

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
KHOA LUẬT**

NGUYỄN VĂN MINH

**PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN
TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở 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 sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn
hợp 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 tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội

Mục lục

Trang phụ bìa

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các bảng

Mở đầu

1

Chương 1: Khái quát chung về hợp đồng lao động và pháp luật Việt Nam về giao kết hợp đồng lao động.

7

1.1. Khái niệm và ý nghĩa hợp đồng lao động.

7

1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động.

7

1.1.2. Ý nghĩa hợp đồng lao động.

10

1.2. Pháp luật Việt Nam về giao kết hợp đồng lao động.

14

1.2.1. Khái niệm giao kết hợp đồng lao động.

14

1.2.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.

16

1.2.3. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động.

20

1.2.4. Hình thức giao kết hợp đồng lao động.

22

1.2.5. Các loại hợp đồng lao động giao kết.

23

1.2.6. Nội dung giao kết hợp đồng lao động.

24

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

27

1.3. Giao kết hợp đồng lao động theo qui định của một số nước trên thế giới và những kinh nghiệm cho Việt Nam.

29

Chương 2: Thực trạng giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

37

2.1. Giới thiệu về tình hình lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

37

2.2. Thực trạng giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

43

2.2.1. Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động .

43

2.2.2. Về hình thức giao kết hợp đồng lao động.

45

2.2.3. Về loại hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện.

47

2.2.4. Về nội dung giao kết hợp đồng lao động .

50

2.2.5. Về quyền và nghĩa vụ các bên khi giao kết hợp đồng lao động.	53
2.3. Thực tiễn giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.	60
2.3.1. Kết quả đạt	60
2.3.2. Một số hạn chế	61
2.3.3. Nguyên nhân của sự hạn chế	63
Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện các qui định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.	67
3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện các qui định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực hiện trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.	67
3.1.1. Đảm bảo quyền tự do thỏa thuận các bên trong giao kết hợp đồng lao động.	67
3.1.2. Đảm bảo phù hợp với những đặc điểm của thị trường lao động ở thành phố Đà Nẵng.	68
3.1.3. Đảm bảo hội nhập với nền kinh tế thế giới trong lĩnh vực lao động.	70
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.	71
3.2.1. Cần nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật hợp đồng lao động.	71
3.2.2. Cần hoàn thiện hệ thống thông tin về thị trường lao động.	72
3.3. Một số kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động qua thực tiễn ở TP Đà Nẵng.	77
3.3.1. Về các qui định của pháp luật.	77
3.3.2. Về tổ chức thực hiện.	90
Kết luận	97
Danh mục tài liệu tham khảo	99

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động là hoạt động quan trọng nhất trong đời sống của con người. Lao động tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần cho xã hội. Hoạt động lao động giúp con người hoàn thiện bản thân và phát triển xã hội. Khi xã hội đã đạt đến mức độ phát triển nhất định thì sự phân hóa, phân công lao động xã hội diễn ra như một tất yếu và ngày càng sâu sắc.

Sự phát triển của nền kinh tế thị trường và xu hướng hội nhập kinh tế đã tạo nên sự phong phú, đa dạng trong quan hệ lao động, cũng như nảy sinh ra vấn đề phức tạp. Chênh lệch về lợi ích của quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động làm thuê vốn có nay càng khắc họa rõ nét hơn.... Nhằm nâng cao quyền tự chủ, tự quyết cho doanh nghiệp, Nhà nước cho phép các doanh nghiệp quyền tuyển dụng lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, trong đó hình thức tuyển dụng lao động thông qua hợp đồng lao động hiện nay trở thành hình thức phổ biến, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội hiện nay. Chính vì thế việc tuyển dụng chủ yếu thông qua hợp đồng lao động nhằm thiết lập quan hệ lao động, sức lao động trong nền kinh tế thị trường, là lựa chọn ưu tiên hàng đầu của doanh nghiệp.

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và của người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động nhằm thúc đẩy sản xuất không ngừng phát triển. Đối với pháp luật lao động thì giao kết hợp đồng lao động là một phần rất quan trọng, là hình thức ban đầu chủ yếu làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động.

Hợp đồng lao động là công cụ pháp lý quan trọng để xác lập mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Giao kết hợp đồng lao động được coi là vấn đề trung tâm trong mối quan hệ lao động. Việc giao kết hợp đồng lao động không chỉ được thừa nhận bằng pháp luật trong nước, mà còn ghi nhận trong hệ thống pháp luật của các nước trên thế giới. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp cho thấy việc giao kết hợp đồng lao động còn bộc lộ tính thiếu chặt chẽ, chưa đầy đủ. Thực tế áp dụng hợp đồng lao động còn nhiều vướng mắc, điều này dẫn đến tranh chấp về hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp phát sinh ngày càng nhiều.

Xuất phát từ yêu cầu đòi hỏi thực tế của hợp đồng lao động nói chung, đặc biệt là giao kết hợp đồng lao động nói riêng và thực tiễn trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng, tôi mạnh dạn chọn đề tài “ **Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng**” làm luận văn thạc sỹ luật học.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Pháp luật hợp đồng lao động nói chung, trong đó có nội dung liên quan đến giao kết hợp đồng lao động đã được đề cập ở nhiều mức độ khác nhau trong một số công trình nghiên cứu độc lập hoặc đăng tải dưới các bài viết trên các tạp chí pháp luật như:

Luận án Tiến sĩ luật học “Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam”, (2002) của tác giả Nguyễn Hữu Chí.

Về hệ thống giáo trình: Giáo trình “Luật Lao động Việt Nam” của trường Đại học Luật Hà Nội, nhà xuất bản Công an nhân dân (2005, 2008, 2011); hay Giáo trình “Luật Lao động cơ bản”, khoa luật Đại học Cần Thơ (2012); hay Giáo trình luật Lao động Việt Nam,

Khoa luật Đại học quốc gia Hà Nội, nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội (1999). Có các đề tài như : “Thực trạng pháp luật về quan hệ lao động ở Việt Nam và phương hướng hoàn thiện” (2012) của PGS.TS Lê Thị Hoài Thu, Khoa Luật đại học quốc gia Hà Nội. Về bài viết có: “Bàn về hiệu lực của hợp đồng lao động và việc xử lý hợp đồng vô hiệu” số 8 (2000), Tạp chí Dân chủ và pháp luật của Phạm Thị Chính; hay “ Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2012 từ quy định đến nhận thức và thực tiễn” tạp chí Luật số 3/2013 của tác giả Nguyễn Hữu Chí; hay “Quá trình duy trì và chấm dứt hợp đồng lao động” số 3 (1997), Tạp chí Luật học, của Luru Bình Nhưỡng...

Đây là các tài liệu tham khảo hết sức quý giá chủ yếu tập trung về hợp đồng lao động nói chung và có đề cập về vấn đề giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp. Có thể thấy các công trình nghiên cứu cụ thể trên đã đề cập một cách toàn diện về pháp luật hợp đồng lao động cả về mặt lý luận và thực tiễn.

3. Phạm vi, mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu ở phương diện lý luận và thực tiễn đối với pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. Luận văn tập trung nghiên cứu các qui định pháp luật và thực tiễn thực hiện về giao kết hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp tại thành phố Đà Nẵng.

Mục đích, luận văn đưa ra các vấn đề khái quát chung về hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động. Ngoài ra, luận văn đi sâu phân tích thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật hiện hành, để thấy rõ thực trạng giao kết hợp đồng lao động ở Đà Nẵng. Đề xuất những kiến nghị nhằm hoàn thiện các qui định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

Luận văn giải quyết các nhiệm vụ sau:

- Làm rõ những vấn đề lý luận về giao kết hợp đồng lao động.
- Phân tích, thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn giao kết hợp đồng lao động tại thành phố Đà Nẵng.
- Luận văn làm rõ những thành công và hạn chế việc áp dụng các quy định pháp luật trong giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.
- Luận văn đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các qui định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, tiến tới xây dựng môi trường lao động an toàn, năng động, phù hợp với cả nước nói chung và thành phố Đà Nẵng nói riêng.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn lấy phép biện chứng duy vật của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật làm nền tảng, các quan điểm chủ đạo của Đảng, Nhà nước trong lĩnh vực lao động làm phương pháp luận cho việc nghiên cứu.

Ngoài ra, luận văn còn kết hợp sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu cụ thể khác nhau phù hợp với từng phần của đề tài như phương pháp phân tích, tổng hợp, sử dụng số liệu thống kê, so sánh và đối chiếu, kết hợp giữa nghiên cứu lý luận với thực tiễn...

5. Đóng góp của luận văn

- Nguyên cứu một cách toàn diện và hệ thống pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.
- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn triển khai trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.
- Đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

- Luận văn 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.

6. Kết cấu của luận văn

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

Chương 1: Khái quát chung về hợp đồng lao động và pháp luật Việt Nam về giao kết hợp đồng lao động.

Chương 2: Thực trạng giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện các qui định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

CHƯƠNG 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm và ý nghĩa hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

Theo Bộ luật Lao động 2012 thì: "Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động" (Điều 15).

1.1.2. Ý nghĩa hợp đồng lao động

Thứ nhất, hợp đồng lao động là hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh, thay đổi và chấm dứt quan hệ pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường.

Thứ hai, hợp đồng lao động là hình thức pháp lý đáp ứng được nguyên tắc tự do “khế ước” của nền kinh tế thị trường, trong đó có thị trường sức lao động.

Thứ ba, nội dung của hợp đồng lao động liên quan đến hầu hết chế định của Bộ luật Lao động và là cơ sở pháp lý quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Thứ tư, hợp đồng lao động là công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý lao động.

1.2. Pháp luật Việt Nam về giao kết hợp đồng lao động

1.2.1. Khái niệm giao kết hợp đồng lao động

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

1.2.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

- Nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

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

1.2.3. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

- **Đối với người lao động:** Bộ luật Lao động 2012 qui định “người lao động là người đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý điều hành của người sử dụng lao động” (khoản 1 Điều 3).

- **Đối với người sử dụng lao động:** Bộ luật Lao động 2012 qui định “người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ” (khoản 2 Điều 3).

1.2.4. Hình thức giao kết hợp đồng lao động

Theo qui định tại Điều 16 Bộ luật Lao động 2012 thì hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 2 bản, người lao động giữ 1 bản, người sử dụng lao động giữ 1 bản. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

1.2.5. Các loại hợp đồng lao động giao kết

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 xác định thời hạn; Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng” (Điều 22 Bộ luật Lao động 2012).

1.2.6. 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. Khoản 1, Điều 23 Bộ luật lao động 2012 quy định rõ.

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

- Nghĩa vụ cung cấp thông tin

Trước khi giao kết hợp đồng lao động các bên có nghĩa vụ cung cấp thông tin về việc giao kết hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2012, Điều 19 qui định về nghĩa vụ cung cấp thông tin: đối với “người sử dụng lao động ..., người lao động ...”

- Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

- Đối với người lao động được quy định tại Điều 5, Bộ luật Lao động 2012: “Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể; ... về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế”.

- Đối với người sử dụng lao động được quy định tại Điều 6 Bộ luật Lao động 2012: “Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động; ... Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế”.

1.3. Giao kết hợp đồng lao động theo qui định của một số nước trên thế giới và những kinh nghiệm cho Việt Nam

Trên cơ sở các vận dụng quan niệm về hợp đồng lao động của một số nước trên thế giới và quá trình hình thành, phát triển pháp luật hợp đồng lao động ở Việt Nam qua các thời kỳ dài của lịch sử hợp đồng lao động bước đầu đáp ứng được các nhu cầu của xã hội,

để điều chỉnh quan hệ lao động trong xã hội, cùng với sự phát triển tiến bộ của nhân loại. Bộ luật Lao động 2012 có hiệu lực, với các nội dung giao kết hợp đồng lao động trong đây là cơ sở pháp lý quan trọng để hợp đồng lao động được thực thi trong thực tiễn, nhằm bảo vệ lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Với qui định mang tính pháp lý cao nhất về giao kết hợp đồng lao động sẽ giảm bớt những tranh chấp lao động và hạn chế sự vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Giới thiệu về tình hình lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng

Thành phố Đà Nẵng có hơn 10.000 doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đang hoạt động. Hạ tầng các khu công nghiệp thành phố được đầu tư xây dựng tương đối hoàn chỉnh, “diện tích hơn 1.576 ha, hiện nay thu hút trên 350 dự án trong và ngoài nước tại các khu công nghiệp”. Riêng đối với các doanh nghiệp hoạt động tại Đà Nẵng tính đến nay là 10.042 doanh nghiệp. Có gần 494.617 lao động, lao động tăng thêm 19.882 người, tỷ lệ thất nghiệp 4,92%.

Dân số thành phố Đà Nẵng hiện nay là 989.330 người (tính đến tháng 12/2012) trong đó lực lượng lao động chiếm 515.018 người lao động có việc làm 489.681 người.

2.2. Thực trạng giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng

2.2.1. Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng thường ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động. Việc

ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cũng làm nảy sinh một số vấn đề. Như vậy, quy định mới trong Bộ luật Lao động 2012 vẫn còn nhiều vấn đề chưa thể coi là phù hợp với thực tiễn trong quá trình thực hiện. Vì người sử dụng lao động không phải lúc nào cũng có thể trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với từng người lao động được.

2.2.2. Về hình thức giao kết hợp đồng lao động

Sử dụng lao động của các doanh nghiệp cho thấy: về cơ bản các công việc hầu hết cần được áp dụng hợp đồng lao động thực hiện đúng quy định, tuy chưa phải là tuyệt đối. Mặc khác, thực hiện pháp luật hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp vẫn tồn tại như sau:

Việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản thường người sử dụng lao động đã soạn thảo trước các nội dung của bản hợp đồng lao động, thậm chí người sử dụng lao động đã ký trước, sau đó người lao động nếu đồng ý thì ký vào bản hợp đồng lao động và coi như quan hệ đã được thiết lập.

Hợp đồng lao động hết thời hạn hai bên không làm thủ tục chấm dứt hợp đồng và người lao động vẫn tiếp tục làm việc, người sử dụng lao động có biết nhưng không có ý kiến gì.

2.2.3. Về loại hợp đồng lao động

Các doanh nghiệp tư nhân ở Đà Nẵng không ký kết hợp đồng lao động còn chiếm tỷ lệ cao hoặc ký kết hợp đồng chỉ mang tính hình thức nhằm che đậy sự kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền. Việc sai phạm về hình thức hợp đồng lao động, nhiều doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Đà Nẵng đã lợi dụng việc ký kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc liên tục trên 12 tháng để trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Nhiều doanh nghiệp ở Đà Nẵng thực hiện chế độ thử việc, học việc, học nghề kéo dài rồi mới ký kết hợp đồng lao động. Sai phạm phổ biến nhất là ký hợp đồng lao động không đúng với hình thức của hợp đồng lao động.

2.2.4. Về nội dung giao kết hợp đồng lao động

Các nội dung thỏa thuận thường rất chung chung đặc biệt như điều khoản về công việc phải làm. Một số doanh nghiệp chỉ ký hợp đồng lao động có thời hạn, không ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mặc dù có người đã ký hợp đồng lao động nhiều lần và trên 36 tháng.

Ngoài ra, còn một số vi phạm khác như: thời gian làm việc nhiều, ngày nghỉ bị cắt xén, các nội dung ghi trong bản hợp đồng tuy không sai với quy định pháp luật nhưng bên cạnh đó lại có những thỏa thuận bằng miệng, như thỏa thuận thêm về tiền lương nhằm để hạn chế phí bảo hiểm xã hội...Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng... của người lao động, áp dụng các biện pháp đảm bảo tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động; người lao động và người sử dụng lao động có thể không gặp gỡ ký kết hợp đồng lao động ...

2.2.5. Về quyền và nghĩa vụ các bên khi giao kết hợp đồng lao động

Một là, trong giao kết hợp đồng lao động được thực hiện tương đối đầy đủ và không gặp nhiều khó khăn.

Hai là, trong việc đảm bảo các quyền lợi về tiền lương, thu nhập cho người lao động.

Việc thực hiện việc trả lương cho người lao động tương đối tốt, đồng thời đảm bảo quyền và nghĩa vụ các bên. Tuy nhiên, thực tế

giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở Đà Nẵng vẫn còn tình trạng trả lương cho người lao động thấp với trình độ của họ.

Ba là, trong việc thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Qua khảo sát phát hiện một số doanh nghiệp thực hiện tăng ca, tăng giờ. Người lao động chấp nhận yêu cầu làm thêm giờ và nhận thêm tiền thay vì được nghỉ đúng chế độ quy định. Bởi lẽ, các doanh nghiệp luôn có xu hướng tận dụng tối đa sức lao động của người lao động trong khi người lao động ở các doanh nghiệp dường như cũng mặc nhiên chấp nhận.

Bốn là, trong thực hiện điều kiện lao động (an toàn lao động – vệ sinh lao động).

Các doanh nghiệp ở Đà Nẵng luôn thực hiện nghĩa vụ của mình như trang bị các phương tiện bảo đảm an toàn. Tuy nhiên, ý thức tuân thủ các qui định về an toàn lao động, vệ sinh lao động của người lao động chưa cao. Bên cạnh đó, người sử dụng lao động cũng không hoàn toàn vô can khi không kiểm tra, giám sát để phát hiện, chấn chỉnh kịp thời...

Năm là, về các chế độ đãi ngộ và các quyền lợi khác cho người lao động.

Mặc dù, không ghi trong hợp đồng lao động, nhưng trong quá trình thực hiện các doanh nghiệp vẫn thực hiện quyền và nghĩa vụ đảm bảo cho người lao động một cách tốt nhất.

Sáu là, trong thay đổi hợp đồng lao động.

Những yêu cầu đòi quyền lợi của người lao động chủ yếu tập trung vào nội dung tiền lương, chế độ nâng lương, chế độ làm việc, các khoản phụ cấp, thưởng, phạt... mong muốn người sử dụng lao động chấp nhận thay đổi theo hướng quyền lợi tăng thêm.

Bây là, về trường hợp điều chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động.

Đa phần người lao động bị chuyển làm công việc khác so với hợp đồng mà không có lý do rõ ràng, không tuân thủ về thời gian cũng như mức lương theo quy định pháp luật.

2.3. Thực tiễn giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng.

2.3.1. Kết đạt được

Các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng đã giải quyết việc làm năm 2011 là 33.000 (đạt 100%); năm 2012 là 28.380 (đạt 91,55%); năm 2013 là 30.000 (đạt 96,77%) tăng hơn 1.600 lao động so năm 2012. Thực hiện các chính sách hỗ trợ học nghề lao động đặc thù, thành phố đã liên kết với 11 cơ sở dạy nghề và đào tạo nghề cho 1.145 lao động, tổng kinh phí 2,35 tỷ đồng; Giảm tỷ lệ thất nghiệp thành thị xuống còn 4,38%.

Theo số liệu của Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng tính đến năm 2013 các doanh nghiệp ở Đà Nẵng trung bình hàng năm đã giao kết hợp đồng lao động và thực hiện trong các doanh nghiệp (tỷ lệ giao kết hợp đồng lao động chiếm 96,77%). Riêng năm 2013 giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở Đà Nẵng đạt 96,36% .

Qua thực tế tại các doanh nghiệp ở Đà Nẵng cho thấy việc thực hiện quy định về điều kiện của chủ thể giao kết, nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, quy định đảm bảo về công việc, địa điểm làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động là tương đối đầy đủ. Một số doanh nghiệp đã căn cứ vào quy định của pháp luật để áp dụng rất tốt việc thỏa thuận và thực hiện các thỏa thuận cao hơn cho người lao động như vấn đề đào tạo, tiền lương, thu nhập, bảo hiểm, thời gian làm việc... đã góp phần

làm lành mạnh hoá thị trường lao động ở Đà Nẵng, giúp người lao động yên tâm công tác, ổn định cuộc sống.

2.3.2. Một số hạn chế

Theo kết quả kiểm tra của cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý đã phát hiện các doanh nghiệp ở Đà Nẵng vẫn còn một số vi phạm về thời giờ làm việc, tiền lương, tiền công, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, thang bảng lương, bảo hiểm xã hội...mà trong đó vi phạm nhiều nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Thực tế các doanh nghiệp đều quá hiểu biết và nắm rõ các quy định này nhưng vẫn cố tình vi phạm. Khi bị cơ quan Nhà nước có thẩm quyền phát hiện họ viện lý do là chưa nắm rõ pháp luật lao động, thực chất chỉ là che giấu hành vi sai phạm của mình, vì pháp luật lao động buộc các doanh nghiệp phải nắm rõ.

2.3.3. Nguyên nhân của sự hạn chế

Về nguyên nhân khách quan

Một là, nền kinh tế nước ta ở thời kỳ đầu kinh tế thị trường, còn rất nhiều biến động, ảnh hưởng hoạt động của các doanh nghiệp, không loại trừ các doanh nghiệp ở Đà Nẵng.

Hai là, do tác động của quy luật cung cầu trong nền kinh tế thị trường, nên thị trường lao động của nước ta nói chung và Đà Nẵng nói riêng sẽ có những biến động không lường.

Ba là, một số qui định của pháp luật lao động nói chung trong đó có vấn đề giao kết hợp đồng lao động nói riêng chưa hợp lý, chưa bắt kịp với nhu cầu thực tế.

Bốn là, các cơ quan chức năng, tổ chức, đoàn thể liên quan như: cơ quan quản lý nhà nước về lao động các cấp, công đoàn...chưa làm tốt nhiệm vụ của mình trong kiểm tra, giám sát,

tham mưu, tham gia bảo vệ quyền lợi các bên trong quan hệ hợp đồng lao động.

Về nguyên nhân chủ quan

Một là, phía các doanh nghiệp ở Đà Nẵng xuất phát từ nhu cầu lợi nhuận cao, dù nắm rõ pháp luật vẫn tìm mọi cách vi phạm hoặc né tránh, không quan tâm đến quyền lợi chính đáng của người lao động, tận dụng mọi lợi thế để thiết lập và duy trì quan hệ thiếu bình đẳng ...vi phạm các vấn đề đã giao kết trong hợp đồng lao động.

Hai là, một số người lao động còn thiếu hiểu biết về pháp luật lao động, bộ phận khác hiểu biết nhưng có nhu cầu cấp thiết về việc làm; dẫn đến việc bị vi phạm quyền lợi mà không biết hoặc đành chấp nhận giao kết hợp đồng lao động thiếu công bằng, bình đẳng hoặc tự mình hay cùng doanh nghiệp chủ động vi phạm pháp luật.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUI ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện các qui định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực hiện trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng

3.1.1. Đảm bảo quyền tự do thỏa thuận các bên trong giao kết hợp đồng lao động

- Cần tôn trọng quyền tự do định đoạt của các bên trong quan hệ. Tất cả các thoả thuận không trái pháp luật của các bên đều được ghi nhận và đảm bảo thực hiện.

- Cần đảm bảo sự vận hành linh hoạt, thống nhất của thị trường lao động. Hạn chế đến mức thấp nhất các qui định có tính chất hành chính để đảm bảo công tác quản lý nhà nước về lao động nói chung và quản lý lao động ở thành phố Đà Nẵng nói riêng.

- Quyền tự do hợp đồng lao động phải đặt trong mối liên hệ, gắn bó chặt chẽ với việc điều tiết, phân công, cân đối cung-cầu lao động trên phạm vi toàn xã hội.

- Quyền tự do hợp đồng lao động chỉ được thực hiện và thực sự có ý nghĩa trong mối quan hệ mật thiết, liên thông với các điều kiện khác tương ứng như: hệ thống thông tin thị trường lao động, sàn giao dịch việc làm, trung tâm giao dịch việc làm.

3.1.2. Đảm bảo phù hợp với những đặc điểm của thị trường lao động ở thành phố Đà Nẵng

Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên. Cải thiện các quy định pháp lý, tăng cường hiệu lực thực thi pháp luật, có các biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp.

Nhằm đáp ứng các yêu cầu của quan hệ lao động trong tình hình mới, cần thiết phải quy định cụ thể, chặt chẽ, đầy đủ và toàn diện nội dung về giao kết. Cũng không nên cứng nhắc tất cả nội dung bắt buộc giao kết trong hợp đồng cụ thể trong hợp đồng lao động.

3.1.3. Đảm bảo hội nhập với nền kinh tế thế giới trong lĩnh vực lao động

Có thể thấy rõ, hội nhập nền kinh tế thế giới là quá trình tất yếu khách quan với nhiều cơ hội và thách thức, song đối với pháp luật lao động Việt Nam là một thách thức không nhỏ.

Do đó, hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong xu thế toàn cầu hoá phải đạt được các yêu cầu: bảo vệ người lao động đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo lập mối quan hệ lao động hài hoà, góp phần phát triển kinh tế, ổn định xã hội, vững vàng trong hội nhập và phát triển.

3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết pháp luật hợp đồng lao động

3.2.1. Cần nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật hợp đồng lao động

- Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật hợp đồng lao động.

- Cần phải nâng cao nhận thức cho chính người lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của chính họ.

3.2.2. Cần hoàn thiện hệ thống thông tin về thị trường lao động

Một là, tăng cường đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho doanh nghiệp ở Đà Nẵng.

Hai là, giải quyết việc làm cho người lao động.

Ba là, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động.

Bốn là, nâng cao hiệu quả các dịch vụ việc làm và tuyên truyền nâng cao nhận thức.

3.3. Một số kiến nghị cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động qua thực tiễn ở thành phố Đà Nẵng

3.3.1. Về các qui định của pháp luật

Qua thực tiễn áp dụng pháp luật hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng, đề xuất sau:

- Thứ nhất, về điều kiện đối với chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Quy định người sử dụng lao động với người lao động mà không được uỷ quyền cho người khác như Bộ luật Lao động năm 2012 là chưa hợp lí (Khoản 1, Điều 18). Nên có quy định theo hướng cho phép người sử dụng lao động được phép uỷ quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

- Thứ hai, về thủ tục giao kết hợp đồng lao động

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

Thứ ba, về hình thức hợp đồng lao động

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

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

Về thời hạn của hợp đồng lao động nên quy định các loại sau:

- + Hợp đồng lao động không xác định thời hạn .
- + 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.

Quy định trên sẽ đảm bảo tôn trọng tối đa quyền tự định đoạt của hai bên về thời hạn hợp đồng lao động cho quan hệ mà mình tham gia.

- Thứ năm, 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. Qui định liệt kê quá nhiều nội dung chủ yếu mà không phải ngành nào, công việc nào cũng có những chế độ này.

Tùy công việc của doanh nghiệp mà khi giao kết hợp đồng lao động chỉ cần vài nội dung trong những đã quy định nhưng đảm bảo tính pháp lý là đưa vào nội dung của hợp đồng lao động.

- Thứ sáu, cần xem xét lại các vấn đề khác liên quan đến giao kết hợp đồng lao động, cụ thể:

Về nghĩa vụ cung cấp thông tin : Bộ luật Lao động 2012 (Điều 19) đã quy định.

Bên cạnh mặt tích cực thì còn mặt hạn chế như người lao động yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp thông tin về tài chính, chiến lược, phát triển, tình hình kinh doanh, chính sách nhân lực... liệu có được đáp ứng hoặc đã được đáp ứng ở mức độ nào? Hay là vô tình lộ bí mật kinh doanh của công ty... Hoặc người lao động cung cấp thông tin về tình trạng hôn nhân, thai sản... có vi phạm bí mật đời tư hay không?

Cần quy định rõ ràng hơn loại hình doanh nghiệp nào sử dụng sẽ cung cấp thông tin gì để đảm bảo quy chế hoạt động của doanh nghiệp, không bị lộ bí mật.

Về thoả thuận thử việc.

Trong trường hợp doanh nghiệp tuyển dụng người lao động vào học nghề để sử dụng, thì sau khi đào tạo nghề xong người lao động có phải thử việc nữa hay không? Hiện nay, pháp luật chưa có quy định về vấn đề này. Nên chăng pháp luật cần quy định trong trường hợp này, người lao động ít nhất bằng 85% mức lương cấp bậc

của công việc đó, nhưng nếu tiền lương đó thấp hơn mức lương tối thiểu thì có mâu thuẫn với quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động 2012 về mức lương tối thiểu hay không? Vì vậy, 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.

Bộ luật Lao động 2012 (Điều 20) quy định “Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động”.

Thực tế cho thấy, rất nhiều doanh nghiệp đã mất tiền vì đã giao tiền, hàng hóa cho nhân viên của mình... Vì vậy cần quy định rõ danh mục cho công việc hợp đồng lao động cần bảo bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động nhằm 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 để người lao động trong doanh nghiệp được nâng lương theo định kỳ, đặt ra các quy định nhằm siết chặt quản lý định mức lao động tại doanh nghiệp, tránh tình trạng doanh nghiệp sử dụng nó như một công cụ để bóc lột sức lao động, tùy tiện áp đặt để buộc người lao động làm thêm giờ mà không trả tiền công.

Về Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động.

Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều

người sử dụng lao động. Quy định này phát sinh một số vấn đề:

Một là, quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn của người lao động khi giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động giải quyết còn chưa rõ ràng

Hai là, pháp luật lại quy định tổng số thời gian làm việc của người lao động không được vượt quá 8 giờ/ngày. Một người lao động có quyền giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, như vậy có thể vượt quá 8 giờ/ngày.

Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động.

Khoản 3 điều 37 Bộ luật Lao động 2012 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Với quy định: Người lao động làm hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt không cần lý do. 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. Việc xử lý hành chính đối với những vi phạm pháp luật lao động, cần có chế tài đủ mạnh đối với 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...

3.3.2. Về tổ chức thực hiện

Một là, nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật hợp đồng lao động.

Hai là, tăng cường quản lý nhà nước về lao động với các doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả hoạt động và sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý về lao động các cấp với nhau và các cơ quan hữu quan khác.

Ba là, xây dựng tổ chức tư vấn, đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa người lao động và doanh nghiệp.

Bốn là, cần xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực lao động có chất lượng cao cho các doanh nghiệp ở Đà Nẵng.

Năm là, 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.

KẾT LUẬN

Việc giao kết hợp đồng lao động hiện nay đã đem lại nhiều kết quả rất khả quan trong việc sử dụng lao động, nâng cao năng suất lao động, kết hợp hài hoà giữa quyền và nghĩa vụ của các bên. Đa số các doanh nghiệp đóng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đã ký kết và thực hiện có hiệu quả hợp đồng lao động. Tuy nhiên, không tránh khỏi không ít doanh nghiệp các loại, đặc biệt là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vi phạm chế độ ký kết và thực hiện hợp đồng lao động. Những vi phạm này không chỉ làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của người lao động mà còn là một trong nguyên nhân đáng kể gây nên các vụ tranh chấp lao động và đình công.

Để hợp đồng lao động thật sự là một công cụ pháp lý hữu hiệu cho các doanh nghiệp trong cả nước nói chung và ở thành phố Đà Nẵng nói riêng trong việc thiết lập, duy trì và cải thiện quan hệ lao động đòi hỏi cả ba phía: Nhà nước, người sử dụng lao động, người lao động phải nỗ lực phấn đấu trên tinh thần của nguyên tắc kết hợp hài hoà giữa các lợi ích, gắn quyền lợi cá nhân người lao động với tập thể lao động, giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động. Trên cơ sở đó mà nhà nước, người đại diện cho toàn xã hội tuân thủ lợi ích chung của mình ./.