là chỉ bảo vệ lao động nữ nhưng chưa đề cập đến các lĩnh vực lao động đặc biệt nơi mà chỉ có lao động nữ làm việc và luận văn vẫn chưa đưa được các giải pháp đối với lao động nữ khi mà họ bị tai nạn lao động thì họ phải được bồi thường khác với lao động khác.

Luận văn thạc sĩ luật học của Lê Thị Kim Thương “Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương theo pháp luật lao động Việt Nam – Thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng”(2010). Luận văn có giá trị tham khảo lớn đối với tác giả, tuy nhiên luận văn vẫn không đi sâu vào

các quy định cụ thể mà chỉ nói những cái chung chung, những quy định mang tính kế thừa. Luận văn đã không đưa được các giải pháp về tiền lương sao cho phù hợp với quá trình phát triển kinh tế của xã hội.

Luận văn thạc sĩ luật học của Đỗ Thị Dung “ Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam”(2014). Luận văn đã nghiên cứu về lĩnh vực quản lý lao động của người sử dụng lao động. Các quy định của pháp luật thực ra vẫn không điều chỉnh hết các quyền quản lý của người sử dụng lao động. Việc quản lý của người sử dụng lao động ngoài các quy định của pháp luật thì còn có các quy định, nội quy của cơ quan hoặc các quy định của người sử dụng lao động và người lao động thông qua hợp đồng lao động.

Lê Thị Huyền Trang “ Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên ở Việt Nam”(2008). Luận văn có giá trị tham khảo đối với một bộ phận được Pháp luật và dư luận quan tâm. Đây là bộ phận chiếm số lượng lớn trong việc thực hiện công việc ngắn hạn hoặc không có hợp đồng lao động vì vậy rất khó để kiểm soát và thống kê lượng lao động này.

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 hơn và chưa có công trình nào nghiên cứu trong tỉnh Thừa Thiên Huế.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương; đánh giá thực trạng pháp luật cũng như thực tiễn của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực quan trọng là việc làm, tiền lương, chỉ ra những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của nó để từ đó đưa ra một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về bảo vệ người lao động về việc làm và tiền lương nói riêng ở nước ta.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu trên, tác giả luận văn sẽ thực hiện một số nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

Nghiên cứu một số vấn đề lý luận cơ bản về bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm, tiền lương nói riêng như: khái niệm, đặc điểm của bảo vệ người lao động; khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa của bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương; Khung pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương...

Xem xét đánh giá các qui định trong pháp luật lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập cũng như trong thực tiễn thực hiện tại tỉnh Thừa Thiên Huế. Trên cơ sở đánh giá thực tiễn bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế, tác giả sẽ chỉ ra những bất cập, hạn chế và nguyên nhân của những bất cập, hạn chế đó.

Đưa ra một số yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương ở nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở nước ta hiện nay.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định về quyền của người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập cũng như bảo vệ người lao động trong lĩnh vực này. Ngoài ra luận văn còn có đề cập đến một số công ước quốc tế và một số qui định của các quốc gia trên thế giới trong việc bảo vệ người lao động ở lĩnh vực lao động, việc làm tiền lương để từ đó đưa ra những kinh nghiệm thực tiễn cho pháp luật Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu của luận văn bao gồm phạm vi về thời gian và phạm vi không gian.

- Phạm vi về thời gian: Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương từ năm 2012 đến tháng 9 năm 2018.

- Phạm vi về không gian: Luận văn chỉ nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam và quy định của tổ chức lao động quốc tế ILO, thực tiễn tại Thừa Thiên Huế.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện đề tài, chúng tôi sử dụng các phương pháp nghiên cứu như sau:

Phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử là phương pháp xuyên suốt trong quá trình thực hiện đề tài. Bên cạnh đó để thực hiện đề tài, tác giả đã sử dụng một số phương pháp cụ thể như sau: phương pháp phân tích, tổng hợp, diễn dịch – quy nạp,

thống kê, chứng minh, so sánh, phỏng vấn trao đổi trực tiếp, phương pháp nghiên cứu liên ngành. Cụ thể như sau:

Phương pháp thống kê, phương pháp so sánh được sử dụng để đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về việc làm, tiền lương;

Phương pháp thống kê và phân tích số liệu được sử dụng ở cả ba chương để tổng hợp xử lý các tài liệu, số liệu... phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài.

Sử dụng phương pháp tiếp cận hệ thống, liên ngành xã hội và nhân văn đặc biệt chú trọng đến luật học (chủ yếu là phương pháp tiếp cận của chuyên ngành Luật lao động, Hiến pháp).

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời nói đầu, kết luận, luận văn gồm có ba chương :

Chương 1: Những vấn đề chung về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động.

Chương 2 : Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

Chương 3: Yêu cầu , giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương hiện nay.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

1.1. Lý luận về bảo vệ người lao động

1.1.1. Khái niệm bảo vệ người lao động

Khái niệm bảo vệ người lao động có thể được hiểu như sau:

“Bảo vệ người lao động là việc thông qua các quy định của pháp luật, thỏa ước lao động, hợp đồng để điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm mục đích đảm bảo quyền và nghĩa vụ giữa của người lao động.”

1.1.2. Đặc điểm bảo vệ người lao động

Người lao động khi thực hiện công việc của mình thì hành vi của họ được sự điều chỉnh bởi các quy định của pháp luật, thỏa thuận của hợp đồng mà họ đã ký với người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Vì vậy đặc điểm bảo vệ cho người lao động khi thực hiện công việc mà người sử dụng lao động giao cho là dựa vào các quy định pháp luật của luật lao động, quy định của hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể

1.1.3. Bản chất bảo vệ người lao động

Bản chất bảo vệ người lao động chính là bảo vệ giai cấp công nhân, giai cấp vô sản trong chế độ xã hội chủ nghĩa.

Bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động nói chung và Giai cấp công nhân nói riêng là một bộ phận của chiến lược xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ mới, đó là nhiệm vụ của toàn xã hội, phải được quan tâm và thực hiện bằng nhiều biện pháp.

1.1.4. Nguyên tắc bảo vệ người lao động

Bảo vệ người lao động được hiểu là ngăn chặn mọi sự xâm hại có thể xảy ra đối người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Với vai trò đó “Bảo vệ người lao động ” là nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất của Luật lao động.

Bảo vệ việc làm cho người lao động

Bảo vệ quyền được trả lương theo thỏa thuận

Bảo vệ quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn

Bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động

Bảo vệ người lao động trong đình công

1.2. Lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

1.2.1. Khái niệm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

“Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương là việc áp dụng các quy định của pháp luật lao động, quy định của hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể để điều chỉnh việc làm, tiền lương của người lao động phù hợp với sức lao động, độ tuổi, thời gian lao động và sản phẩm mà người lao động làm ra theo một khuôn khổ nhất định”.

1.2.2. Đặc điểm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

Thứ nhất, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương phải thông qua các quy định pháp luật quốc tế mà mỗi quốc gia đã là thành viên.

Thứ hai, bảo vệ người lao động thông qua pháp luật quốc gia. Mỗi quốc gia đều phải có những đạo luật cụ thể nhằm điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Thứ ba, bảo vệ người lao động thông qua công đoàn.

Thứ tư, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương thông qua hợp đồng lao động.

1.2.3. Bản chất bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

Bản chất bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương là hướng đến giai cấp công nhân, giai cấp vô sản để có thể phát triển chế độ xã hội chủ nghĩa theo đúng bản chất của một nhà nước xã hội chủ nghĩa chứ không học theo các nhà nước tư bản chủ nghĩa *“bóc lột giá trị thặng dư của giai cấp công nhân”*

1.2.4. Sự cần thiết của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương vì rất nhiều lí do khác nhau, việc bảo vệ người lao động cần được đặt ra một cách cần thiết. Điều này được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau, trong đó pháp luật lao động có vai trò đặc biệt quan trọng, bởi đây là ngành luật liên quan và bảo vệ trực tiếp đến người lao động.

1.3. Pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

1.3.1. Pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Pháp luật sẽ có những quy định để bảo vệ quyền lợi cho người lao động trước người sử dụng lao động đó là các quy định về giờ làm việc, quy định về thời gian thử việc và các quy định khác liên quan đến một số người làm việc trong một số ngành nghề đặc biệt. Pháp luật bảo vệ người lao động sẽ có các quy định riêng cho những đối tượng lao động cụ thể như là lao động nữ, người đang mang thai, phụ nữ đang nuôi con nhỏ, lao động chưa đủ tuổi vị thành niên, lao động là người khuyết tật, người lao động là người khuyết tật... Những quy định riêng này nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của những người lao động không đảm bảo đầy đủ sức khỏe và khả năng lao động.

Pháp luật bảo vệ người lao động điều chỉnh đến các tổ chức dịch vụ việc làm, yêu cầu các tổ chức dịch vụ phải thực hiện đúng chức năng của mình về việc tư vấn, truyền đạt thông tin chính xác cho người lao động về công việc, tiền lương, thời gian làm việc, địa điểm làm việc để người lao động không rơi vào hoàn cảnh khi ký kết hợp đồng lao động và thông tin về việc làm không chính xác như các tổ chức dịch vụ đã đưa ra.

1.3.2. Pháp luật Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương

Pháp luật quy định bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương là một nội dung đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động giúp họ có thể tái tạo sức lao động, chống lại việc trả công thấp so với giá trị sức lao động, góp phần giảm thiểu sự chênh lệch đói nghèo quá mức trong xã hội, nhất là các nước kém phát triển đang trên đường hội nhập.

1.3.3. Pháp luật Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương

Pháp luật quy định bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương là một nội dung đặc biệt quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động giúp họ có thể tái tạo sức lao động, chống lại việc trả công thấp so với giá trị sức lao động, góp phần giảm thiểu sự chênh lệch đói nghèo quá mức trong xã hội, nhất là các nước kém phát triển đang trên đường hội nhập.

1.3.4. Các biện pháp bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

1.3.4.1. Thông qua cơ chế đại diện

1.3.4.2. Thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về việc làm, tiền lương

1.3.4.3. Thông qua cơ chế bồi thường thiệt hại

1.3.4.4. Thông qua cơ chế xử phạt

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương là những vấn đề được các nhà khoa học, nghiên cứu lập luận nhằm mục đích bảo vệ quyền con người nói chung và bảo vệ người lao động nói riêng hay nói cách khác là bảo vệ địa vị pháp lý của người lao động trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động mà trong đó người lao động luôn ở vị trí thấp, yếu thế hơn người sử dụng lao động vì họ bị phụ thuộc vào việc làm, tiền lương để nuôi sống bản thân và gia đình. Với địa vị của người lao động yếu thế hơn người sử dụng lao động vì vậy pháp luật lao động cần phải đưa ra các quy định nhằm điều chỉnh mối quan hệ đó sao cho cả người lao động và người sử dụng lao động đều có sự công bằng và thỏa mái trong công việc để có thể đạt năng suất lao động cao nhất, nhằm phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay.

2.1.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm ở Việt Nam hiện nay

2.1.1.1. Bảo vệ người lao động trong việc xác lập hợp đồng lao động

Người lao động bao gồm người lao động theo hợp đồng hay còn gọi là người lao động làm công ăn lương (giúp việc cho Tư nhân) và người lao động cho nhà nước hoặc lao động theo hợp đồng không có thời hạn hay còn gọi là công chức và viên chức. Vậy đa số người lao động trong xã hội là lao động theo hợp đồng vì vậy việc áp dụng pháp luật để bảo vệ quyền cho người lao động theo hợp đồng là điều rất cần thiết. Muốn đạt được kết quả cao thì pháp luật bảo vệ người lao động trong việc xác lập hợp đồng phải có tính khả thi, phù hợp với tình hình thực tế và điều kiện kinh tế xã hội.

2.1.1.2. Bảo vệ việc làm cho một số lao động đặc thù

Lao động đặc thù là các đối tượng lao động đặc biệt được quy định những chế độ lao động riêng. Các đối tượng này là :

Lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người tàn tật, lao động nữ, lao động là người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Xuất phát từ những đặc điểm riêng của các chủ thể tham gia quan hệ lao động, hoặc xuất phát từ những đặc điểm của công việc, tính chất của ngành nghề, tính chất của doanh nghiệp mà ngoài những quy định ở phần chung, Bộ luật Lao động quy định về chế độ lao động áp dụng riêng cho một số đối tượng lao động nhất định. Việc quy định chế độ lao động áp dụng cho các đối tượng này không phải là đặc quyền đặc lợi mà xuất phát từ hoàn cảnh thực tế pháp luật cần phải bảo vệ những nhóm người đó. Do đó mà pháp luật của các quốc gia thường có những qui định riêng nhằm bảo vệ nhóm đối tượng này nhất là trong lĩnh vực việc làm.

2.1.1.3 Bảo vệ người lao động không bị phân biệt đối xử khi chọn việc làm

Hiến pháp Việt Nam bảo đảm quyền được trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động nam và nữ làm công việc như nhau. Bộ luật Lao động đưa ra nguyên tắc trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau và yêu cầu người sử dụng lao động trả lương bình đẳng cho tất cả người lao động không phân biệt giới tính.

Theo quy định tại Điều 26 của Hiến pháp năm 2013 thì “*công dân nam và nữ có quyền bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực. Nhà nước có chính sách để đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng giới*”. Theo quy định tại Điều 16 của Hiến pháp “*Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội*”

2.1.1.4 Bảo vệ người lao động trong việc tự do lựa chọn việc làm

Theo quy định tại điểm a, khoản 1 Điều 10 Bộ Luật lao động năm 2012 thì người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử. Như vậy, người lao động có quyền làm việc, quyền này được cụ thể tại Điều 10 như sau: “*Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình*”

2.1.2. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương

2.1.2.1. Quy định về tiền lương tối thiểu

Hiện nay, mức lương tối thiểu vùng chỉ mới đáp ứng dưới 90% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Như vậy, dưới góc độ pháp chế, bản thân chính cơ quan nhà nước đã không tuân thủ quy định của pháp luật đó là trái với quy định tại Khoản 1 Điều 91 Bộ luật lao động 2012 “*..mức lương tối thiểu phải đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ*”.

2.1.2.2. Quy định trả lương trong trường hợp đặc biệt

Các quy định của pháp luật về vấn đề trả lương thì ngoài quy định về tiền lương cơ bản, tiền lương tối thiểu thì còn có quy định về trả lương trong các trường hợp đặc biệt đó là các trường hợp như làm thêm giờ vào ngày thường, ngày lễ tết.

2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại tỉnh Thừa Thiên Huế

2.2.1. Những kết quả đạt được

Trong những năm qua tỉnh Thừa Thiên Huế đã đạt được những thành tựu trong việc thực hiện các quy định của pháp Luật lao động để bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương. Trong những năm từ 2013-2016 việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế đã tạo ra sự chuyển biến rõ trong nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động về vị trí vai trò của pháp luật trong đời sống xã hội; ý nghĩa và sự cần thiết của việc đẩy mạnh công tác phổ biến, giáo dục pháp luật trong doanh nghiệp. Tạo được mối quan hệ phối hợp chặt chẽ giữa các sở, ban, ngành, đoàn thể trên địa bàn tỉnh. Nâng cao nhận thức của người lao động, người sử dụng lao động về trách nhiệm của các bên trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, góp phần giảm bớt các vụ tranh chấp lao động, số cuộc đình công và lãn công.

2.2.2. Một số hạn chế

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được khi thực tiễn áp dụng pháp luật lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương thì vẫn còn những hạn chế, việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương cho người lao động chưa được quan tâm đúng mức, nhiều doanh nghiệp, chủ đầu tư trả giá nhân công quá thấp so với thị trường và nhu cầu đời sống hiện nay. Mặc dù người lao động phải lao động vất vả, thời gian lao động kéo dài, song mức thu nhập vẫn thấp, không cao hơn so với mặt bằng thu nhập chung trong các đơn vị, doanh nghiệp khác. Mức chênh lệch thu nhập của lao động quản lý và công nhân trực tiếp sản xuất khá cao. Trong khi đó, điều kiện làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp rất vất vả và khắc nghiệt. Đã có vị thế thấp hơn so với người sử dụng lao động mà lại còn bị phụ thuộc bởi nhiều mặt nên trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế những năm qua đã xảy ra một số sai phạm.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong xã hội ngày nay với sự phát triển của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam. Các quy định pháp luật của Bộ luật lao động năm 2012 không thể điều chỉnh hết được các quan hệ lao động phức tạp được phát sinh trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường. Quy định pháp luật được áp dụng đã không thể bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương một cách toàn diện. Từ thực tiễn áp dụng pháp luật đã có những vướng mắc và bất cập trong việc áp dụng pháp luật lao động ngoài ra các chế độ của nhà nước đối với người lao động như việc đưa ra các mức lương tối thiểu vùng không đáp ứng được tình hình chi tiêu, sinh hoạt của người lao động. Lý do không thể đáp ứng được nhu cầu của người lao động là do vật giá ngày càng leo thang, nhu cầu sinh hoạt, ăn học của con cái quá cao dẫn tới việc mức lương tối thiểu vùng đôi khi chỉ vừa đủ cho người lao động chứ không thể lo cho gia đình của họ, dẫn tới nhu cầu làm thêm giờ, tăng ca của người lao động cao nhưng lại không được trả lương đúng theo các quy định của pháp luật. Mặc dù biết là bị thiệt thòi nhưng người lao động vẫn chấp nhận vì do nhu cầu sinh hoạt của họ và gia đình họ quá cao. Cần phải có sự kiểm sát nghiêm ngặt để có thể kịp thời bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương.

CHƯƠNG 3

YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay

Để đáp ứng việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay thì phải thực hiện thông qua các yêu cầu hoàn thiện pháp luật lao động sau:

Thứ nhất, xuất phát từ yêu cầu pháp luật lao động phải phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Thứ hai, xuất phát từ yêu cầu tách Bộ luật lao động thành những đạo luật riêng.

Thứ ba, xuất phát từ yêu cầu dung hòa tính linh hoạt của thị trường, bền vững trong bảo vệ người lao động.

Thứ tư, xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện pháp luật lao động phải tiếp cận tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế.

Thứ năm, xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện pháp luật về an sinh xã hội

Thứ sáu, xuất phát từ yêu cầu hoàn thiện cơ chế thị trường

3.2. Giải pháp tiếp tục hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương ở Việt Nam hiện nay

3.2.1. Hoàn thiện cơ sở pháp lý về việc làm, tiền lương

Thứ nhất, Định hướng sửa đổi BLLĐ cần tập trung cụ thể hóa tối đa các tiêu chuẩn và điều kiện cơ bản về lao động, còn QHLD những nội dung nào đã được thực tế kiểm nghiệm thì quy định chi tiết, những nội dung nào chưa định hình thật vững chắc, cần tiếp tục nghiên cứu thêm thì quy định có tính nguyên tắc để Chính phủ ban hành văn bản quy phạm dưới luật.

Thứ hai, BLLĐ sửa đổi phải được cấu trúc theo hướng đảm bảo sự tương thích giữa Bộ luật, các luật chuyên ngành và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Thứ ba, Việc tiếp cận, điều chỉnh QHLD phải dựa trên nền tảng của nguyên tắc bình đẳng và nguyên tắc thỏa thuận, phù hợp với bản chất kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Thứ tư, BLLĐ phải hướng tới trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho doanh nghiệp cao hơn mức hiện tại, đó cũng là công cụ thiết

thực thể doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của đơn vị thông qua việc tự giác thực hiện đầy đủ chính sách, pháp luật về lao động.

Thứ tư, BLLĐ phải hướng tới trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho doanh nghiệp cao hơn mức hiện tại, đó cũng là công cụ thiết thực để doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội của đơn vị thông qua việc tự giác thực hiện đầy đủ chính sách, pháp luật về lao động.

Thứ năm, Hoàn thiện hệ thống thiết chế, bao gồm cả các thiết chế quản lý và các thiết chế hỗ trợ QHLD.

Thứ sáu, Việc nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của Công đoàn là yếu tố then chốt, không chỉ nhằm phát huy hiệu quả của cơ chế giải quyết tranh chấp lao động, mà còn là góp phần tạo dựng nền tảng cho một QHLD hài hòa, ổn định.

3.2.2. Về tổ chức thực hiện

Thông qua tổ chức công đoàn người đại diện tập thể người lao động Pháp luật cần sửa đổi bổ sung và quy định rõ thêm về những trường hợp nào người lao động có thể đình công, cần quy định rõ trình tự, thủ tục tiến hành đình công để người lao động dễ thực hiện trên thực tế.

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

Với xu hướng bảo vệ người lao động trong nền kinh tế thị trường là giảm dần sự can thiệp trực tiếp của nhà nước. Vì vậy, cần tăng cường năng lực cán bộ công đoàn và nâng cao hiệu quả của hoạt động tổ chức công đoàn về vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập.

3.2.4. Hoàn thiện cơ chế hai bên, ba bên trong quan hệ lao động

Hiện nay, ở nhiều nước đặc biệt các nước đang phát triển thuộc khu vực châu Á như Việt Nam vẫn tồn tại quan điểm cho rằng cơ chế 2 bên và cơ chế 3 bên tồn tại độc lập, xung khắc với nhau. Tuy nhiên trong thực tế, sự phối hợp của hai cơ chế trong cùng một hệ thống sẽ tạo ra những hiệu quả vượt trội.

3.2.5. Nâng cao năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc bảo vệ người lao động

Nâng cao năng lực pháp luật lao động cho các bộ quản lý, nhất là các thanh tra viên lao động. Việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật cũng cần phải có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức thông tin đại chúng, cần tập trung vào các đối tượng lao động sắp vào làm việc; đưa luật lao động vào trong chương trình giảng dạy

của các trường đại học, cao đẳng; và các trung tâm dạy nghề để lực lượng này có được những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động về việc làm và tiền lương tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

3.3.1. Đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Xác định phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ quan trọng, xuyên suốt trong quá trình phát triển kinh tế-xã hội, tỉnh Thừa Thiên Huế đã ban hành nhiều quyết sách quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cũng như kỹ năng, tay nghề cho người lao động

3.3.2. Khuyến khích đi làm việc ở nước ngoài

Với mục tiêu là đẩy mạnh việc đưa lao động trên địa bàn tỉnh đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng nhằm giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống và kỹ năng, tác phong nghề nghiệp của người lao động góp phần giảm nghèo bền vững, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Trong giai đoạn 2017 - 2020, đưa 2.600 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; trong đó, có ít nhất 300 lao động thuộc hộ nghèo, cận nghèo, hộ bị thu hồi đất nông nghiệp, người dân tộc thiểu số, thân nhân của người có công với cách mạng. Tổng kinh phí thực hiện 23,560 tỷ đồng (ngân sách Trung ương 10,800 tỷ đồng, ngân sách tỉnh 12,760 tỷ đồng).

3.3.3. Đảm bảo lương và các phúc lợi.

Với mức lương trung bình không được cao lắm đối với người lao động. Ngoài đảm bảo đời sống cho người lao động bằng thu nhập cao hơn mức lương tối thiểu, các công ty Huế có nhiều chính sách quan tâm đến đời sống của người lao động. Đến nay, Huế đã xây dựng hệ thống thiết chế văn hóa tương đối hoàn chỉnh dành cho người lao động, gồm: Trường mầm non dành cho con em của người lao động với quy mô ở các giai đoạn, khu chung cư miễn phí cho các công nhân. Các công ty còn thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao với các CLB bóng đá, võ thuật, âm nhạc, khiêu vũ...

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Hoàn thiện pháp luật lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong giai đoạn đất nước đang xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay là cần thiết. Các quy định pháp luật về lao động được Bộ luật lao động năm 2012 quy định đã không phù hợp với các mối quan hệ mới phát sinh trong nền kinh tế thị trường hiện nay năm 2018. Đó là các quy định liên quan đến tiền lương, giờ làm việc, lao động đặc thù mới, các quy định về hợp đồng lao động. Từ các hạn chế, bất cập khi áp dụng các quy định của pháp luật lao động 2012 để đưa ra các biện pháp hoàn thiện pháp luật sao cho đúng với bản chất, tình hình của nền kinh tế thị trường đang rất đa dạng, phong phú.

KẾT LUẬN

Có thể nói từ khi đất nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường chính sách việc làm, tiền lương là một trong những chính sách quan trọng được Đảng và nhà nước ta luôn quan tâm. Đây là chính sách đảm bảo rất quan trọng và có ý nghĩa thiết thực góp phần ổn định đời sống cho người lao động, khắc phục khó khăn, tạo điều kiện cho họ yên tâm công tác.

Trải qua gần 33 năm Việt Nam xây dựng nền kinh tế thị trường, pháp luật lao động nói chung và chế độ pháp luật về việc làm, tiền lương trong các doanh nghiệp nói riêng luôn được điều chỉnh thay đổi phù hợp với các điều kiện kinh tế - xã hội của từng thời kỳ nhằm đáp ứng nhu cầu của cuộc sống của người lao động. Bên cạnh đó, là một cơ sở pháp lí vững chắc, đảm bảo cho các bên khi giao kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể và tạo sự yên tâm cho các doanh nghiệp tính toán được các chi tiêu của nhà nước.

Ở tỉnh Thừa Thiên Huế nói chung và các doanh nghiệp nói riêng, tiền lương, việc làm được coi là giá cả sức lao động, thực hiện và được trả theo cơ chế thị trường. Có thể khẳng định, chính sách tiền lương, việc làm trong các doanh nghiệp ở tỉnh Thừa Thiên Huế đã mang lại những ưu điểm và quyền lợi rất lớn cho người lao động, các doanh nghiệp luôn áp dụng những văn bản theo sự điều chỉnh của nhà nước về tiền lương, việc làm vào thực tế để đảm bảo nguyên tắc là bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Việc làm, tiền lương của người lao động ngày một tăng lên, tạo thu nhập ổn định cho cuộc sống của người lao động, cơ chế trả lương cũng thông thoáng hơn trước, các doanh nghiệp luôn trả đủ lương và đúng theo quy định của pháp luật. Bên cạnh những thành tựu rất đáng mừng như: các doanh nghiệp luôn áp dụng đúng pháp luật tiền lương, việc làm thì các doanh nghiệp ở tỉnh Thừa Thiên Huế trong quá trình áp dụng và thực hiện chính sách việc làm, tiền lương vẫn còn bộc lộ những thiếu sót cũng như hạn chế nhất định.

Hy vọng rằng trong tương lai cần phải có sửa đổi Bộ luật lao động và các luật liên quan như luật việc làm... để tạo nên một cơ chế bền vững, mối quan hệ bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động để tạo sân chơi chung thúc đẩy cho các doanh nghiệp phát triển. Hơn thế nữa, chính sách tiền lương, việc làm sẽ trở thành một trong những hệ thống chính sách xã hội cơ bản, trụ cột của Nhà nước ta hiện nay và trong tương lai