

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : NGUYỄN THỊ LINH CHI

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

**PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH
NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: LUẬT**

**Sinh viên: Nguyễn Thị Linh Chi
Giảng viên hướng dẫn: Th.S Lại Quý Cẩn**

HẢI PHÒNG – 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Thị Linh Chi

Mã SV: 2012901007

Lớp : PL2401K

Ngành : Luật

Tên đề tài: Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

- Lý luận chung về hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động: Phân tích các khái niệm, đặc điểm của hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động; cơ sở ban hành và nội dung pháp luật điều chỉnh việc giao kết hợp đồng lao động.

- Phân tích thực trạng thực hiện các quy định của pháp luật điều chỉnh liên quan đến giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam và tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng.

- Đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nói chung và tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng nói riêng, qua đó phát hiện những điểm mạnh cần phát huy và những hạn chế cần khắc phục.

- Đưa ra các kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

- Luật thương mại 2005

- Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013

- Bộ luật Dân sự 2015

- Bộ luật Lao động 2019

- Luật doanh nghiệp 2020

- Các Nghị định, Thông tư hướng dẫn Bộ luật Lao động.

- Các bài báo, số liệu về tình hình lao động trên địa bàn Thành phố Hải Phòng.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

Phòng Hành chính – Nhân sự, bộ phận Nhân sự trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Lại Quý Cẩn

Học hàm, học vị : Thạc sĩ Luật

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn:

- Định hướng đề tài khóa luận, duyệt đề cương nghiên cứu của sinh viên.
- Hướng dẫn sinh viên phương pháp và cách trình bày kết quả khóa luận tốt nghiệp.
- Đánh giá và góp ý cho sinh viên hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 15 tháng 1 năm 2024

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 18 tháng 5 năm 2024

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày 18 tháng 5 năm 2024

XÁC NHẬN CỦA KHOA

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP

Họ và tên giảng viên: Lại Quý Cẩn

Đơn vị công tác: Đại học Quản lý và công nghệ Hải Phòng

Họ và tên sinh viên: Nguyễn Thị Linh Chi Chuyên ngành: Luật

Đề tài tốt nghiệp: Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn:

- Định hướng đề tài khóa luận, duyệt đề cương nghiên cứu của sinh viên.
- Hướng dẫn sinh viên phương pháp và cách trình bày kết quả khóa luận tốt nghiệp.
- Đánh giá và góp ý cho sinh viên hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp.

1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp

- Thái độ làm việc tích cực, chịu khó tìm hiểu, có tinh thần học hỏi

2. Đánh giá chất lượng của đồ án/khóa luận (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...)

- Khóa luận đạt được những nội dung, yêu cầu đề ra.
- Các văn bản trích dẫn phù hợp, chuẩn xác.
- Khóa luận trình bày logic.

3. Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp

Được bảo vệ

Không được bảo vệ

Điểm hướng dẫn

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm

Giảng viên hướng dẫn

LỜI CAM ĐOAN

Em xin cam đoan Luận văn là công trình nghiên cứu của riêng em. Các kết quả trong Luận văn chưa từng được công bố trong công trình nghiên cứu nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong Luận văn đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực.

Vậy em viết Lời cam đoan này để Khoa Luật xem xét để em có thể bảo vệ Luận văn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Người cam đoan

Sinh viên

Nguyễn Thị Linh Chi

LỜI CẢM ƠN

Đề tài **“Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng”** là nội dung mà em đã nghiên cứu và làm luận văn tốt nghiệp sau thời gian theo học tại Khoa Luật, Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng. Trong quá trình nghiên cứu và hoàn thiện luận văn, em đã nhận được nhiều sự quan tâm, giúp đỡ từ Quý thầy cô, gia đình và bạn bè. Để luận văn thành công nhất, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến với:

Khoa Luật, Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng đã tạo môi trường học tập và rèn luyện rất tốt, cung cấp cho em những kiến thức và kỹ năng bổ ích giúp em có thể áp dụng và thuận lợi thực hiện luận văn.

Giảng viên hướng dẫn - Thạc sĩ Lại Quý Cận là người thầy tâm huyết, đã tận tâm hướng dẫn, giúp đỡ em trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện đề tài. Thầy đã có những trao đổi và góp ý để em có thể hoàn thành tốt đề tài nghiên cứu này.

Em cũng xin trân trọng cảm ơn Ban giám hiệu và đội ngũ giáo viên Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải Phòng đã tạo cơ hội cho em được thực tập tốt nghiệp tại trường để có những kiến thức, kinh nghiệm trong thực tế để có thông tin hữu ích cho luận văn.

Tuy nhiên vì kiến thức chuyên môn còn hạn chế và bản thân còn thiếu nhiều kinh nghiệm thực tiễn nên nội dung của luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận sự góp ý, chỉ bảo thêm của quý thầy cô cùng các bạn sinh viên khác để luận văn này được hoàn thiện hơn.

Mục lục

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Đối tượng, mục tiêu và phạm vi nghiên cứu.....	2
3. Phương pháp nghiên cứu.....	4
4. Nội dung của khóa luận.....	5
5. Kết cấu của khóa luận	6
CHƯƠNG I: 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 đặc trưng của hợp đồng lao động.....	7
1.1.1 Khái niệm hợp đồng lao động.....	7
1.1.2 Đặc trưng của Hợp đồng lao động	10
1.2 Vai trò của hợp đồng lao động trong việc điều chỉnh quan hệ lao động.....	13
trong doanh nghiệp.....	13
1.3 Nội dung pháp luật về hợp đồng lao động	14
1.3.1 Nội dung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	14
1.3.1.1 Khái niệm giao kết hợp đồng lao động	14
1.3.1.2 Chủ thể giao kết hợp đồng lao động	15
1.3.1.3 Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.....	17
1.3.1.4 Thủ tục giao kết hợp đồng lao động.....	18
1.3.1.5 Nội dung của hợp đồng lao động.	18
1.3.1.6 Thời hạn của hợp đồng lao động.....	20
1.3.1.7 Hình thức giao kết hợp đồng lao động.....	21
1.3.1.8 Thỏa thuận thử việc	21
1.3.1.9 Nghĩa vụ của các bên khi giao kết hợp đồng lao động	22
1.3.2 Pháp luật điều chỉnh về giao kết hợp đồng lao động.....	25
1.4 Vai trò của pháp luật trong giao kết hợp đồng lao động	27
KẾT LUẬN CHƯƠNG I	28
CHƯƠNG II: THỰC TIỄN GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG	29
2.1. Giới thiệu về tình hình lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Hải Phòng.....	29

2.1.1. Vị trí địa lý tự nhiên, điều kiện kinh tế xã hội của thành phố Hải Phòng .	29
2.1.2. Tình hình lao động trong các doanh nghiệp tại thành phố Hải Phòng.	30
2.2. Thực tiễn giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam	32
2.3 Thực tiễn giao kết hợp đồng trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng	34
2.3.1 Kết quả đạt được	34
2.3.2. Một số bất cập, hạn chế	35
2.3.2.1. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.....	35
2.3.2.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động	36
2.3.2.3. Hình thức của hợp đồng lao động	38
2.3.2.4. Các loại hợp đồng lao động.	39
2.3.2.5. Nội dung giao kết hợp đồng lao động	40
2.3.2.6. Thủ tục giao kết hợp đồng lao động.....	43
2.3.2.7. Về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp trong giao kết hợp đồng lao động.	47
2.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế.	49
2.3.3.1. Đối với người sử dụng lao động.	49
2.3.3.2. Đối với người lao động.....	50
2.3.3.3. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động.....	51
KẾT LUẬN CHƯƠNG II	52
CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.....	53
3.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng	53
3.2 Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn trong các doanh nghiệp tại thành phố Hải Phòng .	54
3.2.1 Đảm bảo quyền tự do thỏa thuận các bên trong giao kết hợp đồng lao động	54
3.2.2 Đảm bảo phù hợp với những đặc điểm của thị trường lao động ở thành phố Hải Phòng	55
3.2.3 Đảm bảo hội nhập với nền kinh tế thế giới trong lĩnh vực lao động.....	56
3.3 Một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động	57
3.3.1 Cần nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về pháp luật hợp đồng lao động	57

3.3.2 Cần hoàn thiện hệ thống thông tin về thị trường lao động	58
3.4 Kiến nghị cụ thể góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....	62
3.4.1 Kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động .	62
3.4.2 Kiến nghị cụ thể góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.....	64
3.5 Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về hoàn thiện pháp luật giao kết hợp đồng lao động.....	66
KẾT LUẬN CHƯƠNG III.....	67
KẾT LUẬN	69
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	71

PHẦN 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 không chỉ tạo ra của cải vật chất mà còn tạo nên giá trị tinh thần cho xã hội. Hoạt động lao động giúp cho 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 sự tất yếu khách quan và ngày càng sâu sắc. Do vậy, mỗi người không còn có thể tiến hành hoạt động lao động, sinh sống theo lối tự túc, đơn lẻ mà quan hệ lao động trở thành một quan hệ xã hội có vai trò đặc biệt, không chỉ với cá nhân mà là sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, của toàn cầu. Vì vậy, sự điều chỉnh của pháp luật đối với quan hệ này là rất cần thiết. Quan hệ lao động ngày càng được thiết lập theo nhiều cách thức khác nhau và hiện nay, hợp đồng lao động đã trở thành cách thức cơ bản, phổ biến nhất để thiết lập quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Chính vì thế, chế định hợp đồng lao động cũng là tâm điểm của pháp luật lao động nước ta.

Cùng với dân số đông, cơ cấu dân số trẻ như Việt Nam, vấn đề lao động – việc làm luôn là vấn đề được quan tâm hàng đầu trong các vấn đề của xã hội. Nhận thức được tầm quan trọng của hợp đồng lao động trong quan hệ lao động, Nhà nước Việt Nam đã ban hành rất nhiều văn bản pháp luật quy định cụ thể, tạo cơ sở pháp lý chung cho các bên chủ thể trong quan hệ lao động nhận biết được quyền và nghĩa vụ của mình, hạn chế mọi tranh chấp có liên quan trong quan hệ lao động đó. Tiêu biểu là Hiến pháp Việt Nam 2013, Bộ luật Dân sự 2015, Bộ luật Lao động 2019 và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành có liên quan. Trong hệ thống pháp luật lao động nói trên thì chế định về hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2019 có một vị trí quan trọng bậc nhất, là hình thức pháp lý để người lao động và người sử dụng lao động thiết lập mối quan hệ lao động dựa trên các nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng và giúp cho mối quan hệ lao động đó được diễn ra một cách tốt đẹp. Tuy nhiên, thực tiễn giao kết và thực hiện hợp đồng lao động thời gian qua đã và đang phát sinh vướng mắc, bất cập

ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên như: Sai sót về thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động trong quá trình giao kết hợp đồng lao động, vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động. Qua đánh giá thực tế, những vướng mắc trên bắt nguồn từ những hiểu biết hạn chế về pháp luật hợp đồng lao động của các bên và những bất cập của các quy định pháp luật hiện hành.

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 giữa người lao động và người sử dụng 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 rất nhiều các quốc gia 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 đôi khi 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 xảy ra 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 Hải Phòng, em mạnh dạn chọn đề tài **“Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng”** làm khóa luận tốt nghiệp của mình. Qua việc nghiên cứu đề tài, luận văn góp phần hoàn thiện về pháp luật hợp đồng lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, cũng như lợi ích của Nhà nước.

2. Đối tượng, mục tiêu và phạm vi nghiên cứu

-Đối tượng nghiên cứu:

Khóa luận tập trung vào nghiên cứu các đối tượng gồm: Những quy định của pháp luật Việt Nam về giao kết hợp đồng lao động và thực trạng áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng.

-Mục tiêu nghiên cứu:

+ Tiếp cận nghiên cứu một cách có hệ thống các quy định hiện hành và làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản về giao kết hợp đồng lao động: Các khái niệm, đặc điểm liên quan đến giao kết hợp đồng lao động; Cơ sở ban hành và nội dung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động; Các nguyên tắc về pháp luật liên quan đến hoạt động giao kết hợp đồng lao động.

+ Phân tích thực trạng pháp luật về hoạt động giao kết hợp đồng lao động đồng thời nghiên cứu thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng, từ đó đánh giá hoạt động giao kết hợp đồng lao động tại Thành phố.

+ Lập luận đưa ra một số đề xuất, quan điểm nhằm khắc phục những bất cập trong thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, nâng cao hiệu lực của pháp luật cũng như hiệu quả áp dụng pháp luật về hoạt động giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp ở Thành phố Hải Phòng.

-Phạm vi nghiên cứu

+ Nội dung nghiên cứu: Trong phạm vi nghiên cứu của một khóa luận tốt nghiệp, bài viết tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn các khía cạnh pháp lý của quá trình giao kết hợp đồng lao động. Việc nghiên cứu dựa vào các văn bản pháp luật sau: Luật Lao động 2019, Nghị định 145-2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con,... Các văn bản pháp luật chung có liên quan đến giao kết hợp đồng: Luật thương mại 2005, Bộ luật dân sự 2015,...

+ Không gian nghiên cứu: Bài khóa luận tập trung nghiên cứu pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam và thực trạng thi hành trong các doanh nghiệp tại thành phố Hải Phòng.

3. 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 chỉ đạo của Đảng, Nhà nước trong lĩnh vực lao động làm phương pháp luận cho việc nghiên cứu.

Ngoài ra, để làm sáng tỏ các vấn đề cần nghiên cứu, 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, điều tra, khảo sát một cách có hệ thống và nhất quán nhằm làm sáng tỏ vấn đề cần nghiên cứu. Dưới đây là hai phương pháp em sử dụng chủ yếu trong khóa luận:

- Các phương pháp thu thập thông tin: Mục đích của việc thu thập thông tin là làm cơ sở lý luận khoa học hay luận cứ để đi sâu vào vấn đề giao kết hợp đồng lao động.

Xuất phát từ mục tiêu nghiên cứu, khóa luận thu thập nguồn dữ liệu thứ cấp thông qua các thông tin, số liệu thống kê đã được công bố từ các bài báo, tạp chí, tài liệu pháp luật và các trang web có độ tin cậy cao liên quan đến hoạt động giao kết hợp đồng lao động và pháp luật giao kết hợp đồng lao động. Đây là nguồn thông tin dễ tìm, không cần mất nhiều thời gian mà có thể áp dụng ngay. Từ các số liệu thu thập được, khóa luận có sự nghiên cứu, đánh giá tính cụ thể, tính thời sự và tính chính xác của thông tin để sử dụng một cách hợp lý cho các mục tiêu nghiên cứu. Cụ thể:

+ Thu thập các quy định, các văn bản quy phạm pháp luật và các tài liệu tổng quan quy định về giao kết hợp đồng lao động như Luật lao động, Bộ luật dân sự hay các Nghị định, Thông tư và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan. Từ đó đưa ra một số nội dung pháp lý về vấn đề giao kết hợp đồng lao động.

+ Thu thập các số liệu, thông tin liên quan đến giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng. Để làm rõ thực trạng áp dụng Luật lao động 2019 và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn giao kết hợp đồng lao động tại công ty, Chương II của đề tài đã thu thập các bài báo, số liệu của Thành phố Hải Phòng về các thông tin, như: Tình hình dân số, lao động, việc làm, thị trường lao động,...

-Các phương pháp xử lý thông tin: Sử dụng các số liệu đã thu thập được, khóa luận đã sử dụng các phương pháp sau để nghiên cứu khái quát các nội dung đề ra về lý luận và thực tiễn:

+ Phương pháp biện chứng: Xem xét pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong mối liên hệ của nó với các hệ thống pháp luật khác có liên quan, nghiên cứu sự thay đổi không ngừng của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động theo những lần sửa đổi, bổ sung.

+ Phương pháp duy vật lịch sử: Tìm hiểu sự ra đời của khái niệm hợp đồng lao động, cơ sở ban hành của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động cùng với quá trình phát triển, từ đó rút ra bản chất và quy luật chung của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

+ Phương pháp phân tích, tổng hợp: Phân tích thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động hiện nay và thực tế áp dụng trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng. Đồng thời, qua những phân tích, đánh giá và những kết luận thu được từ việc sử dụng các phương pháp trên cùng với những kiến thức đã học được đề ra những định hướng, kiến nghị để góp phần vào việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Thành phố.

4. Nội dung của khóa luận

Ở đề tài: “*Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng*”, em xác định những vấn đề cần nghiên cứu như sau:

- Lý luận chung về hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động: Phân tích các khái niệm, đặc điểm của hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động; cơ sở ban hành và nội dung pháp luật điều chỉnh việc giao kết hợp đồng lao động.

- Phân tích thực trạng thực hiện các quy định của pháp luật điều chỉnh liên quan đến giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam và tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng.

- Đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nói chung và tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng nói riêng, qua đó phát hiện những điểm mạnh cần phát huy và những hạn chế cần khắc phục.

- Đưa ra các kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

5. Kết cấu của khóa luận

Với mục tiêu và phạm vi nghiên cứu đã nêu ở trên, ngoài lời cam đoan, lời cảm ơn, lời mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo thì khóa luận gồm có 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 trong các doanh nghiệp ở Thành phố Hải Phòng.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng.

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

1. Khái niệm và đặc trưng của hợp đồng lao động

1.1.1 Khái niệm hợp đồng lao động

So với các ngành luật khác, pháp luật lao động ra đời muộn hơn và trước đó quan hệ lao động là loại quan hệ chịu sự điều chỉnh của luật dân sự. Pháp luật Lao động là một ngành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Hơn thế, quan hệ lao động được xác lập thông qua hợp đồng lao động, là đối tượng điều chỉnh chủ yếu của pháp luật lao động.

Một số quốc gia quan niệm pháp luật lao động thuộc hệ thống luật tư nên họ cho rằng, hợp đồng lao động là loại hợp đồng dân sự, chịu sự điều chỉnh của chế định về hợp đồng dân sự. Pháp luật lao động Đức chưa có điều luật nào quy định cụ thể riêng biệt về khái niệm hợp đồng lao động, mà coi nó là một loại hợp đồng dân sự. Quan niệm về hợp đồng lao động áp dụng theo Điều 611 Bộ luật Dân sự Đức 1896 “thông qua hợp đồng, bên đã cam kết thực hiện một hoạt động thì phải thực hiện hoạt động đó, còn bên kia có nghĩa vụ trả thù lao theo thỏa thuận”. Bản chất của hợp đồng lao động đã được thể hiện một phần khái niệm của Điều 611, nhưng hạn chế là chưa chỉ rõ chủ thể và nội dung của hợp đồng lao động. Ở Pháp, khái niệm hợp đồng lao động được ghi nhận trong án lệ “hợp đồng lao động là sự thỏa thuận, theo đó một người cam kết tiến hành một hoạt động theo sự chỉ đạo của người khác, lệ thuộc vào người đó và được trả công” (Bản án ngày 02/7/1954). Điều 1779 Bộ luật Dân sự năm 1804 về hợp đồng thuê dịch vụ và công nghệ, khoản 1 quy định: "Hợp đồng thuê người lao động để phục vụ một người nào đó" và Điều 1780 về hợp đồng thuê mướn gia nhân và công nhân: "Chỉ được cam kết phục vụ theo thời gian hoặc cho một công việc nhất định". “Nói chung, các quan niệm này đều coi hợp đồng lao động thuần túy tương tự như một loại hợp đồng dịch vụ dân sự”. Ưu điểm của khái niệm này là đã chỉ ra một phần nội dung của hợp đồng lao động và sự lệ thuộc pháp lý của người lao động đối với người sử dụng lao động, song cũng chưa xác định được vấn đề chủ thể và nội dung hợp đồng. Như vậy hệ

thông pháp luật của Pháp, Đức chỉ ghi nhận hợp đồng lao động như là một dạng hợp đồng dân sự, có bản chất của hợp đồng dân sự.

Tổ chức quốc tế (ILO) đã định nghĩa hợp đồng lao động có tính chất khái quát và phản ánh được bản chất của hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động là “ một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa người sử dụng lao động và một công nhân trong đó xác lập các điều kiện và chế độ làm việc”. Ưu điểm của khái niệm này là chỉ rõ chủ thể và một số nội dung cơ bản của hợp đồng lao động, nhưng hạn chế ở việc thu hẹp chủ thể chỉ là công nhân.

Ở Việt Nam hợp đồng lao động được ghi nhận trong các văn bản pháp lý, qua các thời kỳ khác nhau, có thể thấy trong Sắc lệnh số 29/SL (12/3/1947) quy định về việc tuyển chọn, quyền và nghĩa vụ của giới chủ và người làm công. Hợp đồng lao động được thể hiện dưới hình thức “Khế ước làm công”.

Trong Thông tư số 01/BLĐ-TB&XH ngày 09/01/1988 hướng dẫn thi hành Quyết định số 217/HĐBT ngày 14/11/1987 của Hội đồng bộ trưởng ban hành các chính sách đổi mới kế hoạch hóa và hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa đối với xí nghiệp quốc doanh về việc chuyển dần từng bước chế độ tuyển dụng vào biên chế nhà nước sang chế độ hợp đồng lao động có quy định “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa giám đốc xí nghiệp và người lao động về nghĩa vụ và quyền lợi, về trách nhiệm và quyền hạn của hai bên trong quá trình lao động do giám đốc ký kết theo mẫu đính kèm thông tư này*”. Khái niệm chỉ rõ bản chất, hình thức của hợp đồng lao động bằng văn bản và xác định cụ thể thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động cũng như trách nhiệm và quyền hạn của các bên, nhưng quy định mọi trường hợp đều phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản là chưa hợp lý.

Ngày 30/8/1990, Hội đồng Nhà nước ban hành Pháp lệnh hợp đồng lao động thì “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng, thuê mướn lao động (gọi chung là người sử dụng lao động) về việc làm có trả công, mà hai*

bên cam kết với nhau về điều kiện sử dụng lao động và điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”.

Bộ luật lao động được Quốc hội thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994, có hiệu lực thi hành từ 1/1/1995 (được sửa đổi, bổ sung ngày 2/4/2002, có hiệu lực ngày 01/01/2003) là cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động, qua đó định nghĩa hợp đồng lao động như sau: “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*” (Điều 26). Như vậy, khái niệm hợp đồng lao động là khá đầy đủ và rõ ràng. Sau 15 năm thi hành, Bộ luật lao động về cơ bản đã được thực tiễn cuộc sống chấp nhận. Đây là cơ sở pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động. Xuất phát từ thực tế về tình hình kinh tế xã hội của đất nước nói chung, của thị trường lao động nói riêng; trước yêu cầu hội nhập quốc tế và khu vực, đặc biệt là sau khi nước ta đã gia nhập WTO thì đòi hỏi Bộ luật Lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung nhằm để điều chỉnh các quan hệ lao động mới phát sinh, đồng thời thể chế hóa mục tiêu, quan điểm, định hướng xây dựng đất nước của Đảng cộng sản Việt Nam và chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011- 2020; Mặt khác, định hướng sửa đổi bổ sung Hiến pháp năm 1992 phù hợp với các luật chuyên ngành liên quan đến Bộ luật Lao động như Bộ luật dân sự năm 2005, Luật doanh nghiệp năm 2005, Luật thương mại năm 2005, Luật cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010.

Xuất phát từ nhiều vấn đề đã nêu trên, tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, Bộ luật Lao động năm 2019 được thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019, bao gồm 17 chương, 220 điều. Tại điều 13 - Bộ luật lao động 2019 định nghĩa về hợp đồng lao động như sau:

“ Điều 13. Hợp đồng lao động

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác

nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.”

Như vậy, khái niệm hợp đồng lao động của Bộ luật Lao động thể hiện tính khái quát hơn và phản ánh được bản chất của hợp đồng lao động, các yếu tố cơ bản cấu thành nên hợp đồng lao động. Như vậy, khái niệm về hợp đồng lao động trong thực tế có nhiều cách tiếp cận khác nhau và tựu chung lại là kết quả của sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động. Đó là sự thống nhất ý chí của các bên về nội dung của hợp đồng mà các bên muốn đạt được. “Đây là loại quan hệ lao động tiêu biểu và cũng là hình thức sử dụng lao động phổ biến trong nền kinh tế thị trường”.

Có thể nhận thấy rằng, khái niệm hợp đồng lao động được nhiều nước trên thế giới nhìn nhận chưa hoàn toàn giống nhau. Một số nước chia thành luật công, luật tư như Đức, Pháp. Hợp đồng lao động chịu ảnh hưởng của hợp đồng dân sự, mặc dù quan hệ lao động được điều chỉnh chủ yếu bởi một hệ thống pháp luật độc lập và riêng biệt. Ở nước ta, khái niệm về hợp đồng lao động chỉ ra được chủ thể, nội dung của hợp đồng lao động, từ đó có thể phân biệt được so với hợp đồng dân sự.

1.1.2 Đặc trưng của Hợp đồng lao động

Thứ nhất, hợp đồng lao động tạo ra sự phụ thuộc pháp lý của người lao động vào người sử dụng lao động. Có thể coi đây đặc trưng cơ bản, tiêu biểu nhất để phân biệt hợp đồng lao động với hợp đồng dân sự, thương mại. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có quyền ra các mệnh lệnh, chỉ thị còn người lao động có nghĩa vụ thực hiện. Quyền năng này được pháp luật công nhận và trao cho người sử dụng lao động và quyền này là quyền đặc thù của người sử dụng lao động trong quan hệ pháp luật lao động. Nhưng cũng cần lưu ý rằng, quyền quản lý của người sử dụng lao động trong quan hệ hợp đồng lao động với người lao động mang tính khách quan, tất yếu. Bởi lẽ, cá nhân người lao động cam kết thực hiện nghĩa vụ với

người sử dụng lao động nhưng trong quá trình lao động từng người lao động phải có sự hợp tác, phối hợp với cả một tập thể để mang lại hiệu quả kinh tế cho người sử dụng lao động. Vì vậy, người sử dụng lao động phải có quyền đưa ra các đòi hỏi, mệnh lệnh, yêu cầu để điều phối quá trình lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động là người bỏ ra tài sản để kinh doanh vì vậy họ có quyền quản lý, phân công sắp xếp người lao động một cách khoa học, hợp lý để khai thác triệt để năng lực của người lao động mang lại nhiều giá trị vật chất cho mình nhằm hướng tới tối đa hóa quyền sở hữu chủ đối với tài sản.

Thứ hai, đối tượng hợp đồng lao động là việc làm có trả công. Hợp đồng lao động cũng là một loại quan hệ mua bán nhưng khác với các quan hệ mua bán khác, đối tượng của hợp đồng lao động không phải là hàng hóa bình thường mà là một loại hàng hóa đặc biệt luôn tồn tại và gắn với cơ thể người lao động - hàng hóa sức lao động. Vì vậy, khi người sử dụng lao động mua hàng hóa sức lao động tức là họ được sở hữu một quá trình lao động mà biểu thị thông qua thời gian làm việc, trình độ chuyên môn, ý thức kỷ luật... và để thực hiện được những yêu cầu trên người lao động phải cung ứng sức lao động từ thể lực và trí lực của mình biểu thị thông qua những khoảng thời gian đã được xác định. Do đó, sức lao động mua bán trên thị trường là sức lao động trừu tượng nên các bên phải mua bán thông qua một việc làm. Việc xác định đối tượng của hợp đồng lao động là việc làm có trả công không chỉ có ý nghĩa trong việc đưa ra căn cứ để phân biệt hợp đồng lao động với các hợp đồng khác có nội dung tương tự mà còn có ý nghĩa với chính quan hệ lao động, chẳng hạn ở khía cạnh xác định chủ thể trong quan hệ lao động.

Thứ ba, *“Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện.”* (Theo Điều 28 Bộ luật lao động 2019).

Người lao động phải trực tiếp thực hiện công việc của mình mà không được tự ý chuyển giao cho người khác mà không được sự đồng ý của người sử dụng lao động. Đây cũng là một đặc điểm nổi bật chỉ có ở quan hệ pháp luật hợp đồng lao động mà

không có trong các quan hệ dân sự, thương mại khác. Vì trong hợp đồng dân sự hay trong hợp đồng thương mại, người ký hợp đồng có thể uỷ quyền hoặc thuê người khác thực hiện, đảm bảo đúng nghĩa vụ hai bên đã thoả thuận. Người sử dụng lao động không chỉ quan tâm đến trình độ chuyên môn của người lao động mà còn quan tâm đến đạo đức, ý thức, phẩm chất... tức nhân thân của người lao động. Mà những yếu tố này tồn tại ở mỗi người lao động là khác nhau. Chính vì vậy, người lao động phải đích danh thực hiện công việc của mình mà không được tự ý chuyển giao cho người khác. Ngoài ra, việc tự mình thực hiện công việc được giao cũng chính là đảm bảo việc hưởng các quyền lợi của người lao động đã được thoả thuận trong hợp đồng lao động và đó cũng là cơ sở để người lao động được hưởng các chế độ khác như: chế độ hưu trí, nghỉ phép hàng năm, hưởng thâm niên công tác...

Thứ tư, sự thoả thuận của các bên trong hợp đồng lao động thường bị không chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định.

Trong tất cả các quan hệ hợp đồng sự thoả thuận của các bên phải luôn đảm bảo các nguyên tắc chung đó là bình đẳng, tự do, không trái pháp luật. Trong quan hệ hợp đồng lao động các bên tham gia cũng phải đảm bảo và tuân thủ nguyên tắc chung này. Ngoài ra, hợp đồng lao động còn luôn bị chi phối bởi nguyên tắc quyền lợi của người lao động là tối đa và nghĩa vụ là tối thiểu. Có thể nhận thấy rõ nguyên tắc bất di bất dịch này trong tất cả các điều khoản của Bộ luật lao động 1994 sửa đổi và hiện nay là Bộ luật lao động năm 2019. Ví dụ để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong thời gian thử việc thì Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi đã quy định mức tiền lương trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Còn theo điều 26 Bộ luật lao động năm 2019 thì "*Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.*". Tóm lại, trong quan hệ hợp đồng lao động, các bên có quyền tự do thoả thuận nhưng sự thoả thuận đó phải tuân thủ quy định pháp luật và phải theo hướng có lợi cho người lao động. Bởi lẽ, một bên của hợp đồng lao động là người lao động luôn cần được

bảo vệ để duy trì và phát triển sức lao động, tránh các trường hợp người lao động vì gặp khó khăn mà phải chấp nhận các điều khoản bất lợi do người sử dụng lao động đưa ra.

Thứ năm, hợp đồng lao động được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định hay vô hạn định. Thời hạn của hợp đồng lao động có thể được xác định từ ngày có hiệu lực đến một thời điểm nào đó song cũng có thể không xác định trước thời hạn kết thúc. Theo quy định của hiện hành thì có 02 loại hợp đồng lao động đó là hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn. Việc lựa chọn loại hợp đồng lao động để ký kết phải dựa trên tính chất, đặc thù của từng loại công việc.

1.2 Vai trò của hợp đồng lao động trong việc điều chỉnh quan hệ lao động trong doanh nghiệp

Thứ nhất, hợp đồng lao động là hình thức, căn cứ pháp lý chủ yếu làm phát sinh, thay đổi và chấm dứt quan hệ pháp luật lao động trong doanh nghiệp. Mọi quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được điều chỉnh chủ yếu thông qua hợp đồng lao động. Chế độ ký kết hợp đồng lao động được áp dụng rộng rãi trong mọi thành phần kinh tế. Hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh quan hệ lao động ngày nay chính là hợp đồng lao động.

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 và yêu cầu phát triển thị trường lao động. Các quan hệ hợp đồng mang tính tự nguyện và bình đẳng. Trong đó, các bên có quyền tự thỏa thuận với nhau về các quyền, lợi ích và nghĩa vụ của mình. Bộ Luật lao động năm 2019 đã có nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động trên tinh thần tự do, tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, trung thực và hợp tác nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể (nếu có), đạo đức xã hội và các quy định khác nhằm minh bạch hóa các giao kết hợp đồng lao động.

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

nhân. Thông thường, trong một bản hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu như: công việc phải làm, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội,... Rõ ràng, nội dung của hợp đồng lao động trực tiếp hoặc gián tiếp liên quan đến hầu hết các chế định của pháp luật lao động. Hơn nữa khi xảy ra tranh chấp lao động cá nhân thì nội dung trong hợp đồng lao động sẽ là cơ sở để cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Thứ tư, hợp đồng lao động là công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý lao động. Việc ký kết một hợp đồng lao động cụ thể là công việc của từng người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, lao động là vấn đề xã hội, Nhà nước không chỉ tạo điều kiện để các bên dễ dàng, thuận tiện trong việc giao kết, thực hiện hợp đồng lao động mà còn phải đảm bảo để việc giao kết, thực hiện hợp đồng lao động đúng pháp luật.

1.3 Nội dung pháp luật về hợp đồng lao động

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

1.3.1.1 Khái niệm giao kết hợp đồng lao động

Theo từ điển tiếng Việt thông dụng thì giao kết hợp đồng được hiểu là *đưa ra và cam kết những điều mà mỗi bên phải thực hiện*. Như vậy giao kết là việc các bên đưa ra các vấn đề và cam kết về các vấn đề mà các bên sẽ thực hiện.

Hành vi giao kết hợp đồng lao động là điều kiện ràng buộc các chủ thể, vì vậy sự giao kết bao giờ cũng có tính đích danh. Chủ thể tiến hành đàm phán, thỏa thuận chính là người lao động và người sử dụng lao động mà không một ai khác có thể thay thế được, bởi lẽ đối tượng giao kết hợp đồng lao động là thỏa thuận một loại “hàng hóa đặc biệt” – đó chính là sức lao động, loại hàng hóa này gắn liền với chính bản thân của các chủ thể tham gia giao kết. Sức lao động chính là của bản thân người lao động, chính họ mới có thể “bán” sức lao động của chính mình và chính họ mới sản sinh ra sức lao động. Còn người sử dụng lao động là những người nhận được sản phẩm từ người lao động làm ra và phải trả công cho người lao động. Như vậy, trong giao kết hợp đồng lao

động thì hai chủ thể giao kết hợp đồng lao động là không thể thay đổi vì nó gắn liền với quyền và nghĩa vụ của hai bên. Giao kết hợp đồng lao động được coi là vấn đề trung tâm trong mối quan hệ lao động. Một mặt, giao kết hợp đồng lao động là tiền đề ban đầu tạo điều kiện cho quyền và nghĩa vụ pháp lý của các bên tham gia hợp đồng được xác lập và thực hiện trong một tương lai gần; mặt khác, nó là cơ sở cho sự ổn định, hài hòa, bền vững của quan hệ lao động sẽ được thiết lập.

Bộ luật lao động năm 2019 không đưa ra khái niệm cụ thể giao kết hợp đồng lao động là gì mà chỉ đưa ra quy định về giao kết hợp đồng lao động trong Chương III - Mục 1 – Điều 15 đến Điều 27, song có thể hiểu giao kết hợp đồng lao động là quá trình người lao động và người sử dụng lao động đưa ra các điều khoản và cam kết thực hiện các điều khoản trong hợp đồng lao động. Giao kết hợp đồng lao động chính là hình thức pháp lý bày tỏ ý chí đi đến việc xác lập quan hệ lao động.

1.3.1.2 Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Chủ thể giao kết hợp đồng gồm người lao động và người sử dụng lao động. Theo quy định của Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007 (sau đây gọi là Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi) thì người lao động là người ít nhất từ đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng. Còn người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân. Nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động. Tuy nhiên pháp luật cũng quy định trường hợp ngoại lệ đó là một số ngành nghề được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề.

Còn theo Bộ luật lao động 2019 thì người lao động *là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động*. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này. Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng

lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ (Theo khoản 1 và khoản 2 điều 3 Bộ luật lao động năm 2019).

Đối với người lao động, việc giao kết hợp đồng lao động là mang tính trực tiếp, không được ủy quyền (trừ trường hợp quy định tại khoản 2 điều 18 Bộ luật lao động năm 2019). Đối với người sử dụng lao động, họ có thể ủy quyền cho người khác ký kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân. Bộ luật lao động năm 2019 quy định vấn đề này một cách chi tiết, cụ thể hơn so với bộ luật lao động trước đó. Theo điều 13 thì trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Pháp luật quy định như vậy là để bảo vệ quyền và lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động. Khi quan hệ việc làm giữa hai bên người sử dụng lao động và người lao động phát sinh, tức thì hàng loạt các mối quan hệ liên quan cũng sẽ phát sinh như: Công việc phải làm, mức lương, bảo hiểm,... như vậy mỗi bên sẽ có những đòi hỏi nhất định về quyền lợi của mình, khi giao kết sẽ là thời điểm để thỏa thuận và thống nhất các yêu cầu và đòi hỏi của hai bên. Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Theo đó, người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được tự mình giao kết hợp đồng. Vì đây là những lao động chưa thành niên, là những người chưa nhận thức đầy đủ về hành vi của mình, pháp luật quy định phải có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật (theo quy định tại điều 136 Bộ luật dân sự) bao gồm những người: Cha, mẹ đối với con chưa thành niên; người giám hộ đối với người được giám hộ.

”Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ

họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.” (Khoản 2 Điều 18 Bộ luật lao động 2019)

1.3.1.3 Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi chưa có quy định cụ thể về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động. Bộ luật lao động năm 2019 đã có nguyên tắc rõ ràng về giao kết hợp đồng lao động tại Điều 15, cụ thể như sau:

“1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực

2. 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.”

Nguyên tắc trên thể hiện sự tôn trọng của pháp luật đối với người lao động và người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động. Hai bên trong quan hệ lao động là bình đẳng, không bên nào ép buộc bên nào, người sử dụng lao động đại diện cho doanh nghiệp, có nhu cầu sản xuất, kinh doanh phục vụ cho các hoạt động và sự phát triển của doanh nghiệp, có những vị trí nhất định cần tuyển lao động nhưng người lao động phải đáp ứng được các yêu cầu của từng công việc cần tuyển, vì vậy người sử dụng lao động sẽ đưa ra những tiêu chuẩn, điều kiện nhất định. Người lao động là những người có nhu cầu tìm kiếm việc làm cũng có các quyền riêng, họ sẽ căn cứ vào những tiêu chuẩn, điều kiện đưa ra của người sử dụng lao động đưa ra để xem xét, nếu thấy phù hợp với khả năng, năng lực của mình thì chấp thuận làm việc, hoặc có những nội dung cần thỏa thuận lại với người sử dụng lao động để đi đến được sự đồng thuận của cả hai bên, như: thỏa thuận về mức lương, thưởng, phụ cấp, làm thêm giờ,... Trong bất kì trường hợp nào, nếu người lao động không đồng ý làm việc thì người sử dụng lao động không có quyền bắt ép người lao động ký kết hợp đồng lao động, vì người lao động có quyền tự do lựa chọn việc làm, làm cho bất cứ người sử dụng lao động nào, bất cứ công việc nào miễn là không trái pháp luật. Ngược lại, khi người sử dụng lao động không đồng ý những đòi hỏi của người lao động, thì không thể bắt người sử dụng lao động nhận người lao động vào làm việc cho họ được, vì người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng, bố trí người lao động theo nhu cầu sản xuất và kinh doanh của họ.

1.3.1.4 Thủ tục giao kết hợp đồng lao động.

Trên cơ sở hiện hành các quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, có thể chia thủ tục giao kết hợp đồng lao động ra làm ba bước:

Bước 1: Các bên thiết lập và bày tỏ mong muốn thiết lập quan hệ hợp đồng lao động. Về phía người sử dụng lao động có thể thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, dán thông báo trước cổng doanh nghiệp hoặc thông qua các trung tâm môi giới giới thiệu việc làm. Lúc này, người sử dụng lao động đưa ra các yêu cầu về đối tượng tuyển dụng, số lượng, vị trí của công việc cần tuyển dụng. Về phía người lao động có thể đến trực tiếp doanh nghiệp xin ứng tuyển hoặc thông qua các trung tâm môi giới giới thiệu việc làm để bày tỏ mong muốn được tuyển dụng.

Bước 2: Các bên gặp mặt và thương lượng các nội dung của hợp đồng lao động. Ở bước này chưa làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ của các bên. Các bên chỉ cần tuân thủ nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, còn nếu thương lượng không đạt kết quả như mong muốn thì các bên không có ràng buộc gì.

Bước 3: Hoàn thiện và giao kết hợp đồng. Đối với hợp đồng giao kết bằng lời nói thì khi giao kết phải có người làm chứng. Còn với hợp đồng bằng văn bản thì các thỏa thuận của các bên được biểu hiện thông qua các điều khoản của hợp đồng. Hợp đồng được chia thành hai bản, mỗi bên giữ một bản.

1.3.1.5 Nội dung của hợp đồng lao động.

Theo Điều 21 Bộ luật lao động năm 2019 thì về nguyên tắc, nội dung của Hợp đồng lao động bao gồm những nội dung sau:

“1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
- đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

2. Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

3. Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết”.

Như vậy, nội dung giao kết hợp đồng lao động trong Bộ luật lao động năm 2019 quy định rất chặt chẽ. Mặt khác, từ quy định pháp luật để đảm bảo giao kết hợp đồng lao động có chất lượng hiệu quả khi áp dụng và thực tiễn cũng cần thống nhất về nội dung giao kết hợp đồng khi thực hiện, như: Về hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, chế độ nâng bậc, nâng lương, đào tạo... đây là một trong những vấn đề quan trọng nhất của hợp đồng lao động. Tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ được giao hoặc hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng. Tuy nhiên, sẽ không hợp lý nếu như mọi đối tượng, mọi loại hợp đồng lao động đều phải thỏa thuận nội dung nói trên trong hợp đồng lao động. Cụ thể, theo công

việc nhất định thì loại hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng khó có điều khoản nâng lương hoặc đào tạo. Thực tế, điều khoản đó dù có ghi trong hợp đồng lao động thì nội dung đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cũng khó thực hiện.

Ngoài ra, pháp luật hiện hành còn có quy định riêng về nội dung hợp đồng lao động trong một số trường hợp đặc biệt, như:

-*“Trường hợp khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm”* (Khoản 2 điều 21 Bộ luật lao động 2019). Nội dung này là nhu cầu đã phát sinh trong thực tiễn, từng được quy định tại Bộ luật lao động năm 2012. Khi đã thống nhất điều khoản này khi ký kết hợp đồng lao động có nghĩa là người lao động tự bỏ quyền tự do việc làm của mình bởi vì điều này liên quan đến thời gian bảo vệ bí mật kinh doanh, công nghệ. Ví dụ, người lao động cam kết khi chấm dứt hợp đồng lao động sẽ không làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc công ty, doanh nghiệp cùng ngành nghề trong thời gian nhất định như đã giao kết, nếu không sẽ bồi thường khoản tiền nhất định.

1.3.1.6 Thời hạn của hợp đồng lao động

Thời hạn của hợp đồng lao động được quy định tại điều 20 của Bộ luật lao động 2019 như sau:

“1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.”

1.3.1.7 Hình thức giao kết hợp đồng lao động.

Theo quy định tại điều 28 Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi thì hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản hoặc lời nói. Các bên chỉ được giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói với công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng hoặc với lao động giúp việc gia đình.

Bộ luật lao động năm 2019 cũng quy định hình thức giao kết hợp đồng lao động có thể bằng văn bản hoặc lời nói. Tuy nhiên đối với trường hợp được giao kết bằng lời nói thì Bộ luật lao động năm 2019 không liệt kê cụ thể loại công việc được giao kết bằng lời nói như Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi. Cụ thể, theo khoản 1 điều 14 Bộ luật lao động năm 2019 thì “*hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản. Đối với công việc có thời hạn dưới 01 tháng, hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.*”

1.3.1.8 Thỏa thuận thử việc

Bộ luật lao động 1994 sửa đổi chỉ quy định thời gian thử việc với lao động kỹ thuật cao là 60 ngày, với lao động khác là 30 ngày mà không chỉ rõ lao động kỹ thuật

cao phải đạt được đến trình độ nào, hay lao động khác gồm những loại nào mà phải tham khảo quy định trong Nghị định 44/2003/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.

Bộ luật lao động năm 2019 khác với bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi vì đã có quy định rất cụ thể và rõ ràng đối với thời gian thử việc ở từng trình độ cụ thể. Thời gian thử việc sẽ căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và đảm bảo thời gian thử việc sau đây: “Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác”. (Khoản 1,2,3,4 Điều 25 Bộ luật lao động năm 2019)

Bộ luật lao động năm 2019 cũng quy định rõ người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới một tháng thì không phải thử việc. Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó. Tại Điều 27 Bộ luật lao động quy định: “*Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường*”.

1.3.1.9 Nghĩa vụ của 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. Theo Điều 16 Bộ luật lao động năm 2019 thì “*Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu; Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.*”

Việc quy định này là cần thiết, đối với người sử dụng lao động là người trực tiếp “mua” sức lao động của người lao động thì họ cần biết rõ về người lao động mà họ sẽ sử dụng, cũng như trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề để xác định xem người đó có thực sự đáp ứng được yêu cầu của công việc, cùng với đó là sắp xếp vị trí nhân sự phù hợp. Còn đối với người lao động, khi có thông tin đầy đủ ngay từ khi giao kết hợp đồng lao động, họ có thể lường trước được thuận lợi và khó khăn để từ đó chuẩn bị cách ứng xử và điều kiện cần có khi tham gia vào quan hệ lao động.

-Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

Đối với người lao động, Bộ luật lao động năm 2019 quy định người lao động có các nghĩa vụ sau: “*Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động; Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.*” (Khoản 2 Điều 5)

Đối với người sử dụng lao động, Bộ luật lao động 2019 quy định: “*Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng*

danh dự, nhân phẩm của người lao động; Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.” (Khoản 2 Điều 6)

Nội dung của quan hệ pháp luật lao động là quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia giao kết hợp đồng lao động. Trong giao kết hợp đồng lao động, quyền lao động của công dân trở thành quyền thực tế và mỗi bên tham gia đều có các quyền và nghĩa vụ nhất định. Quyền của chủ thể này bao giờ cũng tương ứng với nghĩa vụ của chủ thể kia tạo thành mối liên hệ pháp lý thống nhất trong một quan hệ pháp luật lao động. Trong quan hệ này, không có bên chủ thể nào chỉ có quyền mà không có nghĩa vụ và ngược lại.

Như vậy, sau khi quan hệ lao động được thiết lập, các bên cùng nhau thực hiện các thỏa thuận đã ghi trong hợp đồng, hay nói cách khác là thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên. Trong suốt quá trình này, hai bên phải thực hiện đúng theo các điều khoản đã cam kết, đồng thời phải tạo ra các điều kiện cần thiết để bên kia có thể thực hiện được quyền và nghĩa vụ đó. Như vậy, trong quá trình lao động, người sử dụng lao động không được đòi hỏi người lao động làm những công việc không ghi trong hợp đồng lao động (trừ trường hợp quy định tại Điều 29 Bộ luật lao động 2019). Về phương diện nghĩa vụ, người sử dụng lao động phải thừa nhận các quyền của người lao động, vì vậy họ phải đảm bảo các điều kiện lao động trên cơ sở các quy định của pháp luật và các cam kết trong hợp đồng lao động. Ngược lại, về phía người lao động kể từ khi giao kết hợp đồng lao động phải tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao

động. Quá trình thực hiện hợp đồng lao động là sự hiện thực hóa quyền và nghĩa vụ hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động thể hiện ở nguyên tắc: tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; 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.

1.3.2 Pháp luật điều chỉnh về giao kết hợp đồng lao động

-Bộ luật dân sự 2015:

Bộ luật Dân sự 2015 là một đạo luật chung, là nền tảng cơ bản và giá đỡ cho tất cả các lĩnh vực phi hình sự nhằm điều chỉnh tất cả các hành vi của các chủ thể trong tổng thể các quan hệ xã hội. Do vậy thuật ngữ Quan hệ Dân sự sẽ rất rộng là mối quan hệ không chỉ dừng lại trong lĩnh vực dân sự mà còn mở rộng sang các lĩnh vực khác như : Hôn nhân và gia đình ,sản xuất kinh doanh , thương mại ,... và cả quan hệ pháp luật lao động. Đồng thời quan hệ dân sự được quy định trong Bộ luật Dân sự 2015 được hiểu là các mối quan hệ giữa những chủ thể về địa vị pháp lý ; về các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

Về giao kết hợp đồng lao động, Bộ luật Dân sự 2015 có các quy định rõ ràng về hợp đồng và giao kết hợp đồng, các nguyên tắc về giao kết hợp đồng trong bộ luật dân sự 2015 được áp dụng đối với cả hợp đồng lao động. Theo đó ra kết hợp đồng lao động phải dựa trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận. Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng. Đồng thời các bên phải xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình một cách thiện chí, trung thực, không được xâm phạm đến lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác. Đồng thời việc giao kết hợp đồng lao động cũng tuân theo các quy định tại mục 1 chương 7 Bộ luật dân sự 2015 về giao kết hợp đồng, và cũng sẽ bị vô hiệu nếu như vi phạm các điều cấm của luật theo Bộ luật dân sự 2015 quy định.

-*Bộ luật Lao động 2019:*

Bộ luật Lao động năm 2019 là quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động. Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 sẽ là văn bản pháp lý chủ yếu điều chỉnh hoạt động giao kết hợp đồng lao động.

Bộ luật lao động 2019 dành riêng Mục 1 Chương 3 của bộ luật để quy định về hoạt động giao kết hợp đồng lao động. Theo đó, bộ luật quy định rõ các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, hình thức, thẩm quyền, hiệu lực và nội dung giao kết. Đồng thời quy định các hành vi cấm khi giao kết hợp đồng lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên, cũng như các vấn đề về thử việc, tiền lương. So với Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật lao động 2019 đã sửa đổi bổ sung một số điều luật về giao kết hợp đồng lao động, đồng thời có các văn bản hướng dẫn thi hành nhằm tạo hành lang pháp lý rõ ràng, vững chắc cho người lao động và người sử dụng lao động dễ dàng áp dụng.

-Các nghị định, thông tư hướng dẫn Bộ luật Lao động:

Sau khi ban hành Bộ luật lao động 2019, có nhiều nghị định thông tư được ban hành nhằm quy định chi tiết và hướng dẫn áp dụng Bộ luật lao động 2019, trong đó có nhiều quy định liên quan đến hoạt động giao kết hợp đồng lao động. Trong đó, có các thông tư hướng dẫn về tiền lương, thời giờ làm việc khi giao kết hợp đồng lao động, hay những thông tư điều chỉnh hoạt động giao kết hợp đồng lao động đối với những đối tượng đặc biệt như người lao động làm các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; với người lao động làm các công việc trong hầm lò... Các văn bản hướng dẫn cụ thể như sau:

+ Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/02/2021).

+ Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/02/2021).

+ Nghị định 38/2022/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động (bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/07/2022)

+ Thông tư 18/2021/TT-BLĐTBXH quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng (bắt đầu có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/02/2022).

+ Thông tư 12/2022/TT-BCT quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm công việc vận hành, bảo dưỡng, sửa chữa hệ thống đường ống phân phối khí và các công trình khí.

+ Thông tư 04/2021/TT-BCT quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc trong hầm lò do Bộ trưởng Bộ Công thương ban hành.

1.4 Vai trò của pháp luật trong giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật vô cùng quan trọng trong việc giao kết hợp đồng lao động, bởi pháp luật có những vai trò và nhiệm vụ sau:

1. Làm khung pháp lý: Pháp luật cung cấp khung cơ bản cho việc soạn thảo, giao kết, thực thi và chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Bảo vệ: Đảm bảo sự bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động và người sử dụng lao động, từ quyền được trả lương công bằng đến bảo hiểm y tế và an toàn nghề nghiệp.

3. Tiêu chuẩn hợp đồng: Pháp luật xác định những điều khoản tiêu chuẩn mà mọi hợp đồng lao động cần tuân theo, như giờ làm việc, nghỉ ngơi, và các quyền khác.

4. Đảm bảo đạo đức kinh doanh: Tạo ra bộ quy tắc đạo đức cần có trong giao kết hợp đồng, tránh việc áp đặt điều kiện bất lợi cho người lao động.

5. Hòa giải thoả thuận: Pháp luật cung cấp các kênh giải quyết khi xảy ra tranh chấp, giúp duy trì mối quan hệ lao động một cách hòa bình và công bằng.

6. Làm đôi trọng: Pháp luật giúp cân đối quyền lực giữa người lao động và người sử dụng lao động, nhằm tránh sự lạm dụng quyền lực có thể xảy ra.

7. Phản ánh xu hướng quốc tế: Khi pháp luật được cập nhật, nó còn phản ánh các chuẩn mực lao động quốc tế, đảm bảo việc hội nhập quốc tế một cách thuận lợi.

8. Giao kết hiệu quả: Làm tăng hiệu quả của quá trình giao kết hợp đồng, thông qua việc giảm thiểu sự không chắc chắn và rủi ro pháp lý.

Nếu pháp luật tồn tại nhiều bất cập, xảy ra mâu thuẫn thì sẽ gây ra những hậu quả vô cùng nghiêm trọng, có thể kể đến như: Khó khăn trong quá trình giải thích và áp dụng pháp luật; xảy ra nhiều vấn đề tranh chấp pháp lý; không bảo vệ được quyền lợi của những người làm việc do quy định pháp luật không đủ rõ ràng để bảo vệ họ; khó thu hút và giữ chân nhân tài do môi trường làm việc không ổn định và thiếu minh bạch; ảnh hưởng đến cơ hội thu hút các nhà đầu tư nước ngoài; cản trở sự phát triển kinh tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG I

Trong chương I, khóa luận đã làm rõ cơ sở lý luận về hợp đồng lao động, giao kết hợp đồng lao động dưới các góc độ: Khái niệm, đặc điểm và phân loại. Trên cơ sở đó, khóa luận nghiên cứu sự điều chỉnh của pháp luật đối với giao kết hợp đồng lao động, những vấn đề mang tính lý luận chung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động khóa luận cũng đã trình bày một cách có hệ thống. Với sự ra đời của Bộ luật lao động 2019, bổ sung thêm những điều luật và quy định phù hợp với đời sống sản xuất hiện tại và bỏ đi những điều luật đã không còn phù hợp với tình hình thực tế hiện nay, đây có thể coi là một bước tiến mới trong hệ thống pháp luật liên quan đến quan hệ lao động tại Việt Nam trong xu thế hội nhập và phát triển. do vậy, chương I sẽ là cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động được trình bày tại chương II.

CHƯƠNG II: THỰC TIỄN GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

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

2.1.1. Vị trí địa lý tự nhiên, điều kiện kinh tế xã hội của thành phố Hải Phòng.

Hải Phòng là thành phố duyên hải nằm ở hạ lưu của hệ thống sông Thái Bình thuộc đồng bằng sông Hồng. Hải Phòng có số dân là 1.907.705 người, trong đó dân cư thành thị chiếm 46,1% và dân cư nông thôn chiếm 53,9%, là thành phố đông dân thứ 3 ở Việt Nam, sau Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh.

Hải Phòng từ lâu đã nổi tiếng là một cảng biển lớn nhất ở miền Bắc, một đầu mối giao thông quan trọng với hệ thống giao thông thủy, bộ, đường sắt, hàng không trong nước và quốc tế, là cửa chính ra biển của thủ đô Hà Nội và các tỉnh phía Bắc; là đầu mối giao thông quan trọng của Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, trên hai hành lang – một vành đai hợp tác kinh tế Việt Nam – Trung Quốc. Chính vì vậy, trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội vùng châu thổ sông Hồng, Hải Phòng được xác định là một cực tăng trưởng của vùng kinh tế động lực phía Bắc (Hà Nội – Hải Phòng – Quảng Ninh); là Trung tâm kinh tế - khoa học – kỹ thuật tổng hợp của Vùng duyên hải Bắc Bộ và là một trong những trung tâm phát triển của Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước.

Thành phố đã ban hành danh mục dự án kêu gọi FDI, với hơn 50 dự án tập trung ở các ngành, lĩnh vực trọng tâm như: Ngành điện tử, điện lạnh, tin học; cơ khí, chế tạo; công nghiệp chế biến; giao thông vận tải; lĩnh vực văn hóa, thể thao, du lịch, y tế, công nghệ thông tin...

Nhờ đó, Hải Phòng đã trở thành “bến đỗ” của rất nhiều nhà đầu tư lớn ở trong và ngoài nước, và là một trong những thành phố có tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm xã hội, chỉ số phát triển ngành công nghiệp thuộc nhóm dẫn đầu cả nước. Môi trường đầu tư kinh doanh của thành phố tiếp tục được cải thiện, tạo sự phát triển nhanh và bền vững. Trong những năm gần đây, tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào khu kinh tế và khu công nghiệp (KCN) ở Hải Phòng luôn đạt mức cao (trung bình khoảng 2 tỷ

USD/năm). Tính đến hết tháng 6/2023 đạt 24,85 tỷ USD, với 480 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài, gấp 4,3 lần so với giai đoạn từ năm 1993 – 2013. Vốn đầu tư trong nước đạt 309 nghìn tỷ đồng.¹

2.1.2. Tình hình lao động trong các doanh nghiệp tại thành phố Hải Phòng.

Hải Phòng là một trong những nơi có tiềm năng du lịch và phát triển kinh tế rất lớn. Số lượng người lao động chọn Hải Phòng là điểm đến để sinh sống và làm việc ngày càng nhiều khiến cho thị trường việc làm Hải Phòng ngày càng hấp dẫn và cạnh tranh.

Nhờ đẩy mạnh các dự án kêu gọi FDI cộng với cơ sở vật chất, cơ sở hạ tầng phát triển nhanh và mạnh, Hải Phòng đang là “thời nam châm” thu hút ngày càng nhiều tập đoàn trong và ngoài nước đến đầu tư. Nhờ đó, nhu cầu về lực lượng lao động, đặc biệt là lao động chất lượng cao rất lớn.

Theo thống kê năm 2019, Hải Phòng có nguồn nhân lực trẻ lên tới 1,3 triệu người, trong đó có tới 82,5% lao động đã qua đào tạo, chưa kể đến một phần khá lớn người lao động nhập cư từ các địa phương lân cận như Quảng Ninh, Hải Dương, Thái Bình...

²

Có thể nói, Hải Phòng đang có nguồn nhân lực chất lượng cao và dồi dào. Với xu hướng các nhà đầu tư vào thành phố đất cảng ngày càng nhiều, người lao động có rất nhiều cơ hội được làm việc trong các doanh nghiệp lớn với mức thu nhập khủng, tạo nên một thị trường việc làm hấp dẫn và sôi động không kém so với thị trường việc làm Hà Nội – một trong những khu vực đáng sinh sống và làm việc nhất miền Bắc.

Bên cạnh đó, Hải Phòng cũng đang khuyến khích nhiều doanh nghiệp đầu tư phát triển trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, công nghệ tự động hóa... Đây là những ngành nghề đòi hỏi một nguồn nhân lực chất lượng và có chuyên môn cao, rất phù hợp

¹ Mỹ Linh, Tạp chí Lao động và xã hội, Thị trường lao động Hải Phòng ngày càng sôi động và hấp dẫn, <https://m.tapchilaocong.vn/thi-truong-lao-dong-hai-phong-ngay-cang-soi-dong-va-hap-dan-1329482.html>, truy cập ngày 05/04/2024

² Dũng Trần, Báo Hà Nội Mới, Thị trường việc làm Hải Phòng đang ngày càng sôi động và hấp dẫn, <https://hanoimoi.vn/thi-truong-viec-lam-hai-phong-dang-ngay-cang-soi-dong-va-hap-dan-485069.html>, truy cập ngày 02/04/2024

với các bạn trẻ tốt nghiệp các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật điều khiển và tự động hóa.

Cụ thể, tình hình tuyển dụng lao động ở các doanh nghiệp tại thành phố Hải Phòng được thể hiện như sau:

Theo số liệu từ Sàn giao dịch việc làm Hải Phòng thì nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp tham gia Sàn đến trung tuần tháng 11 năm 2023 là: 91.092 lao động. Nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp tập trung đăng ký tuyển lao động ở nhóm ngành cần nhiều lao động phổ thông như: dịch vụ, lắp ráp điện tử, may mặc – giày da, điện – điện tử, vận tải, cơ khí... Qua kết quả thu thập được, lao động đăng ký tìm việc ở nhóm ngành có trình độ qua đào tạo chiếm tỉ lệ 11% tập trung trong các nhóm ngành kế toán, điện, điện tử, đóng tàu, cơ khí, logistic, luật, bảo hiểm...; lao động phổ thông chiếm 89% chủ yếu làm các công việc như: công nhân, bảo vệ, bán hàng, giao hàng, phục vụ... Tỷ lệ lao động phân theo giới tính có sự chênh lệch nhưng không lớn, trong đó lao động nam chiếm 54%, lao động nữ chiếm 46% trên tổng số lao động có nhu cầu tìm việc.³

Trong 01 tháng đầu năm 2024, ước tổ chức 04 phiên giao dịch việc làm, với 70 lượt doanh nghiệp tham gia, nhu cầu tuyển dụng khoảng 5.620 lượt lao động; Cung lao động tại Sàn được 5.010 lượt người, đáp ứng được khoảng 89,15 nhu cầu tuyển dụng; Đăng kí bảo hiểm thất nghiệp khoảng 1.230 người (tăng 58,3% so với cùng kỳ năm 2023). Đã giải quyết bảo hiểm thất nghiệp 1.460 người (tăng 32,13% so với cùng kỳ năm 2023). Qua giải quyết chế độ thất nghiệp đã tư vấn, giới thiệu việc làm cho 1.230 lao động (tăng 58,3% so với cùng kỳ năm 2023).⁴

Ước tính cấp mới 250 giấy phép lao động, cấp lại 10 giấy phép lao động, gia hạn 30 giấy phép lao động, miễn cấp 5 giấy phép lao động cho người lao động nước ngoài

³ <https://m.tapchilao dong.vn/thi-truong-lao-dong-hai-phong-ngay-cang-soi-dong-va-hap-dan-1329482.html>

⁴ Cổng cơ sở dữ liệu thông tin kinh tế - xã hội Thành phố Hải Phòng, Tình hình dân số, lao động, việc làm tháng 01/2024, <http://haiphonginfo.vn/dan-so---lao-dong---viec-lam/Tinh-hinh-dan-so--lao-dong--viec-lam-thang-01-2024-2953>, truy cập ngày 05/04/224

làm việc tại Việt Nam. Hướng dẫn, tiếp nhận thỏa ước lao động tập thể cho 05 doanh nghiệp; thực hiện thâm định 04 hồ sơ nội quy lao động. Tính đến thời điểm báo cáo, trên địa bàn thành phố chưa xảy ra đình công, tai nạn lao động làm chết người.

2.2. Thực tiễn giao kết hợp đồng lao động tại Việt Nam

Tính đến thời điểm hiện nay, những quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động nói chung và về giao kết hợp đồng lao động nói riêng về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu bảo vệ người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và thích hợp với tính linh hoạt của thị trường lao động. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động cho thấy hiện nay hầu hết các doanh nghiệp và người lao động nhận thức được vai trò quan trọng của việc giao kết hợp đồng lao động. Khảo sát năm 2018 trong 616.834 doanh nghiệp, gồm 15.207.546 lao động trên cả nước, kết quả cho thấy số lao động đã giao kết hợp đồng lao động hiện nay trong các doanh nghiệp khoảng 14.690.490 lao động (đạt khoảng 96,6%), trong đó công ty nhà nước đạt 99,2%, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt khoảng 96,2%, doanh nghiệp khác đạt khoảng 93,9%⁵. Khảo sát về hình thức giao kết hợp đồng, tỷ lệ giao kết bằng văn bản chiếm đa số, nhất là trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Hình thức giao kết bằng lời nói thường chỉ được áp dụng trong trường hợp công việc mang tính chất tạm thời và ít được áp dụng. Giữa người sử dụng lao động và người lao động đã tuân thủ thực hiện các quy định của pháp luật, đảm bảo các điều kiện về chủ thể khi giao kết hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những thực tiễn tích cực trên, vẫn còn một số hạn chế bất cập trong quá trình áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. Việc giao kết sai loại hợp đồng còn diễn ra phổ biến, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Việc giao kết hợp đồng lao động còn sơ sài, thiếu nhiều nội dung như: công việc phải làm, hình thức trả lương, các khoản phụ cấp, an toàn vệ sinh lao động và điều kiện làm

⁵ Vũ Thị Thu Hằng (2018), Giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay, Luận văn thạc sĩ Luật học, tr.30.

việc,...; tình trạng giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói trái quy định; ký hợp đồng lao động xác định thời hạn nhiều hơn 2 lần liên tiếp; ký hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên để trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Tình trạng người sử dụng lao động cố tình lợi dụng để giao kết hợp đồng với người lao động nhưng lại né tránh các quy định ràng buộc thông qua việc giao kết đồng lao động nhưng với các tên gọi khác, chẳng hạn như “Hợp đồng khoán việc”, “Hợp đồng dịch vụ”; “Hợp đồng cộng tác viên”, “Hợp đồng tư vấn”; “Hợp đồng đại lý”; “Hợp đồng thầu nhân công”; “Hợp đồng cung ứng nhân công thay cho hợp đồng thuê lại lao động”... để trốn tránh các nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và thực hiện các nghĩa vụ khác đối với người lao động nếu xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Đáng chú ý, có tình trạng người lao động lừa dối doanh nghiệp bằng việc cung cấp văn bằng, chứng chỉ giả mạo. Tuy nhiên pháp luật lao động lại chưa có quy định về việc xử lý đối với các trường hợp này hoặc tình trạng người sử dụng lao động thực hiện thử việc kéo dài, tiền lương thử việc không đảm bảo quy định pháp luật còn diễn ra nhiều.

Bộ Luật lao động năm 2019 thay thế Bộ Luật lao động năm 2012 đã có điểm ưu nhất đó là: Các quy định tại các điều khoản khá rõ ràng, chi tiết, thuận lợi cho việc áp dụng thực hiện, hạn chế được việc cần phải có văn bản dưới luật hướng dẫn. Nhìn chung các doanh nghiệp đã chú trọng hơn việc giao kết hợp đồng lao động, tuy nhiên vì sức ép của kinh doanh, thời gian dành cho tìm hiểu, nghiên cứu pháp luật lao động nói chung, các quy định việc giao kết hợp đồng lao động nói riêng chưa được nhiều và sâu, vì vậy không trách khỏi những thiếu sót, sai phạm. Song điểm ghi nhận là, khi bị kiểm tra phát hiện ra những sai phạm, tồn tại, được nhắc nhở các doanh nghiệp đều nhận lỗi và nhanh chóng khắc phục tồn tại, đồng thời tích cực học hỏi để hiểu rõ hơn các quy định việc giao kết hợp đồng lao động.

2.3 Thực tiễn giao kết hợp đồng trong các doanh nghiệp tại Thành phố Hải Phòng

2.3.1 Kết quả đạt được

Thực tế thực hiện pháp luật cho thấy hợp đồng lao động đã khẳng định được vai trò, ý nghĩa quan trọng trong việc thiết lập và vận hành quan hệ lao động giữa các bên. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, giải quyết tranh chấp lao động và là công cụ hữu hiệu để Nhà nước quản lý, điều chỉnh quan hệ lao động cũng như là công cụ “rất có lợi cho quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động”. Từ khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực pháp luật, người sử dụng lao động và người lao động về cơ bản đã thực hiện và tuân thủ đúng các quy định pháp luật lao động nói chung, các quy định về giao kết hợp đồng lao động nói riêng.

Về cơ bản, các doanh nghiệp đã rất nghiêm túc thực hiện quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, đảm bảo tính hợp pháp cũng như đảm bảo quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

Đối với hình thức giao kết hợp đồng lao động thì hầu hết người lao động đều khẳng định là có giao kết hợp đồng lao động, tỷ lệ giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản chiếm đại đa số đặc biệt là người sử dụng lao động có số lao động sử dụng đông như các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Số lao động giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói chỉ có ở những nơi làm các công việc mang tính chất tạm thời, hay thời hạn hợp đồng dưới 03 tháng, điều đó đã đảm bảo về hình thức của hợp đồng cũng như đảm bảo tính giá trị pháp lý của hợp đồng, việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản chiếm tỷ lệ lớn cũng là căn cứ pháp lý ghi nhận giá trị pháp lý cao về quyền và nghĩa vụ của các bên đã được xác lập trong hợp đồng lao động.

Loại hợp đồng lao động được các bên lựa chọn giao kết nhiều nhất là hợp đồng lao động xác định thời hạn, sau đó đến hợp đồng lao động không xác định thời hạn và cuối cùng là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động, nhìn chung các quy định pháp luật về vấn đề này được thực hiện tương đối nghiêm chỉnh. Các bên ký kết hợp đồng đảm bảo đủ điều kiện giao kết theo quy định pháp luật. Người lao động từ đủ 15 tuổi trở lên trực tiếp tham gia giao kết hợp đồng lao động, người lao động dưới 15 tuổi thì có người đại diện theo pháp luật tham gia giao kết hợp đồng. Về phía người sử dụng lao động, những người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, chủ hộ gia đình và cá nhân sử dụng lao động tham gia giao kết hợp đồng lao động. Nếu không thể trực tiếp giao kết, việc ủy quyền giao kết được lập thành văn bản rõ ràng.

Về trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng, tuy pháp luật không có quy định chi tiết từng bước cho quá trình này, nhưng để vận dụng và tuân thủ đúng các quy định, nguyên tắc cơ bản trong việc giao kết hợp đồng lao động như: quy định thông báo -tuyển dụng bao gồm các nội dung cơ bản về điều kiện tuyển dụng, thời gian, địa điểm tuyển dụng, số lượng cần tuyển, các thức tuyển dụng, quyền và trách nhiệm của mỗi bên trong quan hệ tuyển dụng...

2.3.2. Một số bất cập, hạn chế

2.3.2.1. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực là đảm bảo cho vị thế của người lao động khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. Theo nguyên tắc này, khi tham gia giao kết hợp đồng lao động người lao động và người sử dụng lao động có sự tương đồng về vị trí và tư cách pháp lý. Tuy nhiên trong thực tế, nguyên tắc này vẫn chưa được áp dụng triệt để. Bởi lẽ, khi tham gia giao kết hợp đồng lao động người sử dụng lao động luôn luôn ở vị thế mạnh vì họ vừa là người quản lý, nắm vốn, khoa học công nghệ, có quyền tổ chức điều hành quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như phân phối lợi ích. Còn người lao động thường ở vị thế thứ yếu bởi họ chỉ có thứ tài sản duy nhất để tham gia quan hệ này là sức lao động, và chịu sự lệ thuộc rất lớn vào người sử dụng lao động như về việc làm, tiền lương, điều kiện lao động... Trong mối tương quan như vậy có được sự bình đẳng giữa các bên trong quá trình giao kết hợp đồng lao động là hết sức khó khăn. Chính vì vậy nguyên tắc bình đẳng trong

giao kết hợp đồng lao động được nhấn mạnh chủ yếu về khía cạnh pháp lý của quan hệ lao động.

Trên thực tế trong quá trình thiết lập các quan hệ lao động thì nguyên tắc tự nguyện bình đẳng, thiện chí, hợp tác thể hiện không rõ ràng, quy trình thương lượng đàm phán hợp đồng giữa hai bên hầu như không có. Khi 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 nếu người lao động không đồng ý thì không tiến hành giao kết, còn nếu đồng ý thì ký vào bản hợp đồng lao động và coi như quan hệ đã được thiết lập. Với các thức giao kết như vậy, có thể người sử dụng lao động vẫn không bị xem là vi phạm các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động bởi vì, người sử dụng lao động không buộc người lao động phải ký hợp đồng lao động. Bằng việc soạn thảo trước nội dung hợp đồng lao động, người sử dụng lao động đã thể hiện ý chí của họ là cố định và không thay đổi. Điều đó không phản ánh đúng nguyên tắc thỏa thuận, tự do ý chí của hợp đồng lao động. Những sự can thiệp của pháp luật ở đây vẫn còn thiếu sót bởi chưa có quy định nào cấm người sử dụng lao động làm như vậy. Quá trình thương lượng đàm phán hợp đồng giữa hai bên hầu như không có và nếu có thường không thực hiện với ý nghĩa đích thực của nó. Cách ký hợp đồng lao động như trên về ưu điểm là nhanh chóng, không mất thời gian, nhưng nó đã tạo ra khoảng cách, đánh mất thiện cảm và cơ hội hiểu biết của người lao động. Ngược lại, người lao động không an tâm tin tưởng vào người sử dụng lao động. Do đó, việc chuẩn bị đầy đủ những điều kiện cần thiết, giúp người lao động tham gia giao kết hợp đồng lao động từ các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động là rất cần thiết, có như vậy mới thực hiện đúng nguyên tắc tự nguyện bình đẳng, thiện chí, hợp tác từ các bên khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động này.

2.3.2.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Đối với người lao động, trên thực tế, tình trạng dụng lao động bừa bãi, thuê nhân công rẻ mạt, chưa đủ tuổi nhất định, không đảm bảo khả năng lao động, sức khỏe, kỹ năng thực hành, chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm nghề nghiệp,...diễn ra tương đối

phổ biến. Trong đó, vấn đề nổi bật, đang là thách thức đối với các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động là vấn đề về lao động trẻ em. Theo kết quả Điều tra quốc gia về lao động trẻ em tại Việt Nam năm 2019 cho thấy, hiện có 1,75 triệu lao động trẻ em và người chưa thành niên từ 5 – 17 tuổi, chiếm 9.6% tổng dân số trẻ em. Tỷ lệ lao động trẻ em tại Việt Nam thấp hơn tỷ lệ trung bình của toàn thế giới và rất gần với tỷ lệ của khu vực. Lao động trẻ em tồn tại đặc biệt trong khu vực kinh tế phi chính thức, với khoảng 1,7 triệu trẻ em, trong số đó có đến 34% các em làm việc kéo dài trên 42 giờ/tuần.⁶ Lao động trẻ em chủ yếu tồn tại ở khu vực kinh tế nông thôn và phi chính thức nên khó phát hiện. Tại thị trường lao động hiện nay, có thể thấy rằng, đối tượng lao động đang ở độ tuổi vị thành niên chiếm một số lượng không nhỏ trong các doanh nghiệp, tiêu biểu là các doanh nghiệp gia công thời trang, may mặc hoặc các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ. Trong sản xuất hộ gia đình, do thu nhập của bố mẹ không đủ hoặc các doanh nghiệp gia đình phi chính thức không đủ tiền thuê lao động trưởng thành nên phải để con em mình lao động không được hưởng lương.

Thực tiễn về chủ thể trong giao kết hợp đồng lao động như trên là minh chứng cho sự vi phạm nghiêm trọng các quy định pháp luật lao động về vấn đề này. Lao động trẻ em nói trên là những trẻ em làm các công việc mà điều kiện làm việc có hại cho sự phát triển về thể chất, tinh thần, nhân phẩm của trẻ. Vì vậy, việc quy định chặt chẽ điều kiện đối với người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động với người lao động là một đòi hỏi cần thiết và không thể thiếu đối với pháp luật. Đòi hỏi này xuất phát từ thực tế là nếu không quy định điều kiện đối với người sử dụng lao động thì sẽ dẫn đến tình trạng bất cứ người sử dụng lao động nào cũng có thể sử dụng lao động bừa bãi, lợi dụng sức lao động, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền lợi chính đáng của người lao động.

⁶ Báo điện tử của đài tiếng nói Việt Nam, đăng tin ngày 21/03/2018. <https://vov.vn/xa-hoi/viet-nam-hien-co-175-trieu-lao-dong-tre-em-742230.vov>

2.3.2.3. Hình thức của hợp đồng lao động

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, vẫn còn tồn tại những trường hợp vi phạm về hình thức giao kết hợp đồng lao động. Như đã phân tích ở trên, hợp đồng lao động có thể được giao kết bằng văn bản hoặc lời nói. Để bảo vệ tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, pháp luật lao động đã chỉ rõ những trường hợp buộc phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Đây là căn cứ rõ ràng nhất để buộc các bên phải thực hiện như những gì đã thỏa thuận và là căn cứ giải quyết tranh chấp nếu có sau này. Tuy nhiên, trên thực tế, còn rất nhiều trường hợp không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định của pháp luật. Vấn đề này được phản ánh rõ nhất đối với đối tượng người lao động là người giúp việc.

Theo Thống kê thu thập thông tin từ người lao động giúp việc, thì nhận thấy kết quả về việc giao kết hợp đồng như sau: Có 48,6% là lao động giúp việc gia đình có ý định ký hợp đồng lao động bằng văn bản, người lao động cho biết cả bản thân và chủ nhà thấy việc ký hợp đồng lao động là không cần thiết, không muốn bị ràng buộc pháp lý với nhau (61,8%) hoặc gia đình chủ và người giúp việc là chỗ thân quen, họ hàng nên không cần ký hợp đồng thì quyền lợi của người lao động vẫn được đảm bảo đầy đủ như đã thỏa thuận (22,6%). Đối với những trường hợp có hợp đồng, đa số chỉ là thỏa thuận với chủ nhà bằng hợp đồng miệng (trên 90%). Số lao động có hợp đồng bằng văn bản chiếm không đến 10%.⁷

Như vậy, cho dù pháp luật chủ động trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động, nhưng chính bản thân từng người lao động cũng không nhận thức được hoặc nhận thức được nhưng bỏ qua quyền lợi của mình. Đối với người lao động làm việc các doanh nghiệp, những trường hợp vi phạm về hình thức giao kết hợp đồng cũng không hiếm gặp.

Điều này cho thấy vẫn còn những quan hệ lao động được thiết lập trên thực tế nhưng không có cơ sở pháp lý chặt chẽ để đảm bảo quyền lợi của các bên theo sự quản

⁷ Trung tâm nghiên cứu giới, gia đình và phát triển cộng đồng (2013), Báo cáo tóm tắt tổng quan tình hình lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam từ năm 2007 đến nay, Hà Nội, tr. 14

lý của Nhà nước và người lao động vốn luôn ở thế yếu so với doanh nghiệp vay lại còn bất lợi trong việc tự bảo vệ mình, còn doanh nghiệp thì tránh được nghĩa vụ với người lao động như đóng Bảo hiểm xã hội...

2.3.2.4. Các loại hợp đồng lao động.

Để né tránh thực hiện các chế độ (bảo hiểm xã hội, các phụ cấp khác có liên quan..) cho người lao động, hiện nay, nhiều doanh nghiệp chỉ ký hợp đồng lao động mùa vụ với người lao động. Nhiều lao động làm việc hơn 10 năm vẫn ký hợp đồng có thời hạn.

Đáng chú ý là nhiều doanh nghiệp có số lượng người lao động bị ký hợp đồng lao động không đúng quy định khá lớn.

Về việc yêu cầu về cấm ký chuỗi hợp đồng lao động mặc dù là một quy định mang tính bảo vệ quyền làm việc lâu dài của người lao động những việc các doanh nghiệp “cố tình” trốn tránh nghĩa vụ ký hợp đồng lao động theo đúng quy định. Điều đó diễn ra trong một thời gian dài cho đến khi họ phát hiện ra quyền lợi của mình bị vi phạm, họ mới nói lên tiếng nói của của mình. Tuy nhiên, đó chỉ là những tiếng nói yếu ớt, không bày tỏ được triệt để mong muốn của họ, bởi họ vẫn chịu sự áp đặt ý chí của người sử dụng lao động, về áp lực việc làm của mình, tiếp tục làm việc hoặc lựa chọn nghỉ việc. Quyền lợi các bên trong quan hệ lao động bị xâm phạm khi có tranh chấp xảy ra thì việc giải quyết tranh chấp rất phức tạp và khó khăn.

Ngoài những vấn đề đã đề cập ở trên, việc giao kết hợp đồng lao động còn một số điểm cần chú ý khi: Ký hợp đồng dịch vụ thay cho hợp đồng lao động để trốn đóng BHXH; ký hợp đồng thầu nhân công/cung ứng nhân công thay cho hợp đồng cho thuê lại lao động.

Trên thực tế, có rất nhiều “loại hợp đồng” được giao kết bằng các tên gọi khác nhau như: hợp đồng hợp tác, hợp đồng cam kết, hợp đồng đầu tư... với nội dung chủ yếu là một bên chi một khoản tiền để trả cho bên còn lại sau khi bên còn lại thực hiện một công việc trong một thời gian thỏa thuận nào đó. Về bản chất mối quan hệ trên là mối quan hệ lao động (có lao động và sự trả công cho sức lao động đó). Các loại hợp

đồng này được gọi chung là “hợp đồng dịch vụ”. Do tính chất công việc ngắn ngày, trọn gói, thời vụ nên các doanh nghiệp thực hiện giao kết hợp đồng dịch vụ thay cho hợp đồng lao động. Đây là một trong những hình thức giao kết hợp đồng để né tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội và thực hiện những nghĩa vụ khác với người lao động.

Về vấn đề cho thuê lại lao động, Bộ luật Lao động 2019 đã dành Mục 1 Chương 3 về hợp đồng lao động để quy định chi tiết điều chỉnh mối quan hệ này ở các doanh nghiệp. Thực tế việc cho thuê lao động giữa các công ty cho thuê mướn lao động với các doanh nghiệp là bên cung ứng lao động ký hợp đồng lao động với người lao động, sau đó trực tiếp giao kết hợp đồng cung ứng lao động với doanh nghiệp, thực hiện trả lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động và được các doanh nghiệp trả phí tuyển dụng, quản lý. Như vậy, người lao động ký hợp đồng lao động với một chủ thể nhưng làm việc cho một chủ thể khác và chịu sự quản lý của cả hai. Việc làm này đem lại lợi ích rất nhiều cho doanh nghiệp. Bởi lẽ, doanh nghiệp không cần chịu trách nhiệm quản lý, huấn luyện lao động, đồng thời chỉ phải trả mức lương cơ bản cho người lao động thấp hơn rất nhiều so với quy định hiện hành. Điều này gây thiệt thòi lớn cho người lao động, tuy nhiên nhiều trường hợp người lao động vì thấy một số lợi ích trước mắt không quan tâm đến những quyền và lợi ích chính đáng của chính họ.

2.3.2.5. Nội dung giao kết hợp đồng lao động

Trong thực tế tồn tại rất nhiều hợp đồng lao động được lập sơ sài, qua loa, không bao gồm đầy đủ các nội dung theo quy định. Các điều khoản về tiền lương, phụ cấp, việc làm, quyền và nghĩa vụ của các bên, điều kiện lao động,... chỉ ghi chung chung “theo quy định của Nhà nước”. Hầu hết các doanh nghiệp khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động đã soạn thảo những bản hợp đồng với đầy đủ các điều kiện. Nhưng nội dung các điều khoản này thực sự là vấn đề cần xem xét.

Các nội dung thỏa thuận thường rất chung chung, đặc biệt như điều khoản về công việc phải làm (ví dụ chỉ ghi nhiệm vụ chuyên môn tổ trưởng)... Nhiều doanh nghiệp yêu cầu người lao động thử việc quá thời hạn quy định và tiền lương của người

lao động trong thời gian này không bằng mức lương tối thiểu mà pháp luật quy định. Những vi phạm này không chỉ gây thiệt thòi cho người lao động vì một quyền lợi không được đảm bảo mà ngay cả phía các doanh nghiệp gặp khó khăn không ít vì lực lượng lao động không thường xuyên ổn định, không yên tâm làm việc.

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. Mức lương thực tế hàng tháng cao hơn nhiều so với lương ghi trong hợp đồng, nhưng được chia ra thành nhiều khoản thu nhập với tên gọi khác nhau, để hạn chế phí bảo hiểm xã hội... Bên cạnh đó một số công ty khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động lại giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động, áp dụng các biện pháp đảm bảo tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động. Hiện tượng doanh nghiệp không thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội còn diễn ra phổ biến.

Trong các nội dung giao kết hợp đồng lao động, quy định về vấn đề đảm bảo bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ cho người sử dụng lao động không phải là quy định mới xuất hiện. Tuy nhiên, vấn đề áp dụng quy định này trong thực tiễn đã làm phát sinh thêm hiện tượng mới, đang là vấn đề gây tranh cãi hiện nay. Đó là việc cam kết thực hiện “thỏa thuận không cạnh tranh” trong hợp đồng lao động. Trong Thỏa thuận này, các bên trong quan hệ lao động trao đổi về các nội dung sau: (i) Thông tin của hai bên giao kết; (ii) Định nghĩa thông tin bảo mật; (iii) Cam kết bảo mật và không tiết lộ; (iv) Cạnh tranh và không lôi kéo; (v) Nghĩa vụ của người lao động; (vi) Thỏa thuận chung. Toàn bộ nội dung trên là để đảm bảo người lao động không được tiết lộ thông tin bảo mật cũng như chế tài sẽ đối mặt nếu vi phạm cả khi đang làm việc hoặc đã nghỉ việc..

Về bản chất, thỏa thuận này là một sự bảo vệ rất tốt cho quyền lợi của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, một cách gián tiếp nó gây ra những giới hạn, mất mát cũng

rất quan trọng cho quyền được tự do làm việc, lựa chọn việc làm của người lao động -động theo quy định của pháp luật hiện tại. Theo Khoản 1, điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”. Theo khoản 1, điều 5 Bộ luật Lao động, 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”. Khoản 6, điều 9 Luật Việc làm nghiêm cấm các hành vi “cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động”... Dựa trên nguyên tắc tự nguyện cam kết thỏa thuận có thể cho rằng, người lao động đã từ bỏ quyền của mình bằng chính sự tự nguyện giao kết điều khoản này, nên người lao động phải tuân theo thỏa thuận đã được ghi nhận khi quyết định làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong thời gian cam kết không được làm việc. Tuy nhiên, chính việc ký cam kết về điều khoản này là biểu hiện của sự thiếu tự nguyện, bình đẳng đối với người lao động vì những lý do sau: Thứ nhất, người lao động phải cam kết không làm cho đối thủ cạnh tranh sau khi nghỉ việc trước khi chính thức làm việc. Xuất phát từ vị thế vốn không cân bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động, người lao động khó có quyền từ chối ký cam kết này nếu thực sự cần công việc. Thứ hai, một thỏa thuận được xem là quan hệ song vụ thì điều khoản này không thỏa mãn. Người lao động buộc phải thực hiện nghĩa vụ này sau khi cam kết, đổi lại, họ không được quyền lợi gì từ cam kết này. Thứ ba, đối thủ cạnh tranh là cụm từ chỉ đối tượng cụ thể nào? Trong khi thỏa thuận về vấn đề hạn chế cạnh tranh này, người sử dụng lao động thường sẽ liệt kê một số doanh nghiệp có ngành nghề tương đồng và kết luận đó là đối thủ cạnh tranh. Song đối thủ cạnh tranh không những giới hạn ở số doanh nghiệp đã được liệt kê mà còn gồm cả các đối thủ cạnh tranh trong tương lai (được hiểu là các doanh nghiệp được thành lập mới hoặc sẽ bổ sung ngành nghề kinh doanh để cạnh tranh với người sử dụng lao động). Với định nghĩa này, người lao động thực sự có thể vi phạm bất cứ khi nào trong thời gian cam kết vì một doanh nghiệp có toàn quyền bổ sung ngành nghề kinh doanh bất cứ khi nào doanh nghiệp đó muốn.

Theo những phân tích trên, cách thức thực hiện quy định về bảo mật kinh doanh này gây ra nhiều bất cập, lúng túng khi áp dụng trên thực tế. Pháp luật lao động Việt Nam cần bổ sung hướng dẫn chi tiết hơn để áp dụng được quy định này.

2.3.2.6. Thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Như đã phân tích ở trên, thực tiễn việc giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp hầu hết đều tuân thủ theo đúng các quy định của pháp luật lao động nói chung và quy định của pháp luật khi ký kết hợp đồng. Tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn tồn tại nhiều đơn vị sử dụng lao động đã lợi dụng hoàn cảnh khó khăn của người lao động như nạn thất nghiệp thiếu việc làm đang nhiều, tầm hiểu biết có hạn của người lao động mà thực hiện giao kết hợp đồng lao động không đúng thủ tục. Ví dụ: Người lao động làm việc thời gian dài rồi doanh nghiệp mới ký hợp đồng lao động; yêu cầu người lao động nộp văn bằng, chứng chỉ gốc để đảm bảo nghĩa vụ thực hiện công việc và giao kết hợp đồng; có những trường hợp thông tin đăng tuyển của doanh nghiệp không đúng với công việc thực tế sẽ tiếp nhận, người lao động sau khi thực hiện đàm phán lương và bắt đầu thực hiện công việc thì lại là một công việc khác. Trường hợp cá biệt doanh nghiệp đăng tuyển nội dung tuyển dụng mập mờ, chung chung, bên cạnh đó đưa ra những điều kiện mà chỉ có một nhóm cá biệt mới có thể đáp ứng, nhằm phục vụ cho lợi ích nhóm của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động nhằm thu hút sự quan tâm của người lao động về phía mình mà vi phạm quy định pháp luật ở ngay bước đầu tiên của quá trình giao kết là tuyển dụng lao động. Họ thường dùng các chiêu trò như: Đăng tuyển thông tin chung chung về nơi làm việc, mô tả công việc sơ sài, không chi tiết, không đúng công việc thực tế muốn tuyển dụng... Về phía người lao động, nhằm đạt được các tiêu chí tuyển dụng của doanh nghiệp, họ không ngần ngại cung cấp hoặc sử dụng thông tin giả mạo, không đúng sự thật. Tuy nhiên pháp luật lao động lại chưa có quy định về việc xử lý đối với các trường hợp này.

Trong giai đoạn thứ hai của quá trình giao kết là thương lượng, đàm phán nội dung hợp đồng. Nhiều vấn đề liên quan đến việc vi phạm pháp luật về giao kết hợp

đồng lao động phát sinh từ phía người sử dụng lao động. Trong việc đàm phán để đi đến ký kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động yêu cầu ứng viên phải giao bằng cấp, giấy tờ tùy thân, chứng chỉ... bản gốc như một biện pháp đảm bảo sự trung thành của người lao động. Đối với một số công việc đặc thù, người sử dụng lao động thậm chí còn yêu cầu người lao động phải thế chấp một khoản tiền nhằm đảm bảo tài sản của công ty không bị thất thoát bởi người lao động trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, rất ít khi người sử dụng lao động chia sẻ đúng mục đích này mà thường nói chung chung theo quy định của công ty nếu người lao động có thắc mắc. Điều này đã vi phạm trực tiếp quy định pháp luật về những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động. Hậu quả sau đó là khi người lao động nghỉ việc, họ thường rất khó khăn trong việc đòi lại những tài sản đã thế chấp vì doanh nghiệp thường vin vào lý do vi phạm nội dung, điều khoản trong hợp đồng thử việc. Do vậy, rất nhiều người lao động chấp nhận chịu thiệt, chịu áp lực và mất oan số tiền đặt cọc. Pháp luật quy định khi ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ chặt chẽ Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn dưới luật.

Trong quá trình tuyển dụng, đàm phán, các bên có nghĩa vụ cung cấp thông tin cho bên còn lại theo quy định pháp luật lao động. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều trường hợp các bên chưa thực hiện được nghĩa vụ này, gây ra những hậu quả nặng nề về sau.

Các vấn đề liên quan tới quá trình thử việc đã được pháp luật lao động quy định và điều chỉnh. Tuy nhiên, trong thực tế thực hiện pháp luật về thử việc hiện nay, còn tồn tại nhiều hạn chế. Thứ nhất, trường hợp điển hình, nổi bật gây tranh cãi được nói đến trong thời gian gần đây như sau: Trường hợp những ứng viên hoàn thành công việc tại công ty cũ (thông báo nghỉ việc đúng hạn, bàn giao đầy đủ công việc) để nhận việc tại công ty mới nhưng đến hẹn tiếp nhận công việc, công ty mới lại từ chối không nhận họ vào làm việc như thỏa thuận trước đó. Quyền lợi người lao động không được đảm bảo, nhưng pháp luật lao động không có bất cứ quy định nào liên quan đến vấn đề này. Người sử dụng lao động đơn phương hủy bỏ đề nghị giao kết hợp đồng lao động mà

không có một thông báo nào cho người lao động trước thời điểm người lao động gửi thông báo về việc chấp nhận đề nghị giao kết hợp đồng. Trên thực tế xảy ra nhiều trường hợp tương tự như vậy nhưng hầu hết người lao động lại lựa chọn im lặng và chấp nhận tìm kiếm một công việc khác bởi họ thiếu kiến thức pháp luật về lao động, không xác định được quan hệ pháp luật giữa người lao động và người sử dụng lao động đã phát sinh và có hiệu lực hay chưa, nên họ không muốn mất thời gian cho tranh chấp, kiện tụng. Việc này đồng nghĩa với việc người lao động có nguy cơ rơi vào tình trạng thất nghiệp, không đảm bảo được thu nhập cá nhân một cách vô lý mà lỗi hoàn toàn do phía người sử dụng lao động.

Về vấn đề này, thứ nhất, Bộ luật Lao động 2019 chưa có một quy định nào để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động. Do đó, để giảm bớt rủi ro cho người lao động trong các trường hợp tương tự, người lao động/ người bảo vệ quyền lợi cho người lao động cần xem xét, đối chiếu tình huống thực tế vào các điều luật đã có quy định về vấn đề này trong bộ luật khác. Như trong tình huống này, khi Bộ luật Lao động không quy định về vấn đề đề nghị giao kết hợp đồng lao động, thì chúng ta cần xem xét vấn đề dưới góc độ đây là một hợp đồng dân sự. Và vấn đề này đã được quy định cụ thể tại các điều 389, 390 Bộ luật Dân sự 2015, từ đó, xác định được vi phạm của bên đề nghị giao kết hợp đồng - người sử dụng lao động để đòi lại quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Thứ hai, nội dung hợp đồng thử việc được quy định tại Điều 24 Bộ luật Lao Động 2019, theo đó nội dung hợp đồng thử việc cũng giống như hợp đồng lao động tuy nhiên sẽ không có nội dung về chế độ nâng bậc lương, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, bởi đây là hợp đồng thử việc với thời gian dài nhất là 60 ngày và ngắn nhất là 6 ngày, do vậy, có thể coi đây là một hợp đồng lao động khuyết thiếu. Tuy nhiên, đây là một vấn đề khá nhạy cảm mà pháp luật lao động chưa bao quát hết. Trong thời gian thử việc tại doanh nghiệp, người lao động phải thực hiện những công việc như một nhân viên chính thức, qua đó, người sử dụng lao

động sẽ xem xét và đánh giá mức độ phù hợp của người lao động với doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc không có bảo hiểm xã hội, yếu tố quan trọng thứ hai sau tiền lương, là một bảo đảm cho người lao động trước những rủi ro không đáng có trong quá trình làm việc, là một thiệt thòi cho người lao động, có thể kể đến đối tượng lao động nữ. Bởi lẽ, thời gian thử việc tối đa là 02 tháng, tuy nhiên thời gian đóng bảo hiểm của họ thiếu từ 1-2 tháng, việc không được đóng bảo hiểm trong thời gian này sẽ có thể khiến họ không có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản. Hiện tại, các doanh nghiệp vẫn có thể đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động trong thời gian thử việc nếu thời gian đó là một phần của hợp đồng lao động chính thức. Tuy nhiên, đại đa số các doanh nghiệp vẫn lựa chọn hình thức tách riêng giữa thử việc và hợp đồng lao động để giảm thiểu chi phí.

Thứ ba, thời gian thử việc sẽ căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc mà các bên thỏa thuận thời gian thử việc. Sau khi kết thúc việc làm thử mà người lao động đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động, rõ ràng đây là quyền lợi hoàn toàn có thể được hưởng của người lao động. Tuy nhiên việc đánh giá đạt yêu cầu hay không đạt yêu cầu là do ý chí chủ quan của người sử dụng lao động, do đó sẽ có tình trạng xảy ra là người lao động đã làm thử việc đạt yêu cầu, những người sử dụng lao động lại không muốn nhận người lao động vào làm việc và họ sẽ đánh giá là không đạt yêu cầu, các tiêu chí đánh giá được xây dựng theo nội quy lao động của doanh nghiệp... Do vậy quyền lợi của người lao động trong trường hợp này khó được đảm bảo. Quy định của pháp luật là rất rõ ràng, nhưng thực tế vẫn còn rất nhiều người lao động không tự bảo vệ được quyền lợi cho mình vì sự thiếu hiểu biết pháp luật lao động. Hoặc nếu có những kiến thức cơ bản, người lao động cũng thường bỏ qua vì ngại phiền phức.

Ngoài ra, thực tế tồn tại không ít tại các Công ty hiện nay thường xuyên đăng tin tuyển dụng đối tượng lao động là các sinh viên sắp tốt nghiệp và vừa mới ra trường đến làm việc dưới danh nghĩa thực tập sinh không hưởng lương. Công việc được mô tả trong các thông tin tuyển dụng mang tính chất là một công việc bình thường, có nghĩa

là thực tập sinh phải làm tất cả các công việc của vị trí đó, với khối lượng và thời gian như một nhân viên bình thường, thậm chí họ còn phải tăng ca, làm thêm giờ để hoàn thành các công việc được giao. Với chiêu bài đào tạo sinh viên năm cuối, mới ra trường có thêm cơ hội được trải nghiệm và tích lũy kinh nghiệm thực tế đã giúp doanh nghiệp tiết kiệm được một khoản chi phí không nhỏ trong việc tuyển dụng, chi trả lương, bảo hiểm xã hội cho một nhân viên cùng vị trí. Ngược lại, người lao động dù biết quyền lợi của mình bị ảnh hưởng, nhưng với tâm lý mong muốn được rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm thực tế, nên họ sẵn sàng chấp nhận làm những công việc không lương, không có bất cứ chế độ đãi ngộ nào với hy vọng bằng sự nỗ lực của mình sẽ nhận được sự đồng ý của nhà tuyển dụng. Điều này, đã vô hình chung tiếp tay cho doanh nghiệp vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

2.3.2.7. Về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp trong giao kết hợp đồng lao động.

Vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động là hành vi thực hiện trái pháp luật hoặc không thực hiện các quy định về giao kết hợp đồng lao động, có lỗi của chủ thể có năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động, xâm phạm lợi ích hợp pháp của các chủ thể tham gia giao kết hợp đồng lao động. Việc vi phạm các quy định pháp luật khi giao kết hợp đồng lao động có thể dẫn tới hợp đồng lao động đó bị vô hiệu, có thể là vô hiệu toàn bộ nếu thuộc một trong các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 49 BLLĐ 2019 hoặc vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng. Căn cứ vào nguyên nhân của sự vô hiệu, vô hiệu về hình thức hay nội dung, mức độ vi phạm, thiệt hại xảy ra, có thể khắc phục được hay không để có cách thức xử lý hợp đồng lao động vô hiệu phù hợp với từng trường hợp. Cách thức xử lý vi phạm trong giao kết hợp đồng lao động vô hiệu gắn với đặc trưng của sức lao động, để bảo vệ người lao động và ổn định quan hệ lao động cần phải thừa nhận trên thực tế quan hệ lao động đã thực hiện trong hợp đồng lao động vô hiệu phải được xem như trong hợp đồng lao động hợp pháp để giải quyết.

Tòa án là cơ quan có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần, người sử dụng lao động và người lao

động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động bằng việc ký kết phụ lục hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo luật định. Trong thời gian từ khi tuyên bố hợp đồng vô hiệu từng phần đến khi hai bên sửa đổi, bổ sung phần bị tuyên bố vô hiệu thì quyền và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và quy định của pháp luật lao động. Đối với trường hợp hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ, quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.

Bên cạnh việc có thể khiến hợp đồng lao động bị vô hiệu, theo quy định tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ, đối với mỗi hành vi vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, bao gồm phạt tiền và yêu cầu khắc phục hậu quả. Hình thức xử phạt chính áp dụng là hình thức xử phạt chủ yếu, có khả năng áp dụng độc lập khi tiến hành xử phạt. Hình thức xử phạt chính bao gồm: cảnh cáo và phạt tiền, cụ thể quy định tại Điều 9, Điều 10 Nghị định 12/2022/NĐ-CP. Ngoài hình thức xử phạt tiền, người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả khác như buộc người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động khi có hành vi giao kết không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; buộc người sử dụng lao động trả lại bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ đã giữ của người lao động.

Theo Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ 2012 trong 04 năm 2013 - 2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các quy định về hợp đồng lao động vô hiệu đã phát huy tác dụng làm cơ sở cho Tòa án nhân dân, Thanh tra Lao động giải quyết các vụ việc tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động. Nhiều vụ việc vi phạm giao kết hợp đồng lao động như giao kết sai loại hợp đồng lao động, ký kết không đúng thẩm quyền, người sử dụng lao động giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người lao động... đã được phát hiện, tuyên bố vô hiệu và hướng dẫn các bên giao kết lại hợp đồng lao động để

bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, thực tế vẫn còn những hợp đồng lao động được giao kết không đúng quy định pháp luật nhưng chưa được phát hiện và xử lý triệt để, các bên không gửi đơn yêu cầu Tòa án tuyên bố vô hiệu. Điều này làm mất dần bản chất tốt đẹp của giao kết hợp đồng lao động và không đảm bảo được quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động. Hiện nay, các tranh chấp về lao động mà Tòa án giải quyết chủ yếu là tranh chấp do chấm dứt hợp đồng lao động và kỷ luật sa thải, ít các trường hợp tranh chấp phát sinh từ giai đoạn giao kết hợp đồng lao động, một phần vì ở giai đoạn này, các bên chưa có sự ràng buộc với nhau, phần khác do hiểu biết của người lao động còn chưa cao và tâm lý e ngại phải ra Tòa để giải quyết các vấn đề pháp lý, thay vì tốn thời gian vào tranh chấp kiện tụng, họ sẽ tìm một công việc mới, giao kết với người sử dụng lao động khác. Thực tiễn giải quyết cho thấy tranh chấp trong giao kết hợp đồng lao động có thể xảy ra khi người sử dụng lao động không tiếp tục ký kết hợp đồng tiếp theo khi hợp đồng cũ hết hạn hoặc không nhận người lao động sau khi hoàn thành hợp đồng thử việc...

2.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế.

2.3.3.1. Đối với người sử dụng lao động.

Thứ nhất, để nâng cao năng lực cạnh tranh họ đã tìm cách giảm chi phí, hạ giá thành bằng cách lẩn tránh việc thực hiện các chế độ, nghĩa vụ đối với người lao động, áp đặt các biện pháp quản lý không phù hợp với pháp luật lao động. Muốn thu được lợi nhuận càng nhiều càng tốt, kể cả nếu phải vi phạm pháp luật và xâm hại đến quyền lợi hợp pháp của người lao động, nhiều chủ doanh nghiệp đã cố tình trốn tránh các nghĩa vụ, trách nhiệm đã được pháp luật quy định. Tiêu biểu nhất trong việc trốn tránh nghĩa vụ với người lao động là hiện trạng người sử dụng lao động không đóng hoặc đóng bảo hiểm xã hội không đúng với mức thu nhập thực tế của người lao động. Quy định pháp luật và thực tế thực hiện về tiền lương làm cơ sở tham gia bảo hiểm xã hội còn nhiều bất cập, chưa đúng với thu nhập thực tế của người lao động nên mức lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động rất thấp: chỉ bằng hoặc cao hơn một chút so với lương

tối thiểu. Do đó mức hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, đặc biệt là lương hưu thấp⁸. Điều này được thể hiện ngay từ quá trình giao kết hợp đồng lao động khi người sử dụng lao động thỏa thuận với người lao động chỉ ghi mức lương cơ sở vào hợp đồng, trong khi mức lương thực trả cho người lao động thì có thể cao hơn.

Thứ hai, xuất phát từ vị thế của các bên trong quan hệ lao động. Trong thực tế, người sử dụng lao động thường được coi là kẻ mạnh. Trong khi thị trường lao động đang dồi dào nguồn nhân lực thì các doanh nghiệp có thể tuyển dụng lao động một cách dễ dàng, còn người lao động để có được một công việc phù hợp phải cạnh tranh rất nhiều. Chính vì vậy, người sử dụng lao động thường không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động theo pháp luật mà không lo ngại người lao động sẽ chấm dứt hợp đồng lao động. Các doanh nghiệp 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, tìm cách đáp ứng quyền lợi cho người lao động chỉ ở mức tối thiểu, nhưng tận dụng tối đa sức lao động của họ, vì phạm các vấn đề đã giao kết trong hợp đồng lao động.

Các chính sách, chế độ quyền lợi của người lao động thì người sử dụng lao động thường tự áp đặt, khi có mâu thuẫn hoặc kiến nghị từ phía người lao động thì doanh nghiệp không giải quyết kịp thời, thấu tình đạt lý, khiến người lao động thiếu gắn bó với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, một bộ phận nhỏ doanh nghiệp, đại diện của doanh nghiệp còn thiếu hiểu biết pháp luật, thiếu quyền quyết định nên dẫn đến tình trạng vi phạm pháp luật hoặc giải quyết không hiệu quả các vấn đề phát sinh trong quan hệ hợp đồng lao động.

2.3.3.2. Đối với người lao động.

Thứ nhất, do sức ép về việc làm nên người lao động vẫn ký kết với người sử dụng lao động loại hợp đồng lao động có thời hạn xác định mặc dù công việc đảm nhận

⁸ Bộ Lao động Thương binh – Xã hội (2018), Báo cáo 04 năm tổng kết thi hành Bộ luật Lao động 2012 từ năm 2013 đến 2017

mang tính chất thường xuyên, ổn định lâu dài. Đồng thời, nội dung trong bản hợp đồng lao động chưa quy định cụ thể quyền lợi của người lao động nhưng người lao động vẫn cho rằng đó là điều "có thể chấp nhận được". Người lao động không từ chối khi bị người sử dụng lao động điều chuyển sang làm việc khác trái nghề với thời gian dài hơn so với quy định của pháp luật lao động, thậm chí chuyển hẳn sang làm việc khác mà hai bên không thương lượng và ký kết hợp đồng lao động mới. Bản thân một số người lao động cũng không muốn tham gia bảo hiểm xã hội đều hàng tháng nhận được một khoản thu nhập lớn hơn so với phải tham gia bảo hiểm xã hội.

Thứ hai, nhận thức cũng như hiểu biết pháp luật của người lao động còn nhiều hạn chế do không được đào tạo nghề nghiệp cũng như học tập, nghiên cứu pháp luật lao động trước khi vào làm việc. Chưa có tác phong công nghiệp và tinh thần kỷ luật cao, trình độ tay nghề còn hạn chế, chưa đáp ứng được những đòi hỏi của một nền công nghiệp hiện đại, có ý thức tổ chức kỷ luật như: đi muộn về sớm, trộm cắp sản, nghỉ không xin phép, bỏ việc không báo trước, không gắn bó với doanh nghiệp; khi có bức xúc không tìm người đề đạt giải quyết mà muốn tự giải quyết ngay; không phân biệt đâu là quyền và đâu là lợi ích chính đáng cần thỏa thuận, thương lượng; thiếu sự thông cảm chia sẻ với doanh nghiệp lúc khó khăn. Cuối cùng, đời sống của người lao động có nhiều khó khăn, nên họ cần việc làm bằng mọi giá, kể cả điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, đe dọa đến sức khỏe và tính mạng của mình, chấp nhận cả mức thù lao thấp, không tương xứng với sức lao động mà họ bỏ ra..

2.3.3.3. Đối với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động.

Thứ nhất, sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong một số công tác lao động chưa tốt làm cho việc thực thi chính sách về lao động kém hiệu quả như: sự phối hợp giữa cơ quan lao động với cơ quan tài chính, y tế, kế hoạch và đầu tư trong việc cấp phép đầu tư; sự phối hợp giữa ngân hàng với cơ quan thanh tra trong thủ tục cưỡng chế qua tài khoản đối với cơ sở bị xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động; sự phối hợp giữa các cơ quan đầu tư, quy hoạch, xây dựng và lao động trong việc xây dựng cơ sở vật chất thiết yếu phục vụ đời sống dân sinh của công nhân trong các khu

công nghiệp như: nhà ở, nhà trẻ, nhà mẫu giáo....Còn xuất hiện sự chông chéo về chức năng quản lý nhà nước về lao động giữa các Bộ, ngành trong công tác quản lý về an toàn vệ sinh lao động; trùng lặp chức năng quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao giữa Sở Lao động Thương binh và Xã hội với Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao....

Thứ hai, chế độ báo cáo việc sử dụng lao động của các doanh nghiệp chưa được thực hiện đầy theo quy định. Dữ liệu về thông tin, điều tra, thống kê lao động việc làm trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu và toàn xã hội chưa đầy đủ, độ tin cậy chưa cao. Có những doanh nghiệp sau thanh tra, kiểm tra đến thời hạn báo cáo không thực hiện hoặc thực hiện chỉ mang tính hình thức, chây ì hoặc chưa thực sự quan tâm đến việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, tập trung hoạt động sản xuất kinh doanh, làm ngơ trước những kiến nghị của Thanh tra Lao động và để việc vi phạm bị tái diễn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG II

Các doanh nghiệp ở Thành phố Cảng Hải Phòng đã tham gia giao kết rất nhiều hợp đồng lao động. Thực tiễn cho thấy việc thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động đã đạt được nhiều ưu điểm, thành tựu nhất định, song cũng còn tồn tại những vấn đề bất cập, chưa hợp lý. Không chỉ riêng trong các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hải Phòng mà qua những gì đã trình bày, chúng ta có thể thấy được những bất cập liên quan trực tiếp đến pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động. Từ những bất cập trong thực tiễn được nêu trong Chương II, em sẽ trình bày một số định hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Chương III.

CHƯƠNG III: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng

Việc hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động vô cùng quan trọng vì nó liên quan trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của người lao động cũng như người sử dụng lao động. Dưới đây là một số lý do khiến việc này trở nên cấp thiết:

1. Bảo vệ quyền của người lao động: Công bằng là yếu tố cốt lõi trong mọi hợp đồng lao động. Pháp luật cần phải đảm bảo rằng quyền lợi của người lao động không bị xâm phạm, như quyền nghỉ ngơi, quyền làm việc trong môi trường an toàn, và quyền được trả lương xứng đáng.

2. Minh bạch các điều khoản hợp đồng: Việc giao kết hợp đồng cần sự minh bạch để tránh những hiểu lầm và mâu thuẫn không đáng có. Một pháp luật rõ ràng sẽ giúp cả hai bên hiểu rõ trách nhiệm và nghĩa vụ của mình.

3. Thích ứng với thay đổi Kinh tế - Xã hội: Thị trường lao động liên tục thay đổi, do đó pháp luật cần có sự linh hoạt để thích ứng với những thay đổi đó, như những cải cách về thời gian làm việc, cơ sở vật chất, an ninh nghề nghiệp, và hợp đồng thời vụ hay tự do.

4. Tạo lập môi trường làm việc tốt: Pháp luật mạnh mẽ và rõ ràng góp phần tạo ra một môi trường làm việc đạo đức, nơi mà mọi người làm việc dưới sự tôn trọng và công bằng.

5. Phòng ngừa và giải quyết tranh chấp: Những quy định cụ thể về hợp đồng lao động giúp phòng ngừa tranh chấp và cung cấp các cơ chế giải quyết hiệu quả khi tranh chấp không thể tránh khỏi.

6. Nhấn mạnh trách nhiệm của người sử dụng lao động: Pháp luật càng chi tiết và đầy đủ, các nhà tuyển dụng càng có ít cơ hội trốn tránh trách nhiệm pháp lý của mình, từ đó tạo ra một thị trường lao động lành mạnh hơn.

3.2 Những yêu cầu đặt ra cho việc hoàn thiện các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn trong các doanh nghiệp tại thành phố Hải Phòng

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

Nếu so sánh với pháp luật về hợp đồng dân sự, có thể dễ dàng nhận thấy luật lao động hiện hành quy định sự thỏa thuận trong giao kết hợp đồng lao động cũng tương ứng với các thỏa thuận giao kết của hợp đồng dân sự (đều có các quy định về chủ thể, hình thức, nội dung và cách ký kết hợp đồng). Tuy nhiên, do hợp đồng lao động có những đặc trưng nhất định so với hợp đồng dân sự nên pháp luật lao động cần quy định về thỏa thuận khi giao kết hợp đồng lao động phải phù hợp với các đặc trưng đó.

“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.” (Khoản 1 Điều 13 Bộ luật lao động 2019). Như vậy, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động.

Tuy nhiên, quyền tự do hợp đồng lao động của các bên trong quan hệ lao động chỉ thực sự có ý nghĩa khi các quy định của pháp luật nói chung và pháp luật về hợp đồng lao động nói riêng phù hợp với các điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta. Theo em, quyền tự do hợp đồng lao động của các bên chỉ được thực hiện nếu quy định theo hướng:

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

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

- Quyền tự do giao kết hợp đồng lao động phải được 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. Bởi lẽ khi quyền tự do hợp đồng lao động được đảm bảo thì người lao động thường sẽ lựa chọn nơi làm việc có thu nhập cao hơn với điều kiện sống thuận lợi hơn,... và như

vậy thì những nơi xa xôi, hẻo lánh, thu nhập thấp sẽ khó thu hút lao động dẫn đến sự mất cân đối không chỉ về lao động mà còn cả thị trường phát triển kinh tế.

3.2.2 Đảm bảo phù hợp với những đặc điểm của thị trường lao động ở thành phố Hải Phòng

Số lượng doanh nghiệp ở thành phố Hải Phòng, đặc biệt là doanh nghiệp nước ngoài có xu thế tăng nhanh, làm cho thị trường lao động nước ta ngày càng sôi động và cũng tiềm ẩn nhiều nguy cơ, rủi ro đối với các bên tham gia quan hệ, tác động trực tiếp đến quyền lợi của họ, nhất là người lao động. Hợp đồng lao động ngày càng được sử dụng rộng rãi trong việc tuyển dụng lao động. Chính vì vậy mà kiến thức pháp luật của tổ chức, cá nhân nói chung, của người lao động và người sử dụng lao động nói riêng được nâng cao hơn so với trước đây.

Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động là cơ sở bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của các bên tham gia vào quan hệ lao động, bảo vệ lợi ích của nhà nước, của cộng đồng và xã hội nói chung. Vậy nên cần phải dung hòa tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ người lao động. Nếu không bảo vệ lợi ích và đề cao vai trò của người lao động thì sẽ không khai thác được nguồn lực cho sự phát triển vì họ sẽ kém tích cực, ít đầu tư vào sức lao động, xã hội không ổn định; mặt khác, nếu bảo vệ người lao động đến mức không quan tâm đến sự phát triển chung, chấp nhận cả thói quen vô kỷ luật của họ hoặc làm biến mất động cơ cạnh tranh giữa những người lao động thì họ sẽ kém tích cực, ít đầu tư vào sức lao động. Hoàn thiện pháp luật lao động đồng thời phải hướng tới hai mục tiêu: Bảo vệ người lao động để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Điều đó đòi hỏi quá trình hoàn thiện pháp luật lao động phải có sự điều tiết hợp lý. Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên. Cải thiện các quy định của pháp lý, tăng cường hiệu lực thực thi pháp luật, có các biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp vừa và nhỏ. Tạo động lực và kích thích tính tích cực lao động nhằm nâng cao tính sáng tạo, năng suất và hiệu quả lao động. Bên cạnh động

lực về vật chất cũng cần chú trọng đến việc tạo động lực về tinh thần như: lương tâm, đạo đức nghề nghiệp, sự say mê, tính công bằng xã hội...nhằm nâng cao chất lượng toàn thiện của người lao động.

Vì vậy, để 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.

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

Trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa trong nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam nói chung, Hải Phòng nói riêng cần tiếp cận hơn nữa các tiêu chuẩn của lao động quốc tế. Việt Nam đã gia nhập 25 công ước về quyền lao động của ILO – Tổ chức Lao động Quốc tế, trong đó có 7/8 công ước cơ bản (liên quan đến các lĩnh vực thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, lao động trẻ em và lao động cưỡng bức). Khi đưa các tiêu chuẩn quốc tế vào pháp luật quốc gia sẽ làm cho người sử dụng lao động buộc phải thực hiện chúng và điều đó tạo điều kiện cho các doanh nghiệp Việt Nam nói riêng, doanh nghiệp ở Thành phố Hải Phòng nói chung hội nhập tốt hơn trong việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động, các quy tắc ứng xử liên quan đến tiêu chuẩn lao động. Nếu không tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong hệ thống pháp luật thì các doanh nghiệp sẽ tổn kém khi đăng ký các bộ quy tắc ứng xử (COC) như các điều kiện để xuất hàng hay tránh bị chèn ép khi xuất khẩu hàng hóa.

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 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. Chính vì thế, các yêu cầu đối với pháp luật lao động phải được đặt trong giải pháp hoàn thiện tổng thể hệ thống, pháp luật khác có liên quan trên cơ sở nguyên tắc tương thích và công bằng.

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

3.3.1 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. Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật của bộ luật Lao động 2019 là vô cùng quan trọng. Ngoài ra, Liên đoàn lao động, sở Lao động – Thương binh và xã hội, các cơ quan có thẩm quyền về quản lý lao động ở Hải Phòng cần phải phối hợp với các phương tiện thông tin đại chúng đưa giáo dục pháp luật lao động lồng ghép vào các chương trình vui chơi giải trí để tiếp cận gần gũi hơn với người dân. Tích cực đẩy mạnh công tác tuyên truyền, hướng dẫn các quy định của Bộ luật lao động 2019 và các văn bản có liên quan cho các bên chủ thể tham gia quan hệ hợp đồng lao động tại doanh nghiệp ở Thành phố Hải Phòng. Các trung tâm giới thiệu việc làm cần bổ túc kiến thức về pháp luật lao động và những đặc điểm cần biết về các loại hình doanh nghiệp cho người lao động trước khi giới thiệu họ vào làm việc tại bất cứ đâu. Trước khi cấp giấy phép cho doanh nghiệp hoạt động, chủ doanh nghiệp phải nắm bắt rõ bộ luật Lao động, cam kết thực hiện nghiêm chỉnh theo điều luật và tổ chức quán triệt các quy định cho người lao động.

Mặt khác, cần nâng cao nhận thức của chính người lao động nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của chính bản thân họ. Các cấp liên đoàn lao động, Sở lao động - Thương binh và Xã hội, các cơ quan có thẩm quyền về quản lý lao động Thành phố hải Phòng cần đổi mới nội dung, tập trung làm tốt công tác định hướng, tuyên truyền và giáo dục chính trị - tư tưởng cho người lao động. Công việc này có nhiều nội dung, song chung quy lại là tập trung vào học tập, quán triệt các chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước cho người lao động. Tuy nhiên, thực tế đối tượng người lao động ở thành phố Hải Phòng rất đa dạng, trình độ, nhận thức không đồng đều, vì thế nên việc tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật phải căn cứ vào từng đối tượng, từng đơn vị, hoàn cảnh cụ thể mà có nội dung, hình thức tuyên truyền, giáo dục cho phù hợp.

3.3.2 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 thành phố Hải Phòng.

Hoạt động hiệu quả của doanh nghiệp phụ thuộc vào nhiều yếu tố, một trong những yếu tố quyết định đó là chất lượng nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực bao gồm cả lao động quản lý và lao động hoạt động trực tiếp và gián tiếp trong quá trình sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp. Nếu được đào tạo cơ bản về kiến thức, giáo dục thường xuyên về đạo đức, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động, việc nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động sẽ được duy trì và phát triển. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, người lao động hiểu được bản chất công việc, thành thạo các kỹ năng nghiệp vụ, làm việc có trách nhiệm, gắn bó với doanh nghiệp và dĩ nhiên hiệu suất lao động tăng, thu nhập của công nhân ổn định, doanh nghiệp phát triển bền vững. Chất lượng nguồn nhân lực là lợi thế so sánh hàng đầu của doanh nghiệp bởi vì nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần quan trọng trong việc duy trì và phát triển của doanh nghiệp. Nhận thức tầm quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao trong doanh nghiệp, Thành phố Hải Phòng đã có nhiều chủ trương, chính sách khuyến khích phát triển doanh nghiệp, phát huy vai trò của doanh nhân trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước. Cùng với sự tăng nhanh về số lượng và quy mô của các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế. Đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp và bồi dưỡng xây dựng đội ngũ doanh nhân lớn mạnh, có năng lực, trình độ và phẩm chất, uy tín cao, sẽ góp phần tích cực nâng cao chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh, phát triển nhanh, bền vững và góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

Thành phố Hải Phòng đặt mục tiêu tăng cường lực lượng lao động thông qua đào tạo nghề. Theo Ủy ban Nhân dân Thành phố Hải Phòng, kế hoạch trong giai đoạn 2021-2025 bao gồm đào tạo 120.000 lao động nông thôn ở nhiều trình độ học vấn khác nhau, bao gồm trình độ đại học, trung cấp và cơ bản, cũng như các chương trình đào tạo ngắn hạn kéo dài dưới 3 tháng. Ngoài ra, Hải Phòng đặt mục tiêu đến năm 2025 có 40% lực lượng lao động được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ kéo dài từ 3 tháng trở lên. Thành

phổ ưu tiên phát triển một số ngành, nghề, trong đó có logistics, điện công nghiệp, điện tử, sản xuất, cơ khí, công nghệ ô tô và ứng dụng phần mềm.

Để đạt được những mục tiêu đó, cần tập trung một số việc sau:

- Hoàn thiện sắp xếp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp: Thành phố Hải Phòng đang làm việc để hoàn thiện sắp xếp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập. Điều này bao gồm việc quản lý và hoàn thiện dự án Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030. Điều này giúp cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động.

- Xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp và khuyến khích đầu tư nước ngoài: Thành phố khuyến khích các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư và thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn. Điều này giúp tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động.

- Tiếp tục thực hiện cơ chế ưu đãi, hỗ trợ dạy nghề cho các đối tượng: Người nghèo, con em gia đình chính sách, bộ đội xuất ngũ, người sau cai nghiện ma túy... để có nghề và tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ổn định.

- Khuyến khích và tạo điều kiện để người lao động nâng cao trình độ lành nghề của mình qua đào tạo, đào tạo lại. Trình độ chuyên môn kỹ thuật là chỉ tiêu đánh giá chất lượng lao động ở mỗi doanh nghiệp. Doanh nghiệp muốn phát triển tốt, cần thực hiện công tác đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Tạo mọi điều kiện nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp. Qua thực tế cho thấy doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế quốc dân, nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò chủ yếu đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Mở các lớp đào tạo, hỗ trợ cho người lao động, tạo điều kiện cho người lao động ở các doanh nghiệp có thêm cơ hội học tập, công tác tổ chức đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp cần thực hiện một cách bài bản.

- Phân luồng học sinh bậc học phổ thông vào học giáo dục nghề nghiệp: Thành phố tập trung vào việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Điều này giúp đảm bảo rằng nguồn nhân lực được đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường lao động

Hai là, hỗ trợ phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm.

Tập trung phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động làm cơ sở cho việc kết nối cung cầu lao động, theo đó cần thực hiện:

a) Hoàn thiện quy trình, phương pháp để tổ chức thu thập, cập nhật, lưu trữ, tổng hợp dữ liệu về thông tin về thị trường lao động phục vụ xây dựng chính sách, quản trị thị trường lao động trên cơ sở tối ưu hóa việc kết nối, chia sẻ với dữ liệu đã có.

b) Xây dựng và triển khai Đề án dự báo cung - cầu lao động để làm cơ sở thực hiện phân tích, dự báo thị trường lao động theo vùng miền, theo từng lĩnh vực, ngành nghề. Thực hiện phân tích những biến động trong cung - cầu lao động, nhân tố ảnh hưởng đến cung và cầu lao động từ các số liệu được thu thập để kịp thời cung cấp cho các cơ quan, tổ chức và cá nhân

c) Đa dạng hóa các hình thức phổ biến, thông tin thị trường lao động đến mọi tổ chức, cá nhân: hình thành App, website về việc làm, thị trường lao động để mọi người có thể chủ động khai thác, cập nhật thông tin; phổ biến thông qua các phiên giao dịch việc làm, hội nghị định hướng nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên; thông qua các ấn phẩm về phân tích, dự báo thị trường lao động,...

d) Đầu tư nâng cấp cơ sở hạ tầng, trang thiết bị phục vụ cho việc thu thập, lưu trữ số liệu, phân tích và dự báo; hạ tầng thông tin cần đảm bảo cho việc truyền tải số liệu giữa các địa phương và giữa trung ương và địa phương.

e) Thiết kế chương trình hướng nghiệp đa dạng về đối tượng, nội dung và hình thức, đào tạo đội ngũ nhân sự tham gia tổ chức hướng nghiệp cho học sinh sinh viên.

g) Quy hoạch phát triển mạng lưới các cơ sở dịch vụ việc làm để làm căn cứ quản lý, điều chỉnh mạng lưới, phát triển các cơ sở phù hợp với sự phát triển của thị trường

lao động của từng vùng, từng tỉnh. Tập trung đầu tư phát triển các Trung tâm thuộc các địa phương là trung tâm của 6 vùng kinh tế xã hội theo hướng vừa là trung tâm của tỉnh, vừa là nơi thực hiện các giao dịch việc làm, kết nối thông tin thị trường lao động, thực hiện các sản phẩm phân tích dự báo của vùng và kết nối các vùng với nhau.

h) Đầu tư trang thiết bị, đẩy mạnh ứng dụng kỹ thuật số trong hoạt động của hệ thống thông tin thị trường lao động, hoạt động giao dịch việc làm; xây dựng phần mềm quản lý chung, thống nhất hoạt động trên toàn quốc về dịch vụ việc làm,

j) Phát triển các Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc các địa phương là trung tâm của 6 vùng kinh tế xã hội theo hướng vừa là trung tâm của tỉnh, vừa là nơi thực hiện các giao dịch việc làm, kết nối thông tin thị trường lao động, thực hiện các sản phẩm phân tích dự báo của vùng và kết nối các vùng với nhau.

Ba là, hỗ trợ phát triển lưới an sinh và bảo hiểm

Cần tăng cường khả năng tiếp cận dịch vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động nhằm bảo đảm đời sống của người dân và duy trì sản xuất, theo đó cần tập trung thực hiện một số các nhiệm vụ sau:

- Thúc đẩy vai trò và hoạt động của các tổ chức công đoàn, hội nghề nghiệp để phát triển thành viên để kết nối, chia sẻ trao đổi thông tin giữa người lao động làm việc trong cùng lĩnh vực, từ đó nâng cao hiệu quả công tác bảo vệ quyền lợi cho lao động phi chính thức cũng như góp phần thực hiện tốt hơn các chính sách phát triển nguồn nhân lực, chính thức hóa lao động khu vực phi chính phủ.

- Xây dựng cơ chế cung cấp thông tin và dịch vụ tư vấn pháp lý (miễn phí) cho người lao động để người lao động có thể tham vấn khi cần thiết.

- Đa dạng hóa các gói dịch vụ an sinh xã hội cung cấp cho người lao động về hình thức, phương thức và mức đóng góp; đi kèm với đó là đơn giản hóa thủ tục hành chính và xây dựng cơ chế cung cấp các hỗ trợ hành chính và pháp lý cần thiết cho người lao động tham gia các chương trình an sinh tự nguyện.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và tăng cường chế tài xử lý đối với những hành vi vi phạm các quy định hiện hành, đặc biệt về ký kết hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội và các chế độ an sinh xã hội khác cho người lao động.

3.4 Kiến nghị cụ thể góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

3.4.1 Kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

** Về nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động*

Điều 18 Bộ luật lao động năm 2019 quy định “ Người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động” (trừ một số trường hợp đặc biệt khác). Tuy nhiên, từ “trực tiếp” là một từ mang nghĩa bao hàm rất rộng. Từ “trực tiếp” có thể nghĩa là người lao động phải tự mình đến gặp mặt và giao kết hợp đồng lao động hoặc có thể trực tiếp thông qua một phương tiện nào đó. Với xu hướng phát triển ngày một mạnh mẽ của công nghệ thông tin, không thể phủ nhận sự tồn tại của máy tính, điện thoại hay các thiết bị công nghệ giúp cho con người giao tiếp ngày một thuận tiện và an toàn với nhau. Quá trình giao kết hợp đồng lao động hoàn toàn có thể được đàm phán và giao kết “trực tiếp” mà không cần các bên phải gặp mặt trong quá trình giao kết hay đàm phán. Điều này đã làm cho quá trình giao kết hợp đồng lao động trở nên dễ dàng và thuận tiện hơn rất nhiều đối với những công việc mà người lao động và người sử dụng lao động không ở gần nhau và cũng không cần phải gặp mặt nhau trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động. Tuy nhiên, pháp luật lại không quy định những trường hợp như vậy có được gọi là “trực tiếp” hay không, sự mơ hồ này sẽ khiến cho người lao động và người sử dụng lao động không hiểu rõ và gây ra trở ngại khi tiến hành giao kết hợp đồng lao động theo hình thức trên bởi lo ngại sẽ vi phạm pháp luật. Chính vì vậy, quy định tại Điều 18 Bộ luật Lao động 2019 cần phải có sự điều chỉnh và quy định thừa nhận những ứng dụng của sự phát triển công nghệ thông tin. Cụ thể, bổ sung vào khoản 1 Điều 18 Bộ luật lao động 2019 các trường hợp được coi là “trực tiếp” giao kết hợp đồng lao động: Người lao động và người sử dụng lao động trực tiếp gặp mặt giao kết qua các phần mềm hỗ trợ gặp mặt gián tiếp của các thiết bị công nghệ

thông tin như máy tính, điện thoại,... Người lao động và người sử dụng lao động có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động đúng hình thức. Cũng theo đó, về mặt hình thức của hợp đồng lao động, cần phải bổ sung và công nhận tính pháp lý của những hợp đồng lao động được giao kết qua thư điện tử hay các phương tiện khác như tin nhắn,...

**Về hình thức hợp đồng lao động*

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định *hợp đồng lao động có thời hạn dưới 1 tháng có thể kí bằng lời nói đối với công việc có tính chất tạm thời*. Quy định này không loại trừ trường hợp người lao động là người dưới 15 tuổi hoặc trường hợp giao kết qua người đại diện nhưng vẫn có thể kí kết bằng lời nói bởi công việc trong hợp đồng lao động có tính chất tạm thời. Em nghĩ, trong trường hợp này cần quy định hợp đồng lao động phải kí bằng văn bản bởi dù thời hạn của hợp đồng lao động chỉ có 1 tháng và công việc trong hợp đồng lao động có tính chất tạm thời nhưng rủi ro, tai nạn lao động vẫn có thể xảy ra với người lao động. Khi đó sẽ rất khó có căn cứ để yêu cầu trách nhiệm của bên người sử dụng lao động đối với người lao động.

**Về thủ tục giao kết hợp đồng lao động*

Cần quy định cụ thể trách nhiệm pháp lý của các bên trong quá trình tuyển dụng như: Việc hứa hẹn tuyển dụng là lời đề nghị giao kết hợp đồng lao động, khi có đầy đủ những chứng cứ về vấn đề này phải coi đó là sự ràng buộc quyền nghĩa vụ pháp lý. Khi thị trường lao động còn nhiều bất cập như nước ta, thì việc không quy định vấn đề này rất dễ gây ra sự bất lợi cho người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động.

**Về nội dung giao kết hợp đồng lao động*

Khoản 1 điều 21 Bộ luật lao động 2019 liệt kê quá nhiều nội dung chủ yếu mà không phải ngành nào, công việc nào cũng có những chế độ này. Hơn nữa các quyền lợi của người lao động như chế độ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề thì không phải chủ doanh nghiệp nào cũng đáp ứng được. Những doanh nghiệp có quy mô nhỏ, mới bắt đầu công việc sản xuất kinh doanh và nguồn vốn của doanh nghiệp còn

eo hẹp, thì quy định này trong hợp đồng lao động có vẻ hơi vượt ngoài tầm khả năng của họ. Hơn nữa đây là các nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động, vậy nên điều này là chưa hợp lý. Ví dụ như điều khoản *trang bị bảo hộ lao động cho người lao động* (Điều h Khoản 1 Điều 21 Bộ luật lao động 2019). Không phải công việc nào cũng bắt buộc người lao động phải trang bị bảo hộ lao động như những công việc mang tính nhẹ nhàng như công việc văn phòng... Do vậy cần có quy định cụ thể những điều khoản cơ bản của hợp đồng lao động đối với một số ngành nhất định, không đồng nhất nội dung của hợp đồng lao động của tất cả các ngành như hiện tại vì không phải ngành nào cũng có đầy đủ nội dung như nhau. Theo em, tùy công việc của doanh nghiệp mà khi giao kết hợp đồng lao động chúng ta chỉ cần vài nội dung trong những nội dung đã quy định nhưng đảm bảo tính pháp lý của pháp luật lao động hiện hành là đưa vào nội dung của hợp đồng lao động, không nhất thiết phải đủ các nội dung như ở Khoản 1 Điều 21.

**Về bổ sung những quy định về giao kết hợp đồng lao động*

Ban hành văn bản pháp luật hướng dẫn chi tiết về giao kết hợp đồng lao động như bổ sung định nghĩa hoàn chỉnh về giao kết hợp đồng lao động và một số quy định khác về trình tự giao kết hợp đồng lao động. Pháp luật Việt Nam vẫn chưa có một mục quy định rõ ràng về việc giao kết hợp đồng lao động, những quy định về giao kết hợp đồng lao động được quy định rải rác trong phần hợp đồng lao động. Ngoài ra, vẫn chưa có những điều luật hướng dẫn cụ thể về giao kết hợp đồng lao động hay những điều cơ bản nhất như khái niệm hợp đồng lao động. Bổ sung được những điều khoản đó sẽ làm cho nhận thức của mọi người về việc giao kết hợp đồng lao động trở nên đầy đủ và hiểu được tầm quan trọng của việc giao kết hợp đồng lao động hơn.

3.4.2 Kiến nghị cụ thể góp phần nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

Một là, nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động nói riêng.

Dù cho chính sách có đúng đắn, cụ thể tới đâu nhưng nếu công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật hợp đồng lao động còn chưa thực hiện tốt thì hiệu quả sẽ không thể cao. Nhưng nếu việc tuyên truyền, phổ biến tốt thì người lao động và người sử dụng lao động chắc chắn sẽ hiểu rõ hơn về tầm quan trọng trong việc giao kết hợp đồng lao động. Có thể nói ngay về vấn đề quan trọng, được các bên rất chú ý là tiền lương, tiền thưởng, chế độ đãi ngộ, các loại bảo hiểm,... Hàng năm, hàng quý theo định kỳ, công ty cần có các buổi tập huấn, phổ biến cho đại diện người sử dụng lao động, người lao động để học được nắm rõ quy định, áp dụng đúng quy định thì việc thi hành pháp luật mới có hiệu quả.

Trước khi xin cấp giấy phép hoạt động cho doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp nên tham gia các khóa đào tạo để hiểu biết thêm về luật Lao động. Từ đó, chủ doanh nghiệp cần cam kết thực hiện nghiêm chỉnh, phổ biến, tổ chức thực hiện thống nhất cho toàn thể người lao động trong doanh nghiệp. Bởi lẽ, việc nâng cao nhận thức cho người lao động không những góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện quy định của pháp luật mà còn nhằm bảo vệ quyền lợi của chính doanh nghiệp.

Hai là, nâng cao vai trò của người lao động, xây dựng tổ chức tư vấn, đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa người lao động và doanh nghiệp.

Người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp cần nâng cao ý thức tìm hiểu về mỗi bên, thay đổi thái độ, cách nhìn với nhau. Doanh nghiệp phải tạo điều kiện để người lao động thành lập tổ chức đại diện, tích cực sắp xếp thời gian để gặp gỡ và trao đổi với người lao động cùng đại diện của họ để lắng nghe các ý kiến, nguyện vọng và đề xuất của người lao động. Hàng năm, công ty nên tổ chức ít nhất là một buổi đối thoại tư vấn pháp luật cho công nhân lao động. Đây sẽ là cơ hội để công nhân lao động hiểu được các chế độ, chính sách cơ bản và biết cách bảo vệ mình trong mối quan hệ lao động tại nơi làm việc; trên cơ sở đó có căn cứ để đàm phán, yêu cầu người sử dụng lao động quan tâm, đáp ứng, giúp người lao động yên tâm làm việc, nâng cao năng suất cho đơn vị và cá nhân người lao động.

Ba là, doanh nghiệp cần linh hoạt tiếp thu và thay đổi cơ chế lao động phù hợp với cơ chế thị trường.

Không chỉ các doanh nghiệp lớn mà các doanh nghiệp nhỏ cần linh hoạt hơn trong việc tiếp thu những điểm mới về pháp luật lao động. Để làm được điều đó, trước hết, công ty cần xây dựng cho mình bộ phận pháp chế hoặc có thể liên kết với các công ty tư vấn pháp luật để có thể nhận được sự tư vấn cần thiết về pháp lý hay giao kết hợp đồng. Từ đó giúp doanh nghiệp nắm rõ hơn về pháp luật, tránh những vấn đề pháp lý không cần thiết. Việc cập nhật những quy định mới về pháp luật lao động không chỉ giúp doanh nghiệp tránh những rủi ro pháp lý, quyền lợi của các bên đều được đảm bảo mà doanh nghiệp hoạt động cũng hiệu quả hơn, đem lại lợi ích lớn hơn cho người sử dụng lao động.

3.5 Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về hoàn thiện pháp luật giao kết hợp đồng lao động

Việt Nam có thể rút kinh nghiệm từ các quốc gia khác trong nhiều phương diện để điều chỉnh và nâng cao hiệu quả pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, như sau:

1. *Minh bạch hóa các quy định:* Đây là điều quan trọng cần phải làm ngay để đảm bảo các điều khoản hợp đồng dễ hiểu và rõ ràng, giúp cả người lao động và người sử dụng lao động hiểu biết quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

2. Đào tạo pháp luật: Tổ chức các buổi đào tạo về pháp luật lao động cho cả người lao động và người sử dụng lao động nhằm nâng cao nhận thức pháp luật và khả năng tự bảo vệ quyền lợi của bản thân trong quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động.

3. Thúc đẩy hợp đồng điện tử: Hiện nay, hợp đồng điện tử đã và đang được triển khai trong rất nhiều quốc gia trên thế giới và đã đem lại những ưu điểm không nhỏ. Ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý lao động, bao gồm việc giao kết hợp đồng lao động qua phương tiện điện tử sẽ giúp tiết kiệm được rất nhiều thời gian và chi phí.

4. Tạo điều kiện cho đàm phán tập thể: Khuyến khích và hỗ trợ việc đàm phán tập thể để tạo ra các hợp đồng lao động công bằng, lành mạnh, và phản ánh đúng sức lao động và nhu cầu của thị trường.

5. Quy định pháp lý linh hoạt: Pháp luật cần có sự linh hoạt để dễ dàng thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động và các hình thức làm việc mới, nhất là nước ta đang trong giai đoạn mở cửa và hội nhập quốc tế. Điều này cũng sẽ giúp cho Việt Nam thu hút thêm nhiều nguồn vốn đầu tư từ các nước khác.

7. Thiết lập kênh phản hồi và xử lý tranh chấp: Có cơ chế phản hồi nhanh và hiệu quả, cùng với hệ thống xử lý tranh chấp lao động hiệu quả sẽ tăng cơ hội giải quyết vấn đề ngay lập tức, giảm khả năng xảy ra tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động.

8. Đảm bảo công bằng xã hội: Đưa ra các chính sách để bảo vệ nhóm lao động yếu thế, giảm thiểu sự chênh lệch về thu nhập và điều kiện làm việc giữa các nhóm trong xã hội.

Trong quá trình học hỏi và cải thiện này, việc trao đổi kiến thức và kinh nghiệm với các chuyên gia quốc tế và tổ chức lao động sẽ là cực kỳ quan trọng, đây là một bước không thể thiếu trong xu thế hiện nay. Tuy nhiên, cũng cần tham khảo và học hỏi có chọn lọc, đảm bảo những thay đổi đó phù hợp với cơ chế, chính sách và tình hình của đất nước.

KẾT LUẬN CHƯƠNG III

Trong những năm vừa qua, hệ thống pháp luật lao động ở nước ta đã và đang từng bước được sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng các nhu cầu phát sinh từ thực tiễn lao động. Công tác thực hiện pháp luật trong những năm qua cũng ngày càng được chú trọng hơn, pháp luật lao động ngày càng phát huy được vai trò điều chỉnh của mình trong đời sống xã hội, góp phần không nhỏ vào việc hình thành và bình ổn thị trường lao động, thúc đẩy nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, giải phóng sức lao động và lực lượng sản xuất.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đó, vẫn còn tồn tại rất nhiều những vi phạm pháp luật lao động, mà một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó là do những quy định của pháp luật còn chưa chặt chẽ, người lao động và người sử dụng lao động chưa thực sự hiểu hết về quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động. Vậy nên trong thời gian tới, Nhà nước cần có những điều chỉnh phù hợp đối với pháp luật giao kết hợp đồng lao động, cùng với đó là có những biện pháp để nâng cao sự hiểu biết của người dân đối với luật lao động.

KẾT LUẬN

Hợp đồng lao động là nội dung chủ yếu, trọng tâm của pháp luật lao động. Cùng với đó, giao kết hợp đồng lao động có ý nghĩa quan trọng đối với việc hình thành quan hệ lao động một cách hợp pháp. Hợp đồng lao động có được giao kết hay không phụ thuộc rất nhiều vào giai đoạn này và phải thỏa mãn tất cả các điều kiện về chủ thể giao kết, nguyên tắc, trình tự, thủ tục giao kết, hình thức và loại hợp đồng, nội dung của hợp đồng lao động được giao kết,... Các quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tuy đã được xây dựng và thực hiện trong một khoảng thời gian tương đối dài, cũng đã được sửa đổi và bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế, nhưng một số quy định vẫn được nhận xét là còn thiếu sót, và tình trạng vi phạm các quy định này vẫn đang diễn ra với sự gia tăng cả về số lượng và mức độ nghiêm trọng lẫn hậu quả. Có nhiều nguyên nhân cả chủ quan và khách quan dẫn đến thực tiễn vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động như hiện nay, trong đó đáng kể nhất là những lỗ hổng còn tồn tại trong quy định liên quan của pháp luật; sự hạn chế trong nhận thức của một bộ phận người lao động và người sử dụng lao động; sự thiếu hiệu quả trong công tác kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm của chủ thể quản lý Nhà nước có thẩm quyền; và mục đích tối đa hóa lợi ích vật chất của các bên trong quan hệ lao động. Công tác xử lý các vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tuy đã được tiến hành và gặt hái được những kết quả cụ thể, song vẫn còn gặp phải nhiều khó khăn, bất cập, khiến cho hiệu quả giảm sút, đồng thời không đủ tính răn đe đối với những người đang hoặc chuẩn bị thực hiện những hành vi vi phạm tương tự.

Để hợp đồng lao động thực sự là một công cụ pháp lý hữu hiệu cho các doanh nghiệp trong cả nước nói chung và ở thành phố Hải Phòng 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 hòa giữa các lợi ích, gắn quyền lợi của cá nhân người lao động với tập thể lao động, giữa tập thể người 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.

Vì vậy, việc hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, vi phạm và xử lý vi phạm về giao kết hợp đồng lao động nói riêng, là điều cấp thiết. Những kiến nghị mà em đề xuất trong khóa luận có khả năng góp phần thực hiện mục tiêu nói trên, tạo điều kiện thuận lợi cũng như sự an tâm cho các bên khi tham gia giao kết hợp đồng lao động, đồng thời đảm bảo tốt hơn những quyền lợi hợp pháp của họ, cũng như hạn chế tranh chấp xảy ra, hướng đến góp phần thúc đẩy môi trường lao động phát triển lành mạnh, an toàn, văn minh và tiến bộ.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (2005), *Luật thương mại 2005*, Hà Nội.
 2. Quốc hội (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013*, Hà Nội
 3. Quốc hội (2015), *Luật dân sự 2015*, Hà Nội
 4. Quốc hội (2019), *Luật lao động 2019*, Hà Nội
 5. Quốc hội (2020), *Luật doanh nghiệp 2020*, Hà Nội.
 6. Phan Văn Anh (2018), *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động – Thực trạng và kiến nghị*, luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
 7. Phạm Thị Hải Yến (2019), *Hợp đồng lao động trong bộ luật Lao động năm 2019 – Những điểm mới và tác động đến quan hệ lao động*, luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
 8. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 9. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 10. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 11. Trần Minh Tuấn (2020) “Vi phạm và xử lý vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp”; Luận văn Thạc sĩ, Đại học Luật Hà Nội.
 12. Bùi Thị Huyền (2018) “Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Việt Nam”, tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 8/2018.
 13. Phạm Thị Hải Yến (2020) “Hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2019 – những điểm mới và tác động đến quan hệ lao động”.
- Các website tham khảo:

14. Mỹ Linh, Tạp chí Lao động và xã hội, Thị trường lao động Hải Phòng ngày càng sôi động và hấp dẫn, <https://m.tapchilaodong.vn/thi-truong-lao-dong-hai-phong-ngay-cang-soi-dong-va-hap-dan-1329482.html>

15. Dũng Trần, Báo Hà Nội Mới, Thị trường việc làm Hải Phòng đang ngày càng sôi động và hấp dẫn, <https://hanoimoi.vn/thi-truong-viec-lam-hai-phong-dang-ngay-cang-soi-dong-va-hap-dan-485069.html>

16. <https://m.tapchilaodong.vn/thi-truong-lao-dong-hai-phong-ngay-cang-soi-dong-va-hap-dan-1329482.html>

17. Công cơ sở dữ liệu thông tin kinh tế - xã hội Thành phố Hải Phòng, Tình hình dân số, lao động, việc làm tháng 01/2024, <http://haiphonginfo.vn/dan-so---lao-dong---viec-lam/Tinh-hinh-dan-so--lao-dong--viec-lam-thang-01-2024-2953>

18. Báo điện tử của đài tiếng nói Việt Nam, đăng tin ngày 21/03/2018. <https://vov.vn/xa-hoi/viet-nam-hien-co-175-trieu-lao-dong-tre-em-742230.vov>