

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



TRẦN THỊ HÀ

**BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

Ngành: **Luật Kinh Tế**

Mã số: **8380107**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2023

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Thị Lê Huyền**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	6
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn.....	6
7. Kết cấu của luận văn	7
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG	8
1.1. Khái quát về bảo vệ quyền lợi người lao động.	8
1.1.1. Khái niệm người lao động.....	8
1.1.2. Khái niệm, đặc điểm bảo vệ quyền lợi người lao động.	8
1.1.3. Vai trò của bảo vệ quyền lợi người lao động.....	8
1.2. Khái quát pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	9
1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.	9
1.2.2. Nguyên tắc pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	9
1.2.3. Nội dung cơ bản của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	9
1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.	11
1.3.1. Yếu tố con người.....	11
1.3.2. Yếu tố về kinh tế xã hội	11
1.3.3. Yếu tố về pháp luật.....	11
1.3.4. Yếu tố chính trị.....	12
TIÊU KẾT CHƯƠNG 1.....	12
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG	13
2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	13
2.1.1. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực việc làm.....	13
2.1.2. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực hợp đồng lao động	13
2.1.3. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực tiền lương.....	13

2.1.4. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội	13
2.1.5. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động	14
2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.	14
2.2.1. Tình hình bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.	14
2.2.2. Nguyên nhân của những vướng mắc, bất cập trong việc áp dụng quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.	15
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2.....	16
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG	17
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động	17
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	17
3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực việc làm.....	17
3.2.2. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực hợp đồng lao động	18
3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực tiền lương.....	18
3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực BHXH.....	18
3.2.5. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động	19
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.....	19
3.3.1. Đối với Chính phủ.....	19
3.3.2. Đối với tổ chức đại diện người lao động.....	20
3.3.3. Đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động.....	21
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3.....	22
KẾT LUẬN	23
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Bảo vệ người lao động luôn là vấn đề tất yếu và quan trọng của tất cả các quốc gia trên thế giới, nhất là đối với những quốc gia đang trong quá trình hội nhập, và đang phát triển như Việt Nam. Bởi lẽ, trong mối quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn, phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động và có thể bị phân biệt đối xử, ngược đãi, cưỡng bức,.... Bảo vệ người lao động được hiểu là ngăn chặn mọi sự xâm hại có thể xảy ra đối với người lao động trong quá trình tham gia vào quan hệ lao động. Với vai trò đó, bảo vệ người lao động không chỉ là mục tiêu hướng đến mà còn là nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất của pháp luật lao động của mọi quốc gia. Nghiên cứu Luật Lao động của các nước phát triển như Singapore, Hàn Quốc, Mỹ, Nhật,... cho thấy: bằng đạo luật của mình, quốc gia nào cũng bảo vệ người lao động từ quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, đến tiền công và chế độ cho người lao động khi đau ốm, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,...

Nhà nước xã hội chủ nghĩa cũng phải đặt ra nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi người lao động, vì họ là một bộ phận rất đông đảo, góp phần to lớn cho sự phát triển nền kinh tế của đất nước. Đảng ta đã đề ra mục tiêu đưa đất nước từ một nước có nền kinh tế đang phát triển có thu nhập trung bình thấp năm 2020 (2.779USD/năm) trở thành một nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, thu nhập trung bình cao vào năm 2030 (7.500 USD/năm) tại Đại hội XIII của Đảng.¹ Đảng và Nhà nước đã đặc biệt quan tâm đến việc thúc đẩy và phát triển nguồn nhân lực lao động và sản xuất.

Theo đà phát triển của kinh tế thị trường, hàng loạt vấn đề mới xuất hiện trong quan hệ lao động ở các doanh nghiệp. Do đó, Luật lao động 1994 đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần cho đến nay là Luật Lao động 2019 nhằm bảo vệ tốt hơn cho người lao động, vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động càng cần phải bổ sung, cập nhật hơn bao giờ hết.

Quy định của pháp luật lao động Việt Nam, bao hàm các quy định về quyền lợi người lao động trên nhiều phương diện như: Việc làm, nghề nghiệp, thu nhập,

¹ Đảng Cộng Sản, Những mục tiêu phát triển đất nước được thông qua tại Đại hội XIII của Đảng: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/gioi-thieu-van-kien-dang/nhung-muc-tieu-phat-trien-dat-nuoc-duoc-thong-qua-tai-dai-hoi-xiii-cua-dang-3741> truy cập ngày 27/08/2021.

tính mạng, danh dự, nhân phẩm, quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn, các quyền nhân thân của người lao động... Rõ ràng cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động hiện nay ở Việt Nam còn rất nhiều khó khăn, vướng mắc: tình trạng người sử dụng lao động xâm phạm quyền lợi của người lao động còn phổ biến như nợ đóng bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, tăng giờ làm, tăng ca, chậm tăng lương không đúng với quy định của pháp luật...

Do đó vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động rất quan trọng và đòi hỏi phải sớm nghiên cứu, hoàn thiện các quy định pháp luật một cách khoa học, toàn diện và chặt chẽ để bảo vệ quyền lợi người lao động một cách tốt hơn và toàn diện hơn. Với các lý do trên, tác giả đã chọn đề tài: **“Bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam”** làm luận văn thạc sĩ luật học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Các công trình nghiên cứu về các chế định của pháp luật lao động Việt Nam như hợp đồng lao động, tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, đình công, tiền lương,... đã được thực hiện khá nhiều. Tuy nhiên, nghiên cứu sâu vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động lại không nhiều. Vấn đề lao động khác đã được quan tâm hơn song vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động lại chưa được quan tâm đúng mức.

Trong những năm gần đây đã có nhiều nghiên cứu khoa học về các khía cạnh xung quanh vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, chẳng hạn như:

- Luận văn “Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động – qua thực tiễn tại các khu công nghiệp ở tỉnh Thừa Thiên Huế” của tác giả Đặng Văn Minh, (2020), Trường Đại học Luật, Đại học Huế. Website: tailieu.vn. Luận văn nghiên cứu thực tiễn pháp luật áp dụng pháp luật nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động của Việt Nam và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi của người lao động ở các khu công nghiệp tỉnh Thừa Thiên Huế.

- Luận văn “Các biện pháp bảo vệ người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam” của Phạm Dân, (2016), Trường Đại học luật, Đại học Huế, luận văn nghiên cứu cơ sở lý luận, thực trạng pháp luật và áp dụng pháp luật.

- Luận văn “Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động theo pháp luật Việt Nam, qua thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại Thành Phố Hồ Chí

Minh” của Vũ Công Vinh, (2020), Trường Đại học Luật, Đại học Huế, luận văn nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động.

- Báo Công lý (2017), “Bộ luật lao động: bảo vệ toàn diện quyền lợi của người lao động”, website: Báo Điện tử Chính phủ, bài viết nói về bảo vệ việc làm cho người lao động, bảo vệ quyền được trả lương theo thỏa thuận, bảo vệ quyền được thành lập, gia nhập hoạt động công đoàn, bảo vệ quyền nhân thân của người lao động.

- Huỳnh Thu Hương (2019), bài viết “Bảo vệ việc làm cho người lao động “. Website: Luật lao động. Nội dung bài viết nói về những quy định bảo vệ việc làm cho người lao động.

- Luận văn “Bảo vệ người lao động chưa thành niên theo pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Thái Nguyên” của Lâm Hoàng Thuận Yến, (2020), Học viện Khoa học Xã hội. Luận văn nghiên cứu các nhóm quy định về bảo vệ việc làm, sức khỏe, tiền lương và thu nhập, và các quyền nhân thân cho người lao động chưa thành niên. Ngoài ra, tác giả còn mở rộng ở mức độ phù hợp về người lao động chưa thành niên trong giai đoạn học nghề,...và một số quan hệ xã hội có liên quan.

-Luận án “Pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình” của Hoàng Thị Phương Hào, (2018), Trường Đại học Luật, Đại học Huế. Luận án nghiên cứu nội dung quy định của pháp luật lao động về giải quyết việc làm cho lao động nữ; trên cơ sở thực trạng, phân tích các vướng mắc, tồn tại, bất cập, khiếm khuyết của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

-Luận văn “Pháp luật về công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quan hệ lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Sơn La” của tác giả Hoàng Dạ Thảo My (2020), Trường Đại học Luật, Hà Nội. Luận

văn viết về thực trạng pháp luật hiện hành về công đoàn, thực tiễn thi hành pháp luật của tổ chức công đoàn, và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về Công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại tỉnh Sơn La.

-Luận văn “Pháp luật về bảo vệ người lao động trong việc xử lý kỷ luật lao động và bồi thường trách nhiệm vật chất, qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị” của tác giả Võ Văn Thái (2020), Trường Đại học Luật, Đại học Huế. Luận văn nghiên cứu về những lý luận, thực trạng và định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong việc áp dụng kỷ luật lao động và bồi thường trách nhiệm vật chất.

- Phân tích nguyên tắc bảo vệ người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam (2021), Bài báo của Luật sư Lê Thị Hằng. Nội dung bài báo nói về các nguyên tắc bảo vệ người lao động như bảo vệ việc làm, bảo vệ thu nhập và đời sống của người lao động, bảo vệ quyền nhân thân của người lao động trong lĩnh vực lao động, thực hiện bảo hộ lao động đối với người lao động cũng như vai trò của các nguyên tắc và quyền của người lao động theo quy định của pháp luật.

* Các công trình trên đã đề cập đến một số nội dung sau:

Thứ nhất, một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền lợi người lao động trong pháp luật lao động;

Thứ hai, một số vấn đề lý luận pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động;

Thứ ba, quy định pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong một số khía cạnh;

Thứ tư, thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động;

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

Nội dung các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến một số vấn đề liên quan đến đề tài luận văn, nhưng dường như cho đến nay, vẫn chưa có công trình chuyên biệt nào đề cập một cách cụ thể và đi sâu vào vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn là nghiên cứu nhằm đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu đặt ra, tác giả thực hiện những nhiệm vụ sau:

Một là, nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

Hai là, phân tích, đánh giá thực trạng PLLĐ Việt Nam về bảo vệ quyền lợi người lao động; chỉ ra các hạn chế của pháp luật hiện hành.

Ba là, nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

Bốn là, đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Luận văn tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

- Pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong các văn bản pháp luật của Nhà nước.

- Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động thông qua các báo cáo, bài báo, bài viết về bảo vệ quyền lợi người lao động.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam là lĩnh vực rất rộng.

Phạm vi nội dung nghiên cứu của luận văn được xác định: là các quy định của pháp luật về quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam dưới các góc độ về việc làm, tiền lương, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động, vấn đề bảo vệ quyền và thực tiễn áp dụng pháp luật ở Việt Nam hiện nay. Luận văn không đi sâu về pháp luật liên quan đến việc giải quyết tranh chấp phát sinh về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

- Phạm vi thời gian: 2018 – 2022.

- Phạm vi không gian: ở Việt Nam.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Để giải quyết các yêu cầu mà đề tài đặt ra, trong quá trình nghiên cứu luận văn đã sử dụng các phương pháp luận nghiên cứu chủ yếu là phương pháp nghiên cứu khoa học biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lenin, đồng thời vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thiện luận văn, tác giả đã sử dụng các phương pháp cụ thể như sau:

- Phương pháp phân tích được sử dụng khi đánh giá, bình luận các quy định pháp luật, thực tiễn và hiệu quả áp dụng pháp luật về phương pháp phân tích để làm cơ sở cho kết luận khoa học. Phương pháp này được sử dụng trong toàn bộ luận văn.

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng khi đánh giá nhằm rút ra những kết luận tổng quan, những quan điểm, các đề xuất, kiến nghị cụ thể liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu của đề tài.

- Phương pháp thống kê được sử dụng để thống kê các số liệu sơ cấp và thứ cấp thu được từ nghiên cứu lý thuyết và nghiên cứu thực tiễn.

- Phương pháp so sánh được sử dụng ở chương 1 và chương 2 khi phân tích, đánh giá các quy định về pháp luật về vấn đề nghiên cứu trong mối tương quan với quy định pháp luật trong lĩnh vực khác, pháp luật của nước ngoài nhằm sáng tỏ những điểm chung, sự khác biệt trong các quy định hiện hành của pháp luật Việt Nam cũng như pháp luật của các nước trên thế giới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

- Về phương diện lý luận: Luận văn nghiên cứu về một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

- Về phương diện thực tiễn: luận văn cũng là tài liệu tham khảo cho cơ quan chức năng khi xem xét các quy định về bảo vệ quyền lợi người lao động. Những kết quả nghiên cứu của luận văn có giá trị tham khảo cho các cơ quan liên quan, người lao động, người sử dụng lao động,...

Luận văn cũng có thể được sử dụng như một tài liệu tham khảo trong công tác giảng dạy, nghiên cứu pháp luật cũng như cho bất cứ ai có quan tâm đến việc bảo vệ quyền lợi người lao động.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài lời nói đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn có bố cục gồm 03 chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

Chương 2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

Chương 3. Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.1.1. Khái niệm người lao động

Tại Việt Nam, Điều 3 khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2019 định nghĩa: “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.

1.1.2. Khái niệm, đặc điểm bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.1.2.1. Khái niệm bảo vệ quyền lợi người lao động

Dưới góc độ khoa học pháp lý, quyền của chủ thể là khả năng của chủ thể xử sự theo một cách thức nhất định khi tham gia quan hệ pháp luật. Dựa trên khái niệm này, *bảo vệ quyền lợi người lao động được hiểu là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp mà người lao động được hưởng khi tham gia quan hệ lao động.*

1.1.2.2. Thể chế hóa quan điểm của Đảng

Thứ nhất, bảo vệ quyền lợi NLD là một trong những nguyên tắc cơ bản của PLLĐ.

Thứ hai, khẳng định quyền tự do tìm việc, lựa chọn việc làm và nơi làm việc của NLD; quyền được thương lượng và thỏa thuận với NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến lợi ích của mình trong quá trình làm việc. Những quy định về hợp đồng lao động thúc đẩy cơ chế thỏa thuận theo nguyên tắc: tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; không được trái pháp luật, TULĐTT và đạo đức xã hội.

1.1.3. Vai trò của bảo vệ quyền lợi người lao động

Thứ nhất, bảo vệ quyền lợi người lao động là một trong những nhân tố góp phần nhanh chóng bình ổn lại QHLD.

Thứ hai, bảo vệ quyền lợi người lao động tạo tâm lý yên tâm cho người lao động khi tham gia quan hệ lao động.

1.2. Khái quát pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.2.1. Khái niệm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

Pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động được hiểu là tổng thể các quy định của pháp luật về bảo đảm việc làm, tiền lương, hợp đồng lao động, kỉ luật lao động, bảo hiểm xã hội cho người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

1.2.2. Nguyên tắc pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động

Thứ nhất, bảo vệ quyền lợi người lao động trong mối tương quan hợp lý với việc bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động.

Thứ hai, bảo vệ quyền lợi của người lao động một cách bình đẳng không phân biệt đối xử.

Thứ ba, bảo vệ quyền lợi của người lao động trên cơ sở khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

1.2.3. Nội dung cơ bản của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.2.3.1. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực việc làm

Điều 23 Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDDHR) quy định mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp.

Điểm a, khoản 1, Điều 5 Bộ luật lao động năm 2019 quy định người lao động có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

1.2.3.2. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực hợp đồng lao động

HĐLĐ mang tính chất thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó người sử dụng lao động có trả công, tiền lương cho người lao động.

Nguyên tắc giao kết HĐLĐ: Người lao động và người sử dụng lao động dựa trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

Hình thức của HĐLĐ: Hợp đồng phải được giao kết bằng văn bản, được làm thành 02 bản mỗi bên sẽ giữ 01 bản.

Hợp đồng lao động có thể là hợp đồng giấy, hợp đồng điện tử (giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu) hoặc hợp đồng miệng.

Có hai loại hợp đồng: hợp đồng xác định thời hạn, hợp đồng không xác định thời hạn.

1.2.3.3. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực tiền lương

Khái niệm về tiền lương được quy định tại Điều 90 Bộ luật lao động 2012, được xác định là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

Việc quy định về tiền lương chi trả cho người lao động phải lưu ý đến một số vấn đề rút ra được từ các quy định của Bộ luật lao động năm 2019 như sau:

Thứ nhất, mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; ở thời điểm hiện tại, mức lương tối thiểu vùng được quy định tại Nghị định 90/2019/NĐ-CP.

Thứ hai, việc trả lương phải đầy đủ và đúng hạn; người lao động được người sử dụng lao động trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn, để đảm bảo đời sống cho người lao động.

Thứ ba, căn cứ trả tiền lương trả cho người lao động; tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện.

Thứ tư, về hình thức trả lương; người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

1.2.3.4. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế được bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ bị mất hoặc giảm thu nhập do bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, tàn tật, thất nghiệp, tuổi già, tử tuất, dựa trên cơ sở một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia BHXH, có sự bảo hộ của Nhà nước theo pháp luật, nhằm bảo đảm an toàn đời sống, bảo vệ quyền lợi cho người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần bảo đảm an toàn xã hội. Bảo hiểm xã hội là trụ cột chính trong hệ thống an sinh xã hội ở mỗi quốc gia.

1.2.3.5. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động

Căn cứ theo quy định tại Điều 117 Bộ luật lao động năm 2019, kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

Kỷ luật lao động là những nội dung được quy định mang tính chất bắt buộc mà người lao động trong quan hệ lao động cũng như người sử dụng lao động phải tuân theo, là cơ sở để đảm bảo việc thực hiện công việc được thực hiện một cách thống nhất, chặt chẽ, hiệu quả, đảm bảo trật tự tại nơi làm việc.

1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.3.1. Yếu tố con người

Phát triển con người toàn diện - đó cũng chính là động lực, là mục tiêu mà chúng ta đang từng bước tiến hành. Bởi lẽ, người lao động ngày càng đóng vai trò quan trọng trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội và trong sự phát triển nền kinh tế theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, thì chất lượng của người lao động là nhân tố quyết định. Do đó pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động cần được quan tâm và chú trọng hơn bao giờ hết.

1.3.2. Yếu tố về kinh tế xã hội

Yếu tố kinh tế bao gồm tổng thể các điều kiện, hoàn cảnh về kinh tế- xã hội, hệ thống các chính sách kinh tế, xã hội và việc triển khai thực hiện, áp dụng chúng trong thực tế xã hội. Nền kinh tế - xã hội phát triển năng động, bền vững sẽ là điều kiện thuận lợi cho hoạt động thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động, tác động tích cực tới việc nâng cao hiểu biết về bảo vệ quyền lợi của người lao động, ý thức pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động. Ngược lại, nền kinh tế - xã hội chậm phát triển, kém năng động và hiệu quả sẽ có thể ảnh hưởng tiêu cực đến việc thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động của các chủ thể pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động.

1.3.3. Yếu tố về pháp luật

Yếu tố pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động là tổng thể các yếu tố tạo nên đời sống pháp luật và bảo vệ quyền lợi của người lao động của xã hội ở từng giai đoạn nhất định bao gồm hệ thống pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động, các quan hệ lao động, các quan hệ pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động,... Bản thân pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động được sinh ra là để điều chỉnh các quan hệ xã hội là cơ sở để các chủ thể thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động.

1.3.4. Yếu tố chính trị

Yếu tố chính trị là toàn bộ yếu tố tạo nên đời sống chính trị của xã hội ở từng giai đoạn lịch sử nhất định, bao gồm môi trường chính trị, hệ thống chuẩn mực chính trị, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và quá trình tổ chức, thực hiện chúng; các quan hệ chính trị và ý thức chính trị, hoạt động của hệ thống chính trị. Cùng với đó là nền dân chủ xã hội và bầu không khí chính trị - xã hội. Yếu tố chính trị có ảnh hưởng mạnh mẽ tới hiệu quả của hoạt động thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động của các chủ thể pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động, đặc biệt là cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Các quy định của pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động đã tạo ra cơ sở pháp lý để các bên thiết lập quan hệ lao động, tạo điều kiện cho sự vận động, phát triển của thị trường lao động, góp phần trong việc điều tiết, quản lý nhà nước về lao động trên phạm vi toàn xã hội.

Trong chương này tác giả đã phân tích những khái niệm, đặc điểm liên quan đến bảo vệ quyền lợi của người lao động cũng như phân tích những nội dung cơ bản của pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động. Có thể nói bảo vệ quyền lợi của người lao động là nội dung xuyên suốt, bao trùm của Bộ luật lao động. Từ đó hình thành những cơ chế để bảo vệ người lao động. Những vấn đề lý luận cơ bản ở chương I là tiền đề quan trọng để tác giả đề cập đến thực trạng áp dụng pháp luật bảo vệ người lao động ở chương II.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động

2.1.1. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực việc làm

Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu.”

2.1.2. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thể hiện ý chí của người lao động và người sử dụng lao động trong việc mua bán sức lao động. Trong hợp đồng lao động có sự thỏa thuận về việc làm, điều kiện việc làm, bảo hộ lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, trợ cấp, phụ cấp (nếu có), việc tham gia bảo hiểm xã hội và một số vấn đề khác nữa. Việc ký kết hợp đồng lao động với những điều khoản cụ thể đồng nghĩa với việc người sử dụng lao động và người lao động sẽ tạo nên mối quan hệ lao động với những nội dung đã được thỏa thuận.

2.1.3. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực tiền lương

Về tiền lương. Nhà nước tôn trọng kết quả thỏa thuận về tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động khi thực hiện một công việc nhất định. Người lao động sẽ được trả lương đầy đủ, đúng hạn theo mức lương đã thỏa thuận. Nhà nước quy định mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ, bảo đảm cho người lao động có mức lương bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu đối với người lao động làm công việc giản đơn, trình độ chuyên môn; trình độ tay nghề không cao.

2.1.4. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội

Để bảo vệ quyền lợi người lao động, Hiến pháp năm 2013 có quy định: *Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động có vị trí quan trọng bậc nhất vì quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động bao gồm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm là những giá trị quý giá nhất của con người.*

2.1.5. Bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động

Theo quy định tại Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 gồm các điều khoản quy định Kỷ luật lao động là những nội quy về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động...Kỷ luật lao động bao gồm các điều khoản quy định về hành vi của NLD trong các lĩnh vực có liên quan đến thực hiện nhiệm vụ lao động của họ như: số lượng, chất lượng công việc cần đạt được, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, giữ gìn trật tự tại nơi làm việc, an toàn lao động và vệ sinh lao động, bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của tổ chức, các hành vi vi phạm pháp luật lao động và trách nhiệm vật chất.

2.2. Thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

2.2.1. Tình hình bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

2.2.1.1. Những kết quả đạt được trong việc áp dụng các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

Về lĩnh vực việc làm: Lực lượng lao động ở Việt Nam ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng ở thành thị và nông thôn. Tỷ lệ người thất nghiệp giảm. Mặc dù tình hình dịch Covid 19 kéo dài, nhưng Nhà nước đã cố gắng khắc phục mọi khó khăn để bảo vệ tốt nhất quyền lợi người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Về lĩnh vực hợp đồng lao động: Quyền lợi người lao động về lĩnh vực hợp đồng lao động luôn được pháp luật bảo vệ tốt nhất khi NLD tham gia quan hệ lao động.

Về lĩnh vực tiền lương: Thu nhập bình quân đầu người qua các năm từ 2016 – 2020 tăng dần, nhưng năm 2021 lại giảm do dịch bệnh Covid – 19, điều đó phản ánh được sự quan tâm của Nhà nước nhằm nâng cao mức sống cho người lao động, cũng như bảo vệ tiền lương cho NLD. Tuy nhiên, mức lương ở các vùng kinh tế và giữa thành thị và nông thôn chưa đồng đều, còn chênh lệch lớn. Ví dụ, thu nhập bình quân đầu người ở thành thị gấp 1.5 lần nông thôn; thu nhập bình quân đầu người ở vùng có thu nhập cao nhất (Đông Nam Bộ) gấp 2.2 lần vùng có thu nhập thấp nhất (Trung du và miền núi Bắc Bộ).

Về chế độ BHXH: Nhìn chung, các số liệu nêu trên đã phản ánh tình trạng chế độ BHXH ở nước ta còn nhiều bất cập như: nợ đọng chậm đóng BHXH, BH thất nghiệp của các doanh nghiệp, gian lận BHXH,... ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động về vấn đề BHXH. Nhưng các bất cập này đã và đang được hạn

ché, giải quyết kịp thời bởi Nhà nước bằng các giải pháp như: đẩy mạnh công tác kiểm tra, thanh tra, đặc biệt là thanh tra chuyên ngành về đóng BHXH của cơ quan BHXH; nghiên cứu, tháo gỡ vướng mắc, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức công đoàn và các cơ quan liên quan thực hiện việc khởi kiện, khởi tố các doanh nghiệp chậm đóng, trốn đóng, gian lận BHXH, BH thất nghiệp,....

Về lĩnh vực kỷ luật lao động: Nhờ áp dụng tốt các quy định của pháp luật, nên tình trạng vi phạm kỷ luật lao động ngày càng giảm, ý thức của người lao động được nâng cao, tăng năng suất lao động,... Quyền lợi người lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động được bảo vệ.

2.2.1.2. Những hạn chế, bất cập trong việc áp dụng quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

Hệ thống pháp luật lao động hiện hành vẫn còn một số tồn tại, bất cập như:

Một là, chưa đảm bảo quyền bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ trong QHLD, nhất là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Hai là, vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức CĐCS quy định mang tính áp đặt, không khả thi.

Ba là, hòa giải, trọng tài được quy định bắt buộc, thiếu linh hoạt, phạm vi hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động rất hẹp.

2.2.2. Nguyên nhân của những vướng mắc, bất cập trong việc áp dụng quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động theo PLLĐ Việt Nam.

Thứ nhất, một số người có quan niệm sai lầm cho rằng pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLĐ chỉ chủ yếu là công cụ trừng phạt, do thiếu hiểu biết, họ có tâm lý sợ hãi pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLĐ.

Thứ hai, tình trạng thờ ơ hoặc coi thường pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLĐ ở một số người tác động tiêu cực đến việc thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLĐ của những người khác.

Thứ ba, ý thức, niềm tin đối với pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLĐ của con người có ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLĐ.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 2

Trong Chương này tác giả đã phân tích nội dung pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động, trong đó có những nội dung chủ yếu là nội dung pháp luật về việc làm và bảo đảm việc làm, nội dung pháp luật về tiền lương, bảo hiểm xã hội, hợp đồng lao động, kỷ luật lao động,... Từ đó tác giả chỉ ra được thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động cho thấy nhiều quy định của BLLĐ về bảo vệ quyền lợi của người lao động còn bất cập, chưa phù hợp với điều kiện, cơ sở kinh tế, xã hội nước ta. Thực trạng này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, từ hệ thống pháp luật cho đến tổ chức công đoàn, các cơ quan hữu quan chưa làm tốt trách nhiệm của mình, từ ý thức của người dân,... Cũng một phần xuất phát từ người sử dụng lao động còn chạy theo lợi nhuận, người lao động cũng chưa quan tâm đúng mức trong việc bảo vệ quyền lợi của mình. Từ thực trạng đó tác giả đề xuất những giải pháp khắc phục ở chương III.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD phải trên cơ sở và phù hợp với chính sách của Đảng, Nhà nước đối với NLD nói chung, đối với vấn đề bảo vệ quyền lợi của NLD nói riêng.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD phải được thực hiện đồng bộ giữa các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cũng như đồng bộ với các chính sách pháp luật khác và các lĩnh vực khác có liên quan.

Thứ ba, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi NLD phải đáp ứng các yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa, phát triển đất nước, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước.

Thứ tư, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về bảo vệ quyền lợi NLD.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động

3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực việc làm

Một là, bổ sung quy định về chính sách phát triển việc làm theo ngành, vùng kinh tế.

Hai là, rà soát và quy định cụ thể các chính sách hỗ trợ việc làm tự làm, lao động là người dân tộc thiểu số, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao,...; hỗ trợ chuyển dịch việc làm ở khu vực nông thôn.

Ba là, sửa đổi, bổ sung những quy định còn hạn chế trong việc quản lý, sử dụng Quỹ quốc gia về việc làm.

Bốn là, rà soát, bổ sung thêm quy định về chính sách việc làm cho các đối tượng đặc thù như: lao động là người dân tộc thiểu số, thanh niên, lao động khuyết tật, lao động nữ,...

Năm là, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật hiện hành theo quan điểm bình đẳng, nâng cao cơ hội việc làm và bảo vệ quyền làm việc của người lao động đặc thù

3.2.2. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực hợp đồng lao động

Một là, về việc tạm hoãn HĐLĐ, cần quy định thời gian tạm hoãn phải được tính vào thời hạn của hợp đồng.

Hai là, bổ sung quy định về trách nhiệm của mỗi bên trong việc cung cấp đầy đủ các thông tin cần thiết làm cơ sở để mỗi bên có sự lựa chọn phù hợp trước khi tiến hành giao kết HĐLĐ;

Ba là, sửa đổi quy định về chuyển tiếp việc thực hiện HĐLĐ trong trường hợp có sự sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp theo hướng giải quyết hết các chế độ liên quan ở doanh nghiệp cũ, doanh nghiệp mới chỉ có trách nhiệm tiếp nhận và bảo đảm việc làm.

3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực tiền lương

Thứ nhất, điều chỉnh thẩm quyền công bố mức lương tối thiểu vùng do Thủ tướng Chính phủ thực hiện (thay cho hiện nay Chính phủ quy định) trên cơ sở đề xuất của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia nhằm bảo đảm tính linh hoạt, kịp thời trong quá trình thực thi tiền lương tối thiểu.

Thứ hai, quy định vai trò, vị trí độc lập tương đối của Hội đồng tiền lương quốc gia với các cơ quan quản lý Nhà nước trong tư vấn, khuyến nghị tiền lương tối thiểu; mở rộng chức năng của hội đồng không chỉ tư vấn tiền lương tối thiểu mà còn khuyến nghị, tư vấn các nội dung liên quan đến tiền lương. Kiện toàn cơ cấu tổ chức, thành phần của Hội đồng tiền lương quốc gia, bổ sung thành viên độc lập, đại diện lợi ích công cho phù hợp với các Công ước của ILO và thông lệ quốc tế.

3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực BHXH

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, thể chế hóa các chủ trương và hoàn thiện pháp luật, chính sách về bảo hiểm xã hội phải kết hợp với hoàn thiện pháp luật, chính sách về chế độ tiền lương, việc làm, chính sách người có công với cách mạng và các chính sách, pháp luật trong các lĩnh vực có liên quan khác.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung pháp luật về BHXH theo hướng tiến tới thực hiện BHXH toàn dân; thiết kế hệ thống xã hội đa tầng; hoàn thiện các quy định về đóng – hưởng BHXH bảo đảm các nguyên tắc công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững. rà soát, sửa đổi các quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam tham gia BHXH bắt buộc, gắn với việc đẩy mạnh đàm phán, ký kết hiệp định song phương về BHXH.

3.2.5. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong lĩnh vực kỷ luật lao động

Thứ nhất, về khái niệm tái phạm như đã phân tích ở trên hiện nay còn được hiểu theo nhiều cách khác nhau, chưa thống nhất về hành vi, mức độ lỗi và thời gian thực hiện.

Thứ hai, đối với căn cứ sa thải “Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.”.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động

3.3.1. Đối với Chính phủ

Thứ nhất, ban hành kịp thời các văn bản hướng dẫn thi hành luật sau khi các văn bản luật có hiệu lực thi hành nhằm đảm bảo tính đồng bộ trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật về quan hệ lao động.

Thứ hai, hoàn thiện các biện pháp chế tài, quy trình xử lý vi phạm pháp luật về lao động để đảm bảo xử lý kịp thời, nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật và bảo đảm các giải pháp phòng ngừa, răn đe.

Thứ ba, đưa nội dung giáo dục về pháp luật lao động, tác phong lao động và quan hệ lao động vào các chương trình giáo dục, đào tạo nghề để người lao động nhận thức và hành xử đúng pháp luật, đồng thời tăng cường năng lực giám sát đối với người sử dụng lao động trong việc chấp hành đầy đủ các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. Hoàn thiện hệ thống tổ chức, biên chế của đội ngũ công chức làm công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động giữa các cấp; thực hiện có hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động.

Thứ tư, xây dựng và hoàn thiện hệ thống thông tin phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động, đồng thời đáp ứng nhu cầu thông tin thuộc lĩnh vực này đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

Thứ năm, thiết lập các kênh thông tin kết nối giữa người lao động, người lao động, Công đoàn cơ sở với cơ quan quản lý nhà nước để kịp thời xử lý những vụ việc vi phạm pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn trong doanh nghiệp; hỗ trợ các bên trong doanh nghiệp đối thoại, thương lượng, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Thứ sáu, thúc đẩy hoạt động cơ chế 3 bên ở cấp Trung ương thông qua việc tăng cường hoạt động của Ủy ban quan hệ lao động cấp quốc gia, tiến tới hình thành cơ chế 3 bên ở một số tỉnh, thành phố có nhiều doanh nghiệp, nhiều khu công nghiệp nhằm tăng cường cơ chế tham vấn, hỗ trợ và đối thoại giữa các bên trong quan hệ lao động.

3.3.2. Đối với tổ chức đại diện người lao động

** Đối với Công đoàn Việt Nam*

Đổi mới và hoàn thiện mô hình tổ chức của công đoàn các cấp, nâng cao năng lực hỗ trợ, tham vấn cho CĐCS hoạt động, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của CĐCS nhằm phát huy lợi thế của mình trong việc tập hợp và bảo vệ quyền lợi chính đáng của đoàn viên công đoàn; giữ vững vai trò, vị thế của mình trong hệ thống các tổ chức chính trị xã hội của Đảng. Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ CĐCS, có năng lực, trình độ và là lực lượng nòng cốt tham gia đối thoại, Thương lượng tập thể (TLTT) với mục đích chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa các bên để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể; giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động; tập hợp và phát triển đoàn viên, triển khai các hoạt động đáp ứng nhu cầu chính đáng của đoàn viên, người lao động. Xây dựng, tổ chức thực hiện các thiết chế nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động. Xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa ban chấp hành CĐCS với đoàn viên, người lao động và xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên giữa ban chấp hành CĐCS và người sử dụng lao động dưới nhiều hình thức với mục tiêu đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động.

** Đối với tổ chức của người lao động không thuộc hệ thống công đoàn*

Cần tuân thủ nghiêm túc tôn chỉ mục đích đề ra, hoạt động trên cơ sở các quy định của pháp luật, cạnh tranh bình đẳng với các tổ chức khác trong một doanh nghiệp để thể hiện được vai trò đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho thành viên của mình.

3.3.3. Đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Trước đây, đại diện người sử dụng lao động đã được đề cập đến trong một số văn bản dưới luật. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, thương lượng, thỏa thuận được xem là nội dung cơ bản, nòng cốt trong quan hệ lao động. Với nhận thức đó, tổ chức đại diện người sử dụng lao động lần đầu tiên được ghi nhận trong Bộ luật Lao động. Pháp luật quy định: “*Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động*”. Điều này đánh dấu mốc quan trọng trong việc thay đổi và nâng cao nhận thức về tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Pháp luật về đại diện người sử dụng lao động chính là một công cụ hữu hiệu đảm nhận vai trò bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động là vấn đề cần thiết đặt ra trong gian đoạn hiện nay. Hoàn thiện những quy định pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động là giải pháp hiệu quả nhất trong việc khắc phục những hạn chế, bất cập còn tồn tại trong hệ thống pháp luật hiện nay.

Trong quá trình hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động cần phải khắc phục những hạn chế, bất cập của hành lang pháp lý hiện hành và đảm bảo được các yêu cầu đặt ra khi hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả pháp luật; phù hợp với điều kiện gia nhập quốc tế.

Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động là một vấn đề cấp thiết để có thể phát huy một cách hiệu quả sự quản lý của Nhà nước đối với vấn đề này. Đứng trước những nhu cầu, đòi hỏi sự đa dạng của quan hệ lao động và thị trường lao động trong nước cũng như khu vực và thế giới, nhu cầu cần được bảo vệ quyền lợi người lao động ngày một tăng cao. Hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động thực sự tạo lập một hành lang pháp lý đảm bảo an toàn cho việc bảo vệ người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu về các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động và tìm hiểu tình hình thực hiện các quy định này, chúng ta có thể thấy được những ưu điểm cũng như một số điểm còn bất cập, chưa phù hợp với thực tế, tạo lỗ hổng để các đối tượng có mưu đồ bất chính lách luật trong quá trình thực hiện pháp luật. Có thể rút ra những yêu cầu cơ bản của việc thực hiện pháp luật trong lĩnh vực bảo vệ quyền lợi người lao động. Đó là yêu cầu của việc khắc phục những điểm chưa được hợp lí của pháp luật, đáp ứng được yêu cầu thể hiện được đường lối chủ trương của Đảng và Nhà nước, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và phù hợp với những cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia hoặc phê chuẩn. Đáp ứng được những yêu cầu này, công tác hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động chắc chắn sẽ đạt được những bước tiến quan trọng. Xuất phát từ việc nhận thức được một số điểm chưa hợp lí còn tồn tại của các quy định pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động, một số điểm cần sửa đổi bổ sung trong các quy định của pháp luật đã được đặt ra nhằm tạo tính khả thi, thống nhất các quy định pháp luật trên cơ sở bảo vệ quyền lợi người lao động. Đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
2. Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc (1948), Tuyên ngôn Quốc tế nhân quyền.
3. ILO, Công ước của ILO và thông lệ quốc tế.
4. Quốc hội (2015), Luật an toàn vệ sinh lao động.
5. Quốc hội (2012), Luật công đoàn.
6. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động 2012 sửa đổi bổ sung năm 2019.
7. Quốc hội (2010), Luật người khuyết tật.
8. Quốc hội (2016), Luật việc làm.
9. Quốc hội (2014), Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 và năm 2014, Hà Nội.
10. Quốc hội (2014), Luật bảo hiểm y tế, Hà Nội.
11. Chính phủ, (2018), *Nghị quyết 102/NQ-CP 2018 về giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.*
12. Chính phủ, (2014), *Nghị định số 3/2014/ NĐ –CP 16/01/2014 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.*
13. Thủ tướng Chính phủ, (2015), *Chỉ thị số 05/CT-TTg ngày 02/4/2015 về tăng cường thực hiện chính sách BHXH và BHYT.*
14. Thủ tướng Chính phủ, (2016), *Chỉ thị số 34/CT-TTg ngày 26/12/2016 về tăng cường thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp phát triển đối tượng tham gia BHXH.*
15. **Đặng Thị Quỳnh Trang** (2019), *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn Thành phố Đà Nẵng*, Luật văn thạc sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
16. **Đặng Văn Minh** (2020), “Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động – qua thực tiễn tại các khu công nghiệp ở tỉnh Thừa Thiên Huế”, Tóm tắt luận văn thạc sĩ luật học, Huế.
17. **Đào Mộng Điệp** (2015), *Đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động – Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Tư pháp.
18. **Nguyễn Duy Phương, Đào Mộng Điệp** (2010), *Giáo trình Luật Lao động phần I*, NXB Đại học Huế, Huế.

19. **Nguyễn Hữu Chí** (2016), *Giáo trình Luật lao động*, NXB Đại học Huế, Huế.

20. **Nguyễn Hữu Tài** (2019), *Vai trò của Công đoàn đối với đời sống tinh thần người lao động*, Luận văn thạc sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

21. **Nguyễn Thị Hồng Minh** (2018), *Pháp luật lao động về lao động nữ từ thực tiễn các doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

22. **Phạm Dân** (2016), *Các biện pháp bảo vệ người lao động theo luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Huế, Huế.

23. **Phạm Ngọc Lân** (2018), *Pháp luật về người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Huế.

24. **Phạm Thị Thanh Tâm** (2019), *Pháp luật về lao động là người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ luật học. Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội.

25. **Võ Thị Thanh Bình** (2019), *Pháp luật về quyền của lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Huế, Huế.

26. **Vũ Công Vinh** (2020), *Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động theo pháp luật lao động theo pháp luật Việt Nam, qua thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Huế, Huế.

27. **Báo Công Lý** (2017), *Bộ luật lao động: bảo vệ toàn diện quyền lợi của người lao động*. Truy cập 01/05/2017.

<https://baochinhphu.vn/bo-luat-lao-dong-bao-ve-toan-dien-quyen-loi-cua-nguoi-lao-dong-102220395.htm>

28. **Bùi Thị Nhung** (2021), *Phân tích nguyên tắc bảo vệ người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*. Truy cập 07/08/2021.

<https://luatminhkhue.vn/phan-tich-nguyen-tac-bao-ve-nguoi-lao-dong-trong-phap-luat-lao-dong-viet-nam.aspx>.

29. **Quý Hiền** (2022) *Bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động*. Truy cập 01/05/2019.

<https://nhandan.vn/bao-ve-quyen-loi-chinh-dang-cua-nguoi-lao-dong-post357277.html>

30. **Tạp chí Nhân đạo** (2021), *Thu nhập bình quân đầu người giảm 42.000 đồng/tháng so với năm 2020*. Truy cập 03/07/2022.

<https://www.nhandaonline.vn/nam-2021-thu-nhap-binh-quan-dau-nguoi-giam-42000-dongthang-so-voi-nam-2020-a17569.html>