



## THỰC HIỆN PHÁP LUẬT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN

Lê Thị Nga, Lương Thị Hải Yến, Hoàng Thị Hồng Đào, Vũ Thị Huyền  
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 09/02/2018

Ngày phân biện đánh giá và sửa chữa: 12/03/2018

Ngày bài báo được chấp nhận đăng: 16/03/2018

### Tóm tắt:

*Bộ Luật Lao động năm 2012 được ban hành với nhiều sửa đổi bổ sung. Nội dung quy định của pháp luật về HĐLĐ hiện hành đã điều chỉnh được cơ bản sự vận động của thị trường lao động, bảo đảm tính linh hoạt, tự do, tự nguyện của các bên trong QHLD. Tuy nhiên, những quy định pháp luật về HĐLĐ trong BLLĐ vẫn chưa giải quyết hết những vấn đề tồn tại của pháp luật về HĐLĐ. Bài báo này nghiên cứu về HĐLĐ và thực tiễn áp dụng pháp luật HĐLĐ tại các DN trong KCN ở Hưng Yên, từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện về pháp luật nhằm tăng cường tính hiệu quả trong việc thực hiện pháp luật HĐLĐ trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.*

**Từ khóa:** Hợp đồng lao động, khu công nghiệp, Tỉnh Hưng Yên.

### Từ viết tắt

Hợp đồng lao động: HĐLĐ,

Khu công nghiệp: KCN,

Bộ luật lao động: BLLĐ.

### 1. Đặt vấn đề

Với dân số đông, cơ cấu dân số trẻ như Việt Nam, vấn đề lao động - việc làm luôn là một trong những vấn đề quan tâm hàng đầu trong các vấn đề xã hội. Việc các KCN được thành lập ở các địa phương đã góp phần phát triển kinh tế - xã hội đồng thời, giải quyết được lượng lớn công ăn việc làm cho NLĐ ở các địa phương. Trong một thời gian dài, được làm việc trong các KCN là mong muốn của nhiều NLĐ, đồng thời, nguồn nhân lực giá rẻ cũng là sức hút không nhỏ với các nhà đầu tư vào các KCN. Tuy nhiên, trong vài năm trở lại đây, quan hệ HĐLĐ tại các DN trong các KCN ở các địa phương trong cả nước đang nổi lên rất nhiều vấn đề đáng quan tâm, lo ngại với nhiều hiện tượng vi phạm pháp luật, mâu thuẫn, tranh chấp, bất ổn. Hưng Yên cũng không là ngoại lệ.

Từ thực tiễn đó đòi hỏi PLLĐ cần phải có những thay đổi một cách kịp thời để ngăn ngừa và xử lý các hành vi vi phạm PLLĐ trong các DN. Đáp ứng yêu cầu đó, ngày 18/6/2012, Quốc hội đã thông qua BLLĐ năm 2012 sửa đổi, bổ sung BLLĐ năm 1994 sửa đổi. BLLĐ năm 2012 có hiệu lực thi hành từ ngày 1/5/2013 BLLĐ năm 2012 được đánh giá là có nhiều tiến bộ so với BLLĐ sửa đổi các lần trước trong đó chương HĐLĐ được sửa đổi nhiều nhất. Tuy nhiên, đánh giá một cách tổng thể thì BLLĐ 2012 trong đó phần HĐLĐ vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, vướng mắc trong quá trình áp dụng thực tế

vào các DN. Để khắc phục những hạn chế nêu trên, cần có các giải pháp hoàn thiện và đảm bảo thực hiện pháp luật về HĐLĐ.

### 2. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

#### 2.1. Giới thiệu về các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên và nguồn lao động sử dụng tại các DN trong KCN

Hiện nay trên địa bàn tỉnh Hưng Yên có 13 KCN với tổng diện tích 3.535 ha đã được Thủ tướng chính phủ chấp thuận đưa vào Quy hoạch tổng thể phát triển các KCN cả nước, gồm: KCN Phố Nối A quy mô 594 ha, KCN Phố Nối B quy mô 355 ha (bao gồm KCN Dệt May Phố Nối và KCN Thăng Long II), KCN Minh Đức quy mô 200 ha, KCN Minh Quang quy mô 325 ha, KCN Vĩnh Khúc quy mô 380 ha (bao gồm KCN Agrimeco Tân Tạo và KCN Lingking Park), KCN Ngọc Long quy mô 150 ha, KCN Kim Động quy mô 100 ha, KCN Dân Tiến quy mô 150 ha, KCN Lý Thường Kiệt quy mô 300 ha, KCN Thổ Hoàng quy mô 400 ha, KCN Tân Dân quy mô 200 ha.v.v... [1]

Hiện có hàng trăm dự án, DN trong các khu công nghiệp tỉnh đi vào hoạt động, chiếm 77% số dự án đầu tư còn hiệu lực. Các dự án, DN trong khu công nghiệp tỉnh đang tạo việc làm cho hơn 37 nghìn người, tăng 7 nghìn lao động so với cùng kỳ năm 2016. Tuy nhiên, không ít nhà đầu tư vào KCN phản ánh trình độ NLĐ trong tỉnh còn chưa đồng đều, nhiều hạn chế về tay nghề. Thu nhập của NLĐ trong các KCN tỉnh trung bình đạt 4 – 4,5 triệu đồng/người/tháng [6]. Trong khi chi phí sinh hoạt gia tăng và nhu cầu xã hội ngày càng nâng cao, tình trạng xung đột tranh chấp về HĐLĐ cũng thường

xuyên xây ra hơn, các KCN đã không còn hấp dẫn đối với người lao động. Tồn tại nghịch lý: nhiều DN trong các KCN ở Hưng Yên gần đây thiếu lao động trầm trọng trong khi số lao động không có việc làm của tỉnh còn rất lớn.

## 2.2. Thực hiện pháp luật HĐLĐ tại các DN trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

### 2.2.1. Thực tiễn về giao kết HĐLĐ tại các DN trong KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

#### 2.2.1.1. Chủ thể giao kết HĐLĐ

NSDLĐ trong các DN ở KCN rất ít khi trực tiếp giao kết HĐLĐ với NLĐ. Họ thường ủy quyền cho người khác giao kết HĐLĐ. Việc ủy quyền giao kết HĐLĐ cũng làm nảy sinh một số vấn đề cần lưu ý, việc NSDLĐ ủy quyền cho một chủ thể đại diện giao kết HĐLĐ cũng sẽ tạo ra hậu quả pháp lý khác nhau. Một vấn đề nữa đặt ra là hình thức của việc ủy quyền giao kết HĐLĐ. Theo quy định tại điểm 1 mục II thông tư 21 thì hình thức ủy quyền là bằng văn bản. Nhưng thực tế ở các DN cho thấy NSDLĐ thường ủy quyền bằng miệng cho cấp dưới hoặc một NLĐ trong DN giao kết HĐLĐ mà không cần thiết phải có một văn bản ủy quyền cụ thể, riêng biệt nào từ phía NSDLĐ.

#### 2.2.1.2. Về nguyên tắc giao kết HĐLĐ

Một nguyên tắc giao kết HĐLĐ thường bị vi phạm đó là nguyên tắc *không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội*. Mặc dù, có thể cả NLĐ và NSDLĐ đều biết rõ nhưng vẫn cùng nhau thỏa thuận để vi phạm, như việc thỏa thuận trái pháp luật về loại HĐLĐ giao kết về thời hạn, một số nội dung của hợp đồng. Mặt khác, hiện nay, rất nhiều DN trong KCN ở Hưng Yên không có thỏa ước hoặc có nhưng chỉ là hình thức đối phó.

#### 2.2.1.3. Trình tự, thủ tục giao kết HĐ

Thực tế áp dụng trong các DN thuộc KCN ở Hưng Yên cho thấy một trong những vấn đề rất quan trọng liên quan đến thủ tục giao kết HĐLĐ đó là việc giải quyết hậu quả pháp lý khi có tranh chấp xảy ra, lại chưa được quy định cụ thể.

Ví dụ 1: Chị A làm việc tại công ty B, khi biết tin công ty C tổ chức tuyển dụng lao động, xét các điều kiện tuyển dụng phù hợp với nguyện vọng và chuyên môn của mình, mức lương cao hơn. Chị A nộp hồ sơ để tham gia tuyển dụng. Sau khi tiếp nhận hồ sơ, phỏng vấn, công ty C thông báo chị A đã trúng tuyển và hẹn chị 15 ngày sau đến công ty ký HĐLĐ. Nhận được thông tin, chị A làm thủ tục chấm dứt HĐLĐ với công ty B để sang làm việc ở công ty C. Nhưng khi đến công ty C để ký HĐLĐ thì chị A được công ty trả lời là công ty không có nhu cầu ký HĐLĐ nữa. Trong trường hợp này,

HĐLĐ chưa được hình thành và các bên chưa bị ràng buộc về quyền và nghĩa vụ, Vì vậy, việc công ty C không ký HĐLĐ với chị A thì công ty cũng không phải chịu chế tài.

#### 2.2.1.4. Nội dung, thời hạn của HĐLĐ

Hầu hết các DN trong KCN khi ký kết HĐLĐ với NLĐ đã soạn thảo những bản hợp đồng với đầy đủ các điều kiện. Tuy nhiên 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 chức năng chuyên môn: đội trưởng), hoặc có sự vi phạm về thời hạn hợp đồng. Nhiều DN yêu cầu NLĐ thử việc quá thời hạn quy định và tiền lương tối thiểu pháp luật quy định. Ngoài ra, còn một số thỏa thuận vi phạm khác như: thời gian làm việc nhiều, ngày nghỉ bị cắt xén, các nội dung ghi trong bản hợp đồng tuy không trái pháp luật nhưng bên cạnh đó lại có những thỏa thuận bằng lời khác như thỏa thuận về tiền lương. Mức lương thực tế sau này 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 giảm mức phí BHXH...

#### 2.2.1.5. Hình thức của HĐLĐ

Thực hiện pháp luật HĐLĐ trong các DN của KCN tồn tại một số bất cập sau:

*Thứ nhất*, BLLĐ sửa đổi 2012 cũng quy định đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết bằng lời nói. Quy định này không loại trừ trường hợp NLĐ là người dưới 15 tuổi hoặc trường hợp giao kết qua người đại diện nhưng vẫn có thể ký kết bằng lời nói vì công việc trong HĐLĐ có tính chất tạm thời.

*Thứ hai*, Thực tế ở các DN trong KCN khi giao kết HĐLĐ bằng văn bản, thường NSDLĐ đã soạn thảo trước các nội dung của bản HĐLĐ theo hướng có lợi, thậm chí NSDLĐ đã ký trước. Sau đó, nếu NLĐ không đồng ý thì thôi còn nếu đồng ý thì ký vào bản HĐLĐ và coi như quan hệ đã được thiết lập. Song, cách thức giao kết như trên làm cho HĐLĐ như là một loại “hợp đồng gia nhập”, điều đó không phản ánh đúng bản chất của HĐLĐ.

*Thứ ba*, Một tình trạng khá phổ biến trong các DN ở KCN đó là khi HĐLĐ hết thời hạn, hai bên không làm thủ tục chấm dứt hợp đồng và NLĐ vẫn tiếp tục làm việc. NSDLĐ có biết về việc đó nhưng không có ý kiến gì.

#### 2.2.1.6. Thỏa thuận thử việc

*Thứ nhất*, Một số DN tuyển dụng NLĐ đào tạo nghề xong NLĐ lại phải tiếp tục thử việc nếu muốn làm việc ở DN.

*Thứ hai*, Nhiều NLĐ phải chấp nhận làm không hưởng lương hoặc mức lương thấp hơn quy định trong thời gian thử việc để được ký kết HĐLĐ.

*Thứ ba*, Trong thời gian thử việc tại DN, NLĐ bị tai nạn lao động nhưng một số DN đã không thực hiện việc trả các chi phí và bồi thường cho người thử việc. PLLĐ vẫn thiếu những quy định về vấn đề này.

*Thứ tư*, Các quyền lợi khác của NLĐ trong thời gian thử việc thường thấp hơn so với những NLĐ khác làm cùng công việc đó.

### 2.2.2. Thực tiễn về việc thực hiện, thay đổi, tạm hoãn HĐLĐ tại các DN trong KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

*Thứ nhất*, Những thỏa thuận về công việc phải làm, điều kiện làm việc, quản lý lao động chưa được thực hiện đầy đủ và gặp nhiều khó khăn. Vì lợi nhuận, có nhiều DN đã ép NLĐ thực hiện công việc với một cường độ quá lớn, yêu cầu quá cao trong khi không tạo đủ điều kiện để NLĐ có thể hoàn thành yêu cầu công việc, thậm chí lợi dụng quyền quản lý, nhiều cá nhân đại diện DN còn có các hành vi xúc phạm NLĐ khiến họ không có tâm lý thoải mái để làm việc.

*Thứ hai*, Đảm bảo các quyền lợi về tiền lương, thu nhập cho NLĐ trong DN ở KCN còn nhiều vấn đề đáng bàn. Có nhiều DN đặc biệt là DN có vốn DTNN có chế độ lương, phụ cấp, thưởng cho NLĐ khá tương xứng với sức lao động mà NLĐ bỏ ra để thu lợi nhuận cho DN. Tuy vậy tình trạng nhiều DN trong KCN ở Hưng Yên trả lương cho NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu để trả cho lao động có trình độ tay nghề cao không phải không còn tồn tại.

*Thứ ba*, Cần kê thêm các vi phạm khác của NSDLĐ trong các KCN của tỉnh như: thực hiện chưa đúng quy định giờ giấc làm việc, giờ giấc nghỉ ngơi; các vi phạm quy định an toàn, vệ sinh lao động, vi phạm chế độ BHXH cho NLĐ.

*Thứ tư*, Ngoài ra, trong HĐLĐ ký kết giữa NLĐ và DN trong KCN ở Hưng Yên có thể có các thỏa thuận về các đãi ngộ, các quyền lợi khác cho NLĐ nhưng chưa được tôn trọng; hoặc có một số yêu cầu thay đổi HĐLĐ từ phía NLĐ không được tiến hành đúng thủ tục hay không được chấp thuận dẫn đến những sự khiếu kiện rắc rối.

*Thứ năm*, Trường hợp điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ cũng có nhiều vi phạm. Đa phần NLĐ bị chuyển làm công việc khác so với hợp đồng mà không có lí do rõ ràng, không tuân thủ về thời gian cũng như mức lương theo quy định pháp luật.

*Thứ sáu*, Liên quan đến tạm hoãn HĐLĐ có

một vấn đề cần lưu ý đó là trong thời gian NLĐ bị tạm giam, tạm giữ có liên quan đến QHLD thì NLĐ được NSDLĐ tạm ứng 50% tiền lương. Thực tế, các DN rất thường chối bỏ trách nhiệm này. Chi cần NLĐ bị tạm giữ tạm giam thì nguy cơ họ bị DN chấm dứt HĐLĐ là rất cao và DN sẽ không bao giờ chịu tạm ứng tiền lương cho NLĐ. Bản thân NLĐ nếu bị tạm giữ, tạm giam cũng lo ngại bị “đuối việc” và không dám đòi hỏi đến khoản tiền tạm ứng đó. Quy định này nhằm bảo vệ NLĐ nhưng thực tế lại rất ít khi được NSDLĐ thực hiện.

### 2.2.3. Thực tiễn thực hiện PLLĐ về chấm dứt HĐLĐ tại các DN trong KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

#### 2.2.3.1. Tình hình chấm dứt HĐLĐ

*Những trường hợp đương nhiên chấm dứt* HĐLĐ thường cũng có một số vướng mắc. Thực tế ở các KCN cũng cho thấy việc chấm dứt HĐLĐ giữa DN và NLĐ đôi khi cũng phát sinh một số vấn đề do PLLĐ chưa có quy định hướng dẫn rõ ràng.

*Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với DN* có nhiều lý do khác nhau - hợp pháp hoặc không hợp pháp và cũng có trường hợp vi phạm thời hạn báo trước. Pháp luật tập chung bảo vệ quyền lợi NLĐ nên đôi khi NSDLĐ trở thành bên bị đối xử thiếu công bằng.

Chấm dứt HĐLĐ với NLĐ có lý do hợp pháp cũng như bất hợp pháp đều tương đối nhiều. Vấn đề đáng chú ý là nhiều DN bỗng nhiên chấm dứt HĐLĐ không báo trước với những lí do “trên trời” dẫn đến bất bình không chỉ trong tập thể NLĐ mà cả dư luận.

#### 2.2.3.2. Vấn đề giải quyết quyền lợi các bên khi chấm dứt HĐLĐ

*Đối với các trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ*, các quyền lợi của NLĐ và DN cơ bản được giải quyết đúng pháp luật, tuy nhiên, vẫn có một số vướng mắc nhất định.

*Riêng các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ* thì khi giải quyết quyền lợi hai bên thường phát sinh mâu thuẫn, khiếu kiện bức xúc.

### 2.2.4. Đánh giá

#### 2.2.4.1. Những kết quả đạt được

Các tổ chức, cá nhân khi đầu tư thành lập DN trong KCN đã tìm hiểu về PLLĐ và NLĐ làm việc trong KCN chủ yếu là người Việt Nam. Vì vậy, không quá khó khăn cho các chủ thể của quan hệ HĐLĐ trong các DN này khi áp dụng chế định HĐLĐ và các quy định pháp luật khác liên quan. Có thể nói, các vấn đề cơ bản của chế định đã được DN và NLĐ tuân thủ, từ việc giao kết, thực hiện, thay

đổi, chấm dứt hợp đồng. Các chủ thể đã có ý thức xây dựng quan hệ dưới sự điều chỉnh của pháp luật mà không phải là tự do, tùy tiện theo ý muốn chủ quan. Các quy định được tuân thủ tương đối tốt có thể kể đến là: quy định về điều kiện của chủ thể giao kết, nguyên tắc giao kết HĐLĐ, quy định về hình thức HĐLĐ, quy định đảm bảo về công việc, địa điểm làm việc, ATLĐ, VSLĐ trong quá trình thực hiện HĐLĐ... Một số DN căn cứ vào quy định của pháp luật để áp dụng rất tốt việc thỏa thuận và thực hiện những thỏa thuận có lợi hơn cho NLĐ, như vấn đề đào tạo, tiền lương - thu nhập, bảo hiểm... Việc áp dụng chế định HĐLĐ cho hầu hết các QHLD được thiết lập tại DN trong KCN cũng có tác động ngược lại, góp phần thúc đẩy việc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hơn chế định HĐLĐ nói riêng và PLLĐ nói chung để phù hợp với điều kiện thực tế ngày một phát triển.

#### 2.2.4.2. Những hạn chế, tồn tại

Tuy nhiên, phân tích thực tế áp dụng chế định HĐLĐ nói riêng, các quy định pháp luật nói chung trong quan hệ HĐLĐ tại các DN trong KCN ở Hưng Yên, có thể thấy rõ sự tồn tại của rất nhiều vi phạm cùng những vấn đề chưa phù hợp giữa pháp luật với thực tế, những lo ngại, bất ổn... gây ra các tác động tiêu cực, thậm chí thiệt hại đáng kể không chỉ cho cá nhân NLĐ hay DN mà còn cho cả xã hội.

Năm 2016, kết quả thanh tra trên 150 DN trong các KCN trên địa bàn tỉnh gồm có 60 DN có vốn đầu tư nước ngoài, 90 DN có vốn đầu tư trong nước cho thấy hầu hết các DN đều vi phạm về thời giờ làm việc, tiền lương, tiền công, HĐLĐ, TULĐTT, thang bảng lương, BHXH... và vi phạm nhiều nhất ở khối các DN có vốn đầu tư nước ngoài. Rõ ràng các DN đều thừa hiểu biết và nắm rõ các quy định này nhưng vẫn cố tình vi phạm. Và khi bị phát hiện, họ viện lý do là chưa nắm rõ PLLĐ, thực chất chỉ là ngại biện. Các kết quả từ nhiều cuộc khảo sát, điều tra gần đây cũng như thực tế quan hệ HĐLĐ tại các DN trong KCN ở Hưng Yên được phản ánh trong dư luận, trên các phương tiện thông tin đều chứng minh rằng các quan hệ HĐLĐ này ngày càng tiêu cực hay thực tiễn áp dụng chế định HĐLĐ trong KCN ở Hưng Yên đang có nhiều vấn đề đáng lo ngại. Từ những số liệu điều tra cho thấy thu nhập của NLĐ trong các KCN ở Hưng Yên đang ở mức rất thấp, nhiều DN không đảm bảo điều kiện làm việc tối thiểu cho NLĐ, không đảm bảo các chế độ phúc lợi cơ bản mà chế độ HĐLĐ và các quy định khác liên quan yêu cầu..., dư luận đang lên tiếng đề nghị đã đến lúc các DN này phải xem xét lại quan hệ HĐLĐ của mình, phải cân đối lại lợi ích DN với quyền lợi NLĐ.

Trước đây người ta nghĩ khối DN tư nhân trả lương cao, có nhiều chế độ đãi ngộ với NLĐ nhưng thực tế cho thấy không phải như vậy. Chỉ có những người làm công tác quản lý, có trình độ chuyên môn tay nghề cao mới được hưởng mức lương cao, còn những lao động trực tiếp, lao động phổ thông thì hưởng mức lương rất thấp, không đủ sinh hoạt. NLĐ có nhu cầu việc làm, hay thiếu hiểu biết pháp luật nên dù HĐLĐ không ghi rõ quyền lợi (tiền trợ cấp, tăng ca, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi...), họ vẫn phải chấp nhận. Còn DN muốn lợi nhuận cao, cố tình không xây dựng thang bảng lương, định mức lao động và quy chế trả lương cho NLĐ, mà chỉ trả cao hơn mức lương tối thiểu để không vi phạm PLLĐ. Tình trạng NLĐ làm thêm giờ quá nhiều diễn ra ở hầu hết các DN trong KCN. Phần lớn NLĐ phải làm thêm 400 - 500 giờ/ năm. Nhiều DN không ký HĐLĐ với NLĐ, trốn tránh, nợ đọng BHXH, BHYT, đánh đập, xúc phạm NLĐ... Ngược lại, phía DN cũng có nhiều ý kiến không hài lòng về chế định HĐLĐ và các quy định khác có liên quan (quy định về loại hợp đồng, thời hạn hợp đồng, điều kiện chấm dứt HĐLĐ...), về chất lượng, trình độ, ý thức, thiếu tổ chức kỷ luật của NLĐ (nhiều DN đặc biệt các DNCVĐTNN nhận xét không thực sự hài lòng về chất lượng lao động ở địa phương bởi họ phải bỏ chi phí đào tạo, đào tạo lại NLĐ thì mới đáp ứng được yêu cầu công việc). Tất cả những vướng mắc thực tế trên của quan hệ HĐLĐ tại các DN trong KCN ở Hưng Yên đã dẫn đến những sự việc, phản ứng tiêu cực gây thiệt hại không nhỏ cho các bên.

Thực tiễn áp dụng, thực hiện pháp luật HĐLĐ trong các KCN ở Hưng Yên cho thấy nhiều quy định của HĐLĐ còn bất cập, chưa phù hợp với điều kiện, cơ sở kinh tế, xã hội nước ta. BLLĐ năm 1994 sửa đổi và hiện nay là BLLĐ năm 2012 cũng chưa giải quyết được hết những vướng mắc về chế định HĐLĐ. Mặc dù BLLĐ năm 2012 có sửa đổi và bổ sung nhiều quy định mới nhưng cũng giống như BLLĐ năm 1994 sửa đổi, tính khả thi trong thực tế của các quy định về HĐLĐ là chưa cao. Vì nhiều nội dung chưa rõ ràng hoặc chưa được quy định cụ thể nên thực tiễn áp dụng các quy định về HĐLĐ trong các KCN ở Hưng Yên vẫn còn nhiều vướng mắc, tranh chấp phát sinh. Việc thực hiện HĐLĐ trong KCN ở Hưng Yên còn vẫn còn tồn tại nhiều vi phạm như: nguyên tắc giao kết HĐLĐ, hình thức HĐLĐ, loại HĐLĐ, tiền lương, BHXH, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật... Những vi phạm này không chỉ xuất phát từ phía DN mà nhiều khi là lỗi từ chính NLĐ, cũng có trường hợp cả DN và NLĐ thỏa thuận để vi phạm như đã nói trên...



### 2.3. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện và đảm bảo thực hiện pháp luật HĐLĐ

#### 2.3.1. Hoàn thiện và đảm bảo thực hiện các quy định về HĐLĐ

*Về ủy quyền giao kết HĐLĐ:* Chủ thể giao kết HĐLĐ cho phép NSDLĐ được phép ủy quyền cho người khác giao kết HĐLĐ với NLĐ, cần phải sửa đổi quy định tại Khoản 1 Điều 18 BLLĐ năm 2012. Hơn nữa, ngay trong bản thân điều luật cũng có mâu thuẫn. Khoản 1 Điều 18 BLLĐ 2012 không cho phép thực hiện ủy quyền ký HĐLĐ với NLĐ, người sử dụng lao động phải trực tiếp giao kết [2]. Tuy nhiên quy định này chỉ áp dụng đối với bên sử dụng lao động, đối với NLĐ được ủy quyền trong trường hợp công việc theo mùa vụ hoặc công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Quy định này dường như đã vi phạm nguyên tắc bình đẳng giao kết HĐLĐ quy định tại điều 17 BLLĐ năm 2012. Bởi lẽ, NLĐ thì được ủy quyền giao kết HĐLĐ trong một số trường hợp còn NSDLĐ lại không được phép ủy quyền giao kết HĐLĐ trong mọi trường hợp.

Việc ủy quyền dù theo cách thức nào cũng chỉ là hình thức pháp lý để bên kia hoặc bên thứ ba có căn cứ để nhận biết sự ủy quyền đó. Còn mối quan hệ giữa người ủy quyền và người được ủy quyền lại là một mối quan hệ khác. Do đó, hình thức ủy quyền không phải là quan trọng mà cái quyết định là ý chí của các bên trong việc ủy quyền. Do đó, việc ủy quyền không nhất thiết phải bằng văn bản mà có thể thông qua các hành vi cụ thể.

*Về thời hạn HĐLĐ:* quy định tại BLLĐ 2012 là chưa hợp lý. Quy định về loại hợp đồng cần được sửa đổi theo hướng linh hoạt hơn, phù hợp với thực tiễn cuộc sống và với các quy định khác của pháp luật. Chỉ nên quy định hợp đồng xác định thời hạn là hợp đồng có thời hạn từ đủ 12 tháng. Vì vậy, về thời hạn của HĐLĐ nên quy định các loại HĐLĐ với thời hạn không xác định; HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng trở lên và HĐLĐ theo mùa, vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Quy định như trên sẽ đảm bảo tôn trọng tối đa quyền tự định đoạt của các bên trong QHĐLĐ. Theo đó, các bên có toàn quyền quyết định thời hạn của HĐLĐ cho quan hệ mà mình tham gia.

*Về trường hợp tạm hoãn HĐLĐ:* do NLĐ bị tạm giữ, tạm giam có liên quan đến QHĐLĐ, quy định NSDLĐ phải tạm ứng tiền lương và trong trường hợp NLĐ có lỗi cũng không phải hoàn trả tiền tạm ứng, nếu NLĐ không có lỗi NSDLĐ phải trả đủ tiền lương trong thời gian bị tạm giữ, tạm giam. Quy định này là không công bằng với NSDLĐ trong trường hợp NLĐ có lỗi thì cũng không phải hoàn trả tiền tạm ứng. Vì vậy, cần quy định lại rằng nếu

NLĐ có lỗi thì phải hoàn trả lại tiền tạm ứng cho NSDLĐ thì mới đảm bảo tính công bằng.

*Về chấm dứt HĐLĐ:* Về hình thức biểu lộ ý chí của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ và thời hạn báo trước, dù bằng hình thức nào thì phía bên kia phải nhận biết được ý chí đích thực của bên muốn chấm dứt bằng các hành vi cụ thể như: không bố trí công việc, không cho sử dụng công cụ phương tiện làm việc, niêm phong phòng làm việc, thu thẻ nhân viên...

Trường hợp chấm dứt HĐLĐ theo điều 44 BLLĐ 2012, vì lý do kinh tế cần được coi là sự kiện khách quan trong thị trường do đó không phải là chấm dứt theo nghĩa do ý chí của NSDLĐ. Có như vậy mới phản ánh đúng bản chất pháp lý của sự kiện chấm dứt này.

Bên cạnh quy định đảm bảo quyền lợi cho NLĐ, cần tính đến khó khăn của doanh nghiệp trong việc đào tạo lại lao động. Khi phải áp dụng các biện pháp sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44, 46 BLLĐ, tức là DN đang gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh mà buộc phải cho NLĐ nghỉ việc thì dường như việc yêu cầu họ phải đưa NLĐ đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; có biện pháp và nguồn tài chính thực hiện phương án là không thể. Ngoài ra, cần có các biện pháp ràng buộc trách nhiệm của NLĐ ký HĐLĐ không xác định thời hạn khi muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ.

#### 2.3.2. Bổ sung các quy định mới về HĐLĐ

*Về thủ tục giao kết HĐLĐ:* 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 HĐLĐ, khi có đầy đủ những chứng cứ về vấn đề này phải coi đó là sự ràng buộc quyền nghĩa vụ pháp lý. Trong một thị trường lao động còn nhiều điều bất ổn như ở nước ta, việc không quy định vấn đề này rất dễ gây ra sự bất lợi cho NLĐ trong quan hệ HĐLĐ[2].

*Về hình thức HĐLĐ:* Cần bổ sung thêm các trường hợp HĐLĐ phải được ký bằng văn bản như giao kết với NLĐ dưới 15 tuổi, với NLĐ có khiếm khuyết về mặt thể chất, với NLĐ làm công việc nặng nhọc hay độc hại, giao kết thông qua người đại diện của NLĐ... Trong thực tế, có nhiều trường hợp, khi hết hạn HĐLĐ các bên không ký lại HĐLĐ và NLĐ vẫn tiếp tục làm việc, NSDLĐ vẫn tiếp tục trả lương... do đó các bên có quyền chấm dứt hợp đồng bất kỳ lúc nào. Vì vậy, khi hết hạn HĐLĐ, NLĐ đã yêu cầu NSDLĐ ký HĐLĐ mới, NSDLĐ tuy không ký hợp đồng mới nhưng vẫn để NLĐ làm việc và trả lương cho nên nếu để tránh trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ và NLĐ có thể khởi

kiện thì cần buộc NSDLĐ ký lại HĐLĐ theo đúng quy định của pháp luật.

*Về thỏa thuận thử việc:* Pháp luật cần quy định cụ thể trường hợp DN tuyển dụng NLĐ vào học nghề để sử dụng, thì sau khi đào tạo nghề xong NLĐ không phải thử việc. Và trong thời gian thử việc, tiền lương của NLĐ ít nhất bằng 85% mức lương cấp bậc của công việc đó nhưng không thấp hơn tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

*Về việc NLD giao kết nhiều HĐLĐ:* Trong trường hợp NLĐ có thể giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ, pháp luật cần quy định NLĐ được quyền chọn lựa một người sử dụng lao động tham gia BHXH, BHYT và có trách nhiệm thông báo bằng văn bản với những người sử dụng lao động khác để những người sử dụng lao động còn lại thanh toán phần trách nhiệm đóng BHXH, BHYT vào tiền lương trong hợp đồng lao động của NLĐ. Pháp luật lao động nên tiếp cận theo hướng NLĐ có quyền giao kết nhiều HĐLĐ với nhiều NSDLĐ mới thực sự có ý nghĩa.

*Về tiền lương, tiền công:* Cần ban hành quy chế cụ thể về việc trả lương cho NLĐ, đổi mới quy định về xây dựng thang bảng lương phù hợp để NLĐ trong DN được nâng lương theo định kỳ, đặt ra các quy định nhằm siết chặt quản lý định mức lao động tại DN, tránh tình trạng DN sử dụng nó như một công cụ để bóc lột sức lao động, tùy tiện áp đặt để buộc NLĐ làm thêm giờ mà không trả tiền công.

*Về xử lý hành chính đối với những vi phạm PLLĐ:* cần quy định chế tài đủ mạnh đối với các vi phạm: không tuân thủ chế độ giao kết HĐLĐ (không ký HĐLĐ, ký HĐLĐ không đúng loại...); không đóng BHXH, BHYT, BHTN, vi phạm các quy định về ATLĐ, VSLĐ, NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật...

### 2.3.3. Một số đề xuất với cơ quan quản lý nhằm tạo môi trường ổn định cho quan hệ HĐLĐ

*Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật HĐLĐ.* Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết. Do đó, cần tích cực đẩy mạnh công tác tuyên truyền, hướng dẫn các quy định của BLLĐ sửa đổi 2012 và các văn bản có liên quan cho các bên chủ thể tham gia quan hệ HĐLĐ trong KCN. Các trung tâm giới thiệu việc làm cần bổ túc kiến thức về PLLĐ và những đặc điểm cần biết về các loại hình DN cho NLĐ trước khi giới thiệu họ vào làm việc tại đây. Trước khi cấp giấy phép cho DN hoạt động, bắt buộc chủ DN phải nghiên cứu, học tập BLLĐ, cam kết thực hiện nghiêm chỉnh và tổ chức quán triệt cho NLĐ.

*Tăng cường quản lý nhà nước về lao động*

*tại DN trong KCN, nâng cao hiệu quả hoạt động và sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý về lao động các cấp với nhau và các cơ quan hữu quan khác.* Tiếp tục tăng cường các công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện PLLĐ tại các DN trong KCN. Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các thanh tra viên lao động để họ thực hiện tốt chức năng và nhiệm vụ quy định. Phải xử lý kịp thời và nghiêm khắc các hành vi vi phạm pháp luật của DN trong các KCN, đặc biệt với hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm, sức khỏe NLĐ. Những DN dễ xảy ra nhiều lần phản ứng của tập thể lao động, vi phạm pháp luật có hệ thống thì có thể phải đình chỉ hoạt động để làm gương; cần kết hợp công tác thanh tra với việc tăng cường vai trò giám sát của tổ chức công đoàn các cấp, nhất là công đoàn cơ sở. Đồng thời, cần tiến hành phân cấp đồng bộ giữa cơ quan của ngành LĐTBXH và công đoàn các cấp với cơ quan hữu quan nhằm tạo ra sự phối hợp chặt chẽ trong kiểm tra, giám sát việc thực hiện PLLĐ ở các DN trong KCN và giải quyết nhanh chóng các tranh chấp phát sinh.

*Xây dựng cơ chế đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa NLĐ và DN.* Các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cần tích cực tham gia với các bên hữu quan, thực hiện cơ chế đối thoại thường xuyên nhằm phát hiện và tháo gỡ vướng mắc cho DN hoạt động có hiệu quả. DN với đại diện của họ và NLĐ trong DN cần có ý thức tìm hiểu về nhau, thay đổi cách nhìn, thái độ với bên kia. DN cần tạo điều kiện để NLĐ thành lập tổ chức đại diện, gặp gỡ trao đổi với NLĐ hay đại diện của họ, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng, đề xuất của họ...

*Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho DN.* Hoạt động hiệu quả của DN phụ thuộc vào nhiều yếu tố, một trong những yếu tố quyết định 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 DN. Nếu được đào tạo cơ bản về kiến thức, giáo dục thường xuyên về đạo đức, kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ, việc nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động sẽ được duy trì và phát triển. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, NLĐ hiểu được bản chất công việc, thành thạo các kỹ năng nghiệp vụ, làm việc có trách nhiệm, gắn bó với DN và dĩ nhiên hiệu suất lao động tăng, thu nhập của công nhân ổn định, DN phát triển bền vững.

Chất lượng nguồn nhân lực là lợi thế so sánh hàng đầu của DN, nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần quan trọng trong việc duy trì và phát triển của DN. Đào tạo nguồn nhân lực cho DN 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 hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

### 3. Kết luận

Pháp luật HĐLĐ nói riêng, PLLĐ hiện hành nói chung tuy đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần cho phù hợp với yêu cầu thực tế. Tuy nhiên, mới đây nhất, BLLĐ năm 2012 vẫn tỏ ra chưa phù hợp, việc áp dụng vào thực tế chưa thực sự hiệu quả, đặc biệt là một số quy định về quan hệ HĐLĐ trong các DN còn bất cập, thiếu tính khả thi. Những điều này đã được nhiều tác giả phân tích trong các công trình nghiên cứu. Bài viết chủ yếu tổng hợp và kế thừa,

làm sâu thêm các mặt hạn chế bất cập. Tính mới của nghiên cứu là ở chỗ:

*Thứ nhất*, đối chiếu các quy định của BLLĐ năm 2012 với các quy định của BLLĐ năm 1994 sửa đổi về phần HĐLĐ nhằm cung cấp thông tin giúp các bên của quan hệ lao động có nhận thức đúng đắn về pháp luật HĐLĐ;

*Thứ hai*, tổng hợp tình hình vận động của thực tiễn, những biểu hiện mới của việc áp dụng các quy định về HĐLĐ trong các DN tại KCN ở Hưng Yên;

*Thứ ba*, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật HĐLĐ trong DN tại các KCN ở Hưng Yên và nước ta giai đoạn mới.

### Tài liệu tham khảo

- [1]. Ban quản lý KCN tỉnh Hưng Yên, *Báo cáo quá trình hình thành và phát triển các KCN tỉnh Hưng Yên*, Hưng Yên, 2016.
- [2]. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ Luật Lao động Việt Nam*, Hà Nội, 2013
- [3]. BLLĐ của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007) – Văn bản hợp nhất BLLĐ qua các lần sửa đổi, bổ sung, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2009.
- [4]. Nguyễn Hữu Chí, *Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sỹ Luật học, Trường đại học Luật Hà Nội, 2002, tr. 121.
- [5]. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình luật Lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội, 2009, tr. 224.
- [6]. Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Hưng Yên, *Báo cáo về tình hình phát triển KCN tỉnh Hưng Yên*, Hưng Yên, Hưng Yên, 2016, tr. 4.

## IMPLEMENTATION OF LABOUR CONTRACT IN INDUSTRIAL ZONES IN HUNG YEN PROVINCE

### Abstract:

*Labor Code of Viet Nam 2012 is issued with many amendments. The current provisions of the law on labor contracts have basically adjusted labor market movements, ensuring the flexibility, freedom and voluntary in the labor force. However, the legal provisions on labor contract in the Labor Code of Viet Nam 2012 have not resolved all the existing problems of the law on labor contract. This paper presents the labor contracts and the practical application of labor contract law in enterprises in the industrial zone in Hung Yen province, thereby providing complete legal solutions to improve the effectiveness of implementation of law labour contract in Industrial zones in Hung Yen province.*

**Keywords:** *Labour Code, contract, Hung Yen province.*