

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

LÊ THỊ KIM THƯƠNG

**BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC
VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT
LAO ĐỘNG VIỆT NAM - THỰC TIỄN TẠI
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành : Luật kinh tế

Mã số : 60 38 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội - 2014

**Công trình được hoàn thành
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

Phản biện 1:

Phản biện 2:

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp tại
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi giờ, ngày tháng năm 2014.

Có thể tìm hiểu luận văn tại

- Trung tâm tư liệu Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội
- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỤC LỤC

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các từ viết tắt

Danh mục các bảng biểu, biểu đồ

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 phạm vi nghiên cứu.....	3
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Kết cấu của luận văn.....	4
Chương 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM.....	5
1.1. Quan niệm về bảo vệ người lao động.....	5
1.2. Sự cần thiết của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương.....	6
1.3. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam với việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương	9
1.3.1. Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.....	9
1.3.2. Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương.....	12
1.4. Các biện pháp bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương.....	18
1.4.1. Thông qua cơ chế đại diện.....	18
1.4.2. Thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về việc làm, tiền lương.....	20
1.4.3. Thông qua cơ chế bồi thường thiệt hại	23
1.4.4. Thông qua cơ chế xử phạt	24

Chương 2. THỰC TRẠNG CÁC QUI ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG VÀ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG27

2.1. Quá trình hình thành và phát triển của pháp luật lao động Việt Nam trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương..... 27

2.2. Thực trạng các qui định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm..... 30

2.2.1. Bảo vệ người lao động trong việc xác lập hợp đồng lao động.....30

2.2.2. Bảo vệ việc làm cho một số lao động đặc thù 32

2.3. Thực trạng các qui định của pháp luật lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương 36

2.3.1. Quy định về tiền lương tối thiểu..... 36

2.3.2. Quy định trả lương trong trường hợp đặc biệt..... 40

2.3.3. Quy định về thủ tục trả lương..... 44

2.3.4. Quy định về các trường hợp khấu trừ và tạm ứng tiền lương. 45

2.4. Thực trạng bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại thành phố Đà Nẵng..... 49

2.4.1. Những kết quả đạt được..... 50

2.4.2. Một số hạn chế..... 52

Chương 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ VIỆC BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG54

3.1. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động Việt Nam 54

3.1.1. Nâng cao năng lực của tổ chức đại diện các bên, trong việc bảo vệ người lao động	54
3.1.2. Hoàn thiện cơ chế hai bên, ba bên trong quan hệ lao động	55
3.1.3. Nâng cao năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc bảo vệ người lao động	56
3.2. Một số giải pháp cụ thể nhằm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương từ thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng.....	57
3.2.1. Phát triển kinh tế để tạo việc làm	57
3.2.2. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao	59
3.2.3. Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về hợp đồng lao động	63
3.2.4. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng	64
3.2.5. Thường xuyên tổ chức tư vấn, đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa người lao động với doanh nghiệp.....	66
3.2.6. Tiếp tục triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm thực hiện tốt đề án giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố, nâng cao hiệu quả hoạt động sàn giao dịch việc làm.....	68
3.2.7. Đẩy mạnh đào tạo nghề	68
3.2.8. Đẩy mạnh hoạt động dịch vụ việc làm	72
3.3. Một số kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả Bộ luật Lao động nhằm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại thành phố Đà Nẵng.....	73
3.3.1. Về các qui định pháp luật	73
3.3.2. Về tổ chức thực hiện.....	80
KẾT LUẬN	83
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	84
PHỤ LỤC	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đảm bảo giải quyết việc làm, tiền lương và thu nhập cho người lao động là một trong những nội dung cơ bản nhất trong việc thực hiện và bảo đảm quyền con người và cũng là vấn đề cốt lõi của mọi quốc gia trên toàn thế giới. Bởi lẽ giải quyết việc làm luôn gắn liền chặt chẽ với sự ổn định kinh tế, chính trị và xã hội và luôn được coi là nội dung cơ bản của chiến lược phát triển kinh tế xã hội trong tình hình của nước ta hiện nay.

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động luôn là nội dung trọng tâm được mọi người quan tâm. Có thể thấy nhiều qui định pháp luật được ban hành từ giai đoạn đầu, khi nước ta chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp sang nền kinh tế thị trường. Hiện nay đất nước ta trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, vấn đề giải quyết việc làm và đảm bảo thu nhập cho người lao động cũng đã được đưa vào trong các mục tiêu chương trình xóa đói giảm nghèo và phát triển kinh tế. Trong đó vấn đề giải quyết việc làm đảm bảo nguồn thu nhập ổn định cho người lao động gắn liền với biệp tăng trưởng kinh tế, ổn định và phát triển bền vững là vấn đề cơ bản được quan tâm hàng đầu.

Chính vì lí do đó, tôi chọn đề tài “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” làm luận văn Thạc sỹ luật học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu

Bảo vệ người lao động nói chung là một vấn đề nóng bỏng của các quốc gia và nhất là một nước đang phát triển như Việt Nam chúng ta hiện nay. Do vậy mà trong thời gian qua, ở nước ta đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề này: Luận án Tiến sỹ 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), Luận văn Thạc sỹ của Nguyễn Thị Nghĩa, “Pháp luật tiền lương ở nước ta, thực trạng và phương hướng hoàn thiện” Đại học Quốc gia Hà Nội (2004); Đề tài khoa học “Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam” của Phó giáo sư, Tiến sỹ Lê Thị Hoài Thu. 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.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu: Luận văn làm rõ thêm những vấn đề lý luận và thực tiễn của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực quan trọng là việc làm, tiền lương và thu nhập trong bộ luật lao động 2012 để từ đó đưa ra một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động ở nước ta.

Nhiệm vụ nghiên cứu: Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm, tiền lương theo pháp luật lao động Việt Nam nói riêng; 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 thực tiễn thực hiện. Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động ở nước ta hiện nay

4. Đối tượng phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu 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.

Tuy nhiên, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực pháp luật lao động Việt Nam là một đề tài rất rộng, tác giả không có tham vọng giải quyết hết mọi vấn đề trên mà luận văn chỉ đi sâu tập trung vào bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương. Trên cơ sở nghiên cứu một số vấn đề lý luận, tập trung đánh giá thực trạng các qui định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng, để từ đó đưa ra một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực này.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được thực hiện dựa trên cơ sở vận dụng các quan điểm của Đảng và nhà nước ta theo cơ chế phát triển kinh tế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa, nhằm phát huy mọi tiềm năng trong sự nghiệp hiện đại hóa đất nước. Ngoài ra đề tài còn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp lý luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng, triết học Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật.

6. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Khái quát chung về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 2: Thực trạng các qui định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương từ thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng.

Chương 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1.1. Quan niệm về bảo vệ người lao động

Trong quan hệ lao động luôn tồn tại sự bất bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động, do đó quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khó có thể được đảm bảo. Chính vì vậy mà hàng loạt các vấn đề đặt ra có liên quan trực tiếp đến việc bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động cần giải quyết một cách hợp lý như: bảo đảm quyền tự do việc làm, đảm bảo an toàn về tính mạng sức khỏe và cao hơn nữa là bảo vệ nhu cầu của người lao động như việc làm, tiền lương.

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

Trong lĩnh vực lao động, kinh tế thị trường đã mở ra nhiều điều kiện thuận lợi để phát huy các nguồn lực, tạo ra việc làm cho người lao động để có cơ hội nâng cao đời sống. Để đáp ứng được nhu cầu của thị trường, người sử dụng lao động phải thường xuyên thay đổi quy mô sản xuất. Bên cạnh đó, tác động từ sự khủng hoảng kinh tế thế giới, khiến cho sức ép thị trường ngày càng đè nặng lên những người sử dụng lao động.

1.3. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam với việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

1.3.1. Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Việc làm luôn là mối quan tâm của toàn xã hội, khi có việc làm

thì người lao động có nguồn thu nhập có đời sống ổn định. Do vậy việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với họ, đó là một trong các quyền thiêng liêng nhất của con người. Theo quy định của pháp luật, nhà nước sẽ định chỉ tiêu tạo việc làm mới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm, xây dựng chính sách hỗ trợ phù hợp cho các doanh nghiệp.

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

Bảo vệ thu nhập tối thiểu nhằm đảm bảo cuộc sống cho người lao động

Quy định về 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.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ thu nhập đời sống cho người lao động

Việc người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động trong những trường hợp làm việc với điều kiện không bình thường như: làm đêm, làm thêm giờ hoặc làm ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm thường xuyên, lâu dài của người lao động như: giải thể, phá sản doanh nghiệp...

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

1.4.1. Thông qua cơ chế đại diện

Ngoài việc bảo vệ mình trước người sử dụng lao động, họ có thể bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình liên quan đến việc làm, tiền lương, thông qua việc tham gia vào các tổ chức đại diện cho người lao động như tổ chức công đoàn, nghiệp đoàn. Tổ chức công

đoàn được quyền tham gia vào việc thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể với tư cách là người đại diện.

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

Công đoàn có trách nhiệm là phải tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật và thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo đúng quy định của pháp luật. Các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động, là cơ quan quản lý hành chính nhà nước về lĩnh vực lao động cấp bộ, thành phố, quận, huyện... hoặc yêu cầu các tổ chức trọng tài hoặc yêu cầu cơ quan tòa án.

-Yêu cầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động giải quyết tranh chấp

Giải quyết tranh chấp lao động là quá trình các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh theo trình tự, thủ tục nhất định trên cơ sở yêu cầu của các bên tranh chấp.

-Yêu cầu cơ quan tòa án tiến hành giải quyết, xét xử tranh chấp LĐ Đây là biện pháp bảo vệ người lao động thông qua hoạt động theo thẩm quyền của hệ thống cơ quan tòa án và được pháp luật lao động ghi nhận.

1.4.3. Thông qua cơ chế bồi thường thiệt hại

Bồi thường thiệt hại là một biện pháp kinh tế thông dụng trong nhiều loại quan hệ khác nhau, trong đó có quan hệ lao động. Trách nhiệm bồi thường thiệt hại được pháp luật lao động quy định cụ thể, phát sinh trong các thiệt hại về tiền lương và thu nhập nhằm tôn trọng và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động trong lĩnh vực việc làm và tiền lương.

1.4.4. Thông qua cơ chế xử phạt

Biện pháp xử phạt cũng là một biện pháp bảo vệ người lao động thông qua việc phát hiện và xử phạt vi phạm của cơ quan có thẩm quyền được pháp luật qui định nhằm bảo vệ và khắc phục những hậu quả do hành vi, vi phạm gây ra cho người lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÁC QUI ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG VÀ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Quá trình hình thành và phát triển của pháp luật lao động Việt Nam trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương

Giai đoạn từ năm 1945 đến năm 1954: trong giai đoạn này nước ta là một quốc gia lạc hậu nửa phong kiến, thuộc địa với một nền kinh tế nông nghiệp tự nhiên, tự cung, tự cấp, nền pháp luật nói chung chưa được phát triển. Hiến pháp 1946 ra đời qui định những giao dịch về việc làm công giữa các chủ với công nhân lao động.

Giai đoạn từ 1955 đến 1985: hệ thống pháp luật cũng bắt đầu được, hình thành, nhưng chủ yếu chỉ ban hành những sắc lệnh có liên quan trực tiếp đến việc bảo vệ các quyền lợi của giai cấp thượng lưu như; luật hình sự, luật dân sự và nhất là pháp luật về các sắc thuế thì tương đối phát triển.

Giai đoạn từ 1986 đến nay: Các nghị quyết VI, VII, VIII và đến nghị quyết XI của Đảng cộng sản Việt Nam cùng với Hiến pháp năm 1992 đã đề ra phương hướng, xác định nguyên tắc đổi mới toàn diện đất nước, trong đó đặc biệt quan tâm đến quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

2.2. Thực trạng các qui định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

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

Hợp đồng lao động hiện nay đang là vấn đề quan trọng đối với người lao động, nó gắn liền với quá trình lao động, là sự ràng buộc giữa người lao động với người sử dụng lao động. Bên cạnh những vấn đề nêu trên, họ vẫn cần được bảo vệ quyền, lợi ích của mình trong trường hợp thỏa thuận và ký kết hợp đồng.

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

a/Bảo vệ việc làm cho lao động nữ: Pháp luật lao động hầu hết các nước trên thế giới có quy định về bảo vệ cho lao động nữ. Trong đó, tại Burkina Faso, phụ nữ không được phép làm việc nhiều hơn 8 giờ một ngày. Có thể nói chính sách pháp luật về lao động nữ qui định khá cụ thể, chi tiết nhưng qua thực thi pháp luật vẫn còn nhiều hạn chế.

b/Bảo vệ việc làm cho lao động chưa thành niên: Theo pháp luật hiện hành của Việt Nam, cấm người sử dụng lao động sắp xếp đối tượng này vào làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ (Điều 163, BLLĐ 2012). Về vấn đề này, pháp luật lao động của quy định tương đối chặt chẽ, đối tượng lao động dưới tuổi 18, người sử dụng lao động phải lập danh sách riêng, ghi đầy đủ ngày, tháng, năm sinh, công việc đang thực hiện, để xuất trình thanh tra viên lao động khi có nhu cầu. Thời gian làm việc không quá 08 giờ trong một ngày và 40 giờ trong một tuần.

c/Bảo vệ việc làm cho lao động là người khuyết tật: Để đảm bảo quyền làm việc của người khuyết tật pháp luật lao động của Việt Nam được qui định tại Điều 176 BLLĐ 2012. Đối với pháp luật lao động Việt Nam hiện nay đã đưa ra nhiều quy định thừa nhận lao động là người khuyết tật và bảo vệ việc làm cho họ một cách cụ thể.

Đây cũng là một trong những đặc trưng mới của pháp luật Việt Nam, thể hiện quyền của con người trong lĩnh vực việc làm, tiền lương.

2.3. Thực trạng các qui định của pháp luật lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương

2.3.1. Quy định về tiền lương tối thiểu

Lương tối thiểu là mức lương thấp nhất do nhà nước quy định để trả cho công việc đơn giản nhất, nhẹ nhàng và trong điều kiện lao động bình thường. Pháp luật chưa quy định cụ thể về lương tối thiểu để người sử dụng lao động có thể hiểu được là mức lương này chỉ dành cho công việc đơn giản, thiếu chuyên môn bằng cấp.

2.3.2. Quy định trả lương trong trường hợp đặc biệt

Để đảm bảo thu nhập cho người lao động, pháp luật lao động cũng quy định các khoản thu nhập bắt buộc người sử dụng lao động phải thực hiện trả thêm cho người lao động khi làm thêm giờ hoặc làm đêm...Điều này cho thấy Bộ luật Lao động 2012 đã dần từng bước quan tâm đến người lao động trong lĩnh vực về việc làm, tiền lương.

2.3.3. Quy định về thủ tục trả lương

Về thời gian trả lương người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động ít nhất, một lần trong một tháng, trừ các khoản thu nhập khác như tiền thưởng và các khoản phụ cấp khác theo quy định. Đối với trường hợp trả lương theo sản phẩm, người sử dụng lao động phải trả ít nhất hai lần trong một tháng (Điều 49, BLLĐ 2012).

2.3.4. Quy định về các trường hợp khấu trừ và tạm ứng tiền lương

Một là, người sử dụng lao động phải trả lương đầy đủ, trực tiếp đúng thời hạn quy định.

Hai là, pháp luật quy định trả lương cao hơn cho người lao

động khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, thời gian làm thêm.

Ba là, người sử dụng lao động còn phải trả lương cho người lao động khi ngừng việc không do lỗi của họ (Điều 98, BLLĐ 2012).

Bốn là, người sử dụng không được khấu trừ lương vô nguyên tắc, không được xử phạt bằng hình thức cúp lương.

Năm là, thu nhập của người lao động được bảo đảm trong trường hợp thay đổi người sử dụng lao động hoặc người sử dụng gặp rủi ro.

Sáu là, người sử dụng lao động trả lương cho người lao động trong thời gian nghỉ ngơi do pháp luật quy định (ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ hàng năm).

2.4. Thực trạng bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng là một trong những thành phố trực thuộc trung ương, là nơi giao lưu, quan hệ hợp tác trên nhiều lĩnh vực trong nước và quốc tế, là nơi thu hút người lao động. Với chương trình “5 không” và “3 có”, Đà Nẵng đã đẩy mạnh việc giải quyết vấn đề “3 có”, trong đó mỗi năm thành phố giải quyết từ 30.000-32.000 lao động có việc làm, đòi hỏi phải tạo ra việc làm cho người lao động ổn định.

2.4.1. Những kết quả đạt được

Đà Nẵng là một trong những thành phố cảng biển lớn nhất Miền Trung với vị trí thuận lợi. Đến nay đã có 13 quốc gia và vùng lãnh thổ với nhiều tập đoàn, công ty nước ngoài đầu tư. Trên địa bàn hiện có 347 dự án, trong đó 273 dự án trong nước, 74 dự án nước ngoài với vốn đầu tư 774,2 triệu USD, đã hình thành 6 khu công nghiệp tập trung tính đến tháng 6/2013, Đà Nẵng có 10.272 doanh nghiệp với 262.037 lao động, 522 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn với 84.023 lao động là đoàn

viên công đoàn. Khu vực doanh nghiệp nhà nước có 73 DN với 56.593 lao động chiếm 22% tổng số lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố, trong đó 18/73 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, 4.845 lao động là đoàn viên công đoàn. Nhìn chung, số lượng tổ chức công đoàn được thành lập ở các doanh nghiệp thuộc khu vực nhà nước và tỷ lệ đoàn viên công đoàn chưa cao. Ngoài ra Đà Nẵng đã đẩy mạnh tổ chức các phiên hội trợ việc làm nhằm giúp cho người lao động có khả năng tìm việc làm cho phù hợp để ổn định đời sống. Phối hợp với các phiên hội chợ là trưng bày sản phẩm của các doanh nghiệp nhằm triển khai đến người dân về cuộc vận động “Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam”.

2.4.2. Một số hạn chế

Trong những năm qua, với những chính sách ưu đãi, Đà Nẵng đã trở thành điểm thu hút đầu tư tại lớn nhất khu vực miền trung. Bên cạnh đó, vẫn còn nhiều vấn đề liên quan đến mối quan hệ về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. 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. Việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương chưa được quan tâm đúng mức, nhiều chủ đầu tư trả giá nhân công quá thấp so với thị trường. Đặc biệt là đối với các doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài, người lao động bao giờ cũng ít được tiếp cận về các chế độ chính sách, tiền lương

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ VIỆC BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM, TIỀN LƯƠNG TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM TỪ THỰC TIỄN TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động Việt Nam

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

Vấn đề bảo đảm quyền lợi cho người lao động chủ yếu là do người sử dụng lao động trực tiếp thực hiện. Vì vậy, người sử dụng lao động và các tổ chức của họ cần phải nhận thức đúng về vấn đề này để người lao động có thể tự giác thực hiện luật lao động và các thỏa thuận với người lao động.

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

Bảo vệ người lao động không chỉ bằng việc ban hành nhiều văn bản pháp luật để quy định mà phải áp dụng phương thức thương thuyết, đàm phán thông qua đối thoại. Hiện nay, tại Đà Nẵng nói riêng và ở Việt Nam nói chung cũng đang tồn tại các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động, việc áp dụng hiệu quả trên thực tế lại rất ít, hầu như chỉ áp dụng khi thay đổi mức lương tối thiểu.

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

Để nâng cao năng lực bảo vệ người lao động, các cơ quan nhà nước cần phải thực hiện một số biện pháp như; Các cơ quan quản lý

nhà nước có thẩm quyền cần ban hành kịp thời các văn bản hướng dẫn và tiến hành hướng dẫn cụ thể việc thi hành pháp luật; Cơ quan quản lý lao động phải quản lý được các thông tin về thị trường lao động thông qua việc thống kê; Nâng cao năng lực pháp luật lao động cho các bộ quản lý, nhất là các thanh tra viên lao động.

3.2. Một số giải pháp cụ thể nhằm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương từ thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng

3.2.1. Phát triển kinh tế để tạo việc làm

Thực hiện đồng bộ các chủ trương, chính sách của nhà nước, đẩy mạnh cải cách hành chính, thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước; tập trung phát triển những ngành có lợi thế như: dệt, may mặc, da giày, thêu, đồ chơi, chế biến hàng thuỷ sản xuất khẩu... chú trọng giải quyết việc làm tại các doanh nghiệp đang hoạt động, các dự án đang triển khai thu hút nhiều lao động.

3.2.2. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Định hướng chuyển dịch cơ cấu lao động cho phù hợp để giải quyết tốt việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố; Xác định nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp, căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm để chuyển đổi cơ cấu sản xuất; Xây dựng cơ sở vật chất đào tạo nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực đã được đào tạo để phát triển.

3.2.3. Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về hợp đồng lao động

Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật hợp đồng lao động để người lao động hiểu rõ hơn về tầm quan trọng trong việc giao kết hợp đồng, nhất là về vấn đề tiền lương, tiền thưởng...

3.2.4. Tăng cường công tác quản lí nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng

- Đẩy mạnh công tác kiểm tra, thanh tra, xử lý kịp thời vi phạm pháp luật hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

- Xây dựng đội ngũ thanh tra, kiểm tra có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và kiến thức pháp luật vững chắc.

- Hỗ trợ kinh phí thuê chỗ ở cho công nhân; xây dựng Chương trình "mái ấm công đoàn", xây dựng nhà cho người lao động có khó khăn về nhà ở.

3.2.5. Thường xuyên tổ chức tư vấn, đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa người lao động với doanh nghiệp

Các cơ quan quản lí nhà nước về lao động cần tích cực phối hợp với các cơ quan hữu quan thực hiện cơ chế đối thoại nhằm tháo gỡ vướng mắc cho doanh nghiệp. Cần tạo điều kiện để người lao động thành lập tổ chức đại diện nhằm lắng nghe ý kiến, nguyện vọng, đề xuất của họ...

3.2.6. Tiếp tục triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm thực hiện tốt đề án giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn thành phố, nâng cao hiệu quả hoạt động sàn giao dịch việc làm

Sở Lao động Thương binh và Xã hội duy trì ngày hội tư vấn tuyển sinh học nghề nâng cao vai trò của trung tâm giới thiệu việc làm; Tăng cường các yếu tố đẩy mạnh phát triển kinh tế tạo việc làm mới cho người lao động; Phát huy hiệu quả sử dụng vốn cho vay giải quyết việc làm; cung cấp thông tin, dự báo cung - cầu lao động tại cho các doanh nghiệp.

Định kỳ tổ chức Hội chợ việc làm để người lao động, người sử dụng lao động, các Trung tâm giới thiệu việc làm, các trường và cơ sở đào tạo trực tiếp gặp gỡ, tiếp xúc, giao lưu, nắm bắt thông tin, nhu cầu về lao động việc làm, tuyển dụng, thông qua đó đáp ứng nhu cầu tuyển lao động của các doanh nghiệp, giúp người lao động tìm được việc làm, định hướng học nghề, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động thành phố

3.2.7. Đẩy mạnh đào tạo nghề

- Có chính sách hỗ trợ kinh phí cho các doanh nghiệp tiếp nhận và đào tạo lao động phổ thông thuộc đối tượng là lao động nghèo, lao động thuộc diện chính sách, thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự gắn với giải quyết việc làm cho họ sau thời gian học nghề.

- Tập trung giải quyết việc làm cho 3,2-3,4 vạn lao động/ năm; bình quân mỗi năm đào tạo nghề cho 35 ngàn lao động; đến năm 2015, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 65%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề 51% .

3.2.8. Đẩy mạnh hoạt động dịch vụ việc làm

- Cùng cố hoạt động các Trung tâm dịch vụ giới thiệu việc làm, chú trọng khảo sát thông tin thị trường lao động; nhu cầu tìm việc làm, chỗ việc làm trống, thông tin về xuất khẩu lao động, nhu cầu học nghề, lao động mất việc do di dời chỉnh trang đô thị... để giải quyết tốt hơn mối quan hệ về cung cầu lao động của thành phố

3.3. Một số kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả Bộ luật Lao động nhằm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại thành phố Đà Nẵng

3.3.1. Về các qui định pháp luật

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 lao động; Cần phải có quy định về thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết vi phạm.

-Cần phải có quy định về thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết khi có sự vi phạm những vấn đề có tính nguyên tắc, hiến định về quyền tự do việc làm, quyền bình đẳng nam nữ...

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 với người lao động làm công việc nặng nhọc hay độc hại...

Thứ ba, về thời hạn của hợp đồng lao động

Việc quy định thời gian của hợp đồng lao động có thời hạn là từ 12 tháng đến 36 tháng là quá ngắn. Về thời hạn của hợp đồng lao động nên quy định các loại sau: Hợp đồng lao động với thời hạn không xác định; Hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng trở lên; Hợp đồng lao động theo mùa, hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Thứ tư, về nội dung hợp đồng

Khoản 1, Điều 23 Bộ luật Lao động 2012 quy định hiện tại về nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động sẽ vướng khi thi hành trên thực tế. Theo tôi, tùy theo từng doanh nghiệp mà khi giao kết hợp đồng lao động chúng ta chỉ cần một số nội dung có liên quan đưa vào hợp đồng, không nhất thiết phải đủ như qui định tại khoản 1, Điều 23.

Thứ năm, cần xem xét lại các vấn đề khác liên quan đến giao kết hợp đồng lao động: Cần quy định rõ loại hình doanh nghiệp nào phải cung cấp thông tin để đảm bảo quy chế hoạt động

của doanh nghiệp, không bị tiết lộ bí mật.

Về thỏa thuận thử việc: Cần quy định trong thời gian thử việc, tiền lương của người lao động 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.

Về những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động: Cần quy định rõ danh mục cho công việc hợp đồng lao động phải thế chấp bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động có như vậy mới bảo vệ quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp.

Về liên quan đến tiền lương, tiền công: Cần ban hành quy chế cụ thể về việc trả lương cho người lao động, đổi mới quy định về xây dựng thang bảng lương phù hợp, đặt ra các quy định nhằm siết chặt quản lý định mức lao động, tránh tình trạng doanh nghiệp sử dụng nó như một công cụ để bóc lột sức lao động.

Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động: Cần xem xét lại quy định tại khoản 3, Điều 37, Bộ luật Lao động 2012 theo hướng: người lao động làm hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt không cần lý do. Bởi lẽ, người lao động làm hợp đồng lao động không xác định thời hạn thường là những người có vị trí quan trọng, cần thiết trong doanh nghiệp việc chấm dứt không cần lý do của người lao động gây nhiều khó khăn cho người sử dụng lao động. Mặt khác, quy định trên làm cho người lao động dễ tùy tiện trong quan hệ, thậm chí gây sức ép đối với người sử dụng lao động, quy định này không xuất phát từ sự ổn định của quan hệ lao động và trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi

ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Ngoài ra, về xử lý hành chính đối với những vi phạm pháp luật lao động; Cần quy chế tài đủ mạnh đối với các vi phạm như: vi phạm chế độ giao kết bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn, vi phạm các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật...doanh nghiệp của thị trường và chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên.

3.3.2. Về tổ chức thực hiện

- *Thông qua tổ chức công đoàn người đại diện tập thể người lao động*: Cần quy định rõ trình tự, thủ tục tiến hành đình công để người lao động dễ thực hiện; Quy định cụ thể quyền hạn và nhiệm vụ của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- *Biện pháp bồi thường thiệt hại và xử phạt*: Cần quy định bổ sung trường hợp người sử dụng lao động trả lương chậm thì phải trả một khoản đền bù nhất định để tránh trường hợp người sử dụng lao động lợi dụng để gây thiệt hại cho người lao động.

KẾT LUẬN

Hoàn thiện pháp luật lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương là nhu cầu cần thiết là nhiệm vụ trọng tâm của pháp luật lao động. Qua thực tiễn nghiên cứu bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương tại thành phố Đà Nẵng cho thấy các quy định trong lĩnh vực này đã đi vào cuộc sống. Tuy nhiên nhiều quy định còn bất cập không toàn diện, thiếu cụ thể hoặc không rõ ràng nên ít nhiều ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của người lao động, dẫn đến hiệu quả bảo vệ của các quy định chưa cao.

Do vậy luận văn đã làm rõ những hạn chế về mặt pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng ở địa phương. Đó là những quy định thiếu tính khả thi về trình tự, thủ tục trong việc thực hiện các quyền và lợi ích liên quan đến người lao động, những hạn chế trong việc trả lương, khấu trừ lương và các quy định về làm thêm giờ... cũng như những khiếm khuyết trong quy định vấn đề về tiền lương.

Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường tính hiệu quả của pháp luật trong việc bảo vệ người lao động và kiến nghị hoàn thiện một số quy định về việc làm và tiền lương.

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