TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

Giáo trình

LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

NHÀ XUẤT BẢN CÔNG AN NHÂN DÂN

GIÁO TRÌNH

LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

Giáo trình

LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

NHÀ XUẤT BẢN CÔNG AN NHÂN DÂN
HÀ NỘI - 2008

Chủ biên
CHU THANH HƯỞNG

Tập thể tác giả

1. CHU THANH HƯỞNG	Chương I, IV, VII
2. TS. ĐỖ GIA THƯ	Chương VI
3. PHAN ĐỨC BÌNH	Chương XI
4. TS. NGUYỄN HỮU CHÍ	Chương VIII, X
5. TS. LƯU BÌNH NHƯỠNG	Chương III, V, XII
6. TS. NGUYỄN THỊ KIM PHỤNG	Chương II, IX

LỜI NÓI ĐẦU

Gần nửa thế kỷ qua đi, kể từ ngày Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời - Nhà nước đã ban hành rất nhiều văn bản pháp luật, trong đó có nhiều văn bản là nguồn vô cùng quan trọng của Luật lao động mà tiêu biểu là Hiến pháp 1946, 1959, 1980, 1992 và Bộ luật lao động.

Song việc giải thích về luật lao động để phục vụ cho nghiên cứu và giảng dạy từ trước tới nay chưa có tính tập trung và quy mô. Năm 1990, Trường Đại học Luật Hà Nội xuất bản Tập bài giảng Luật lao động nhưng mới chỉ tập trung để cập đến một số vấn đề khái quát. Đến nay, với sự ra đời của nhiều văn bản pháp luật mới, những nội dung đó trở nên không còn phù hợp.

Để góp phần nâng cao hiệu quả học tập và nghiên cứu, Trường Đại học Luật Hà Nội xuất bản cuốn ***Giáo trình Luật lao động Việt Nam****. Cuốn giáo trình lần này tập trung phân tích và nêu ra những quan điểm và nội dung cơ bản nhất về Luật lao động, trong đó quan trọng nhất là tư tưởng của Hiến pháp 1992 và Bộ luật lao động.*

Trong quá trình biên soạn do còn thiếu các văn bản chi

tiết, nên ***Giáo trình Luật lao động Việt Nam*** *không thể tránh khỏi những khiếm khuyết, chúng tôi xin chân thành cảm ơn sự đóng góp ý kiến của bạn đọc.*

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

CHƯƠNG I

KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

I. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

1. Đối tượng điều chỉnh của luật lao động

Đối tượng điều chỉnh của luật lao động là các quan hệ xã hội về sử dụng lao động (quan hệ lao động) và các quan hệ phát sinh trong quá trình sử dụng lao động (quan hệ liên quan đến quan hệ lao động). Như vậy, đối tượng điều chỉnh của Luật lao động bao gồm có hai nhóm quan hệ xã hội:

- Quan hệ lao động;

- Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động (phát sinh từ quá trình sử dụng lao động).

a. Quan hệ lao động

Lao động giữ một vai trò quan trọng trong lịch sử loài người. Ph.Ăngghen đã viết: "*Lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống con người, đến một mức và trên một ý nghĩa nào đó chúng ta phải nói rằng: Lao động đã tạo ra chính bản thân con người*".(1)

Trong quá trình lao động, con người tác động trực tiếp

(1). C Mác - Ph.Ăngghen Tuyển tập. Tập 5. Nxb. Sự thật. Hà Nội 1983. tr. 491.

vào thế giới xung quanh và mục đích của quá trình lao động được thể hiện trong kết quả của nó. Nhờ có lao động mà con người tách mình ra khỏi thế giới động vật, đồng thời biết vận dụng quy luật của thiên nhiên để chinh phục nó. Điều đó khẳng định lao động là hoạt động có ý chí, có mục đích của con người nhằm tạo ra một giá trị sử dụng nhất định. Lao động tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần của xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng, hiệu quả là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước. Lao động của con người bao giờ cũng nằm trong một hình thái xã hội nhất định, bởi vì trong quá trình lao động con người không chỉ quan hệ với thiên nhiên mà còn có quan hệ với nhau. Quan hệ giữa con người với con người trong lao động nhằm tạo ra những giá trị vật chất, tinh thần phục vụ chính bản thân và xã hội gọi là quan hệ lao động. Quan hệ lao động này là biểu hiện một mặt của quan hệ sản xuất và chịu sự chi phối của quan hệ sở hữu. Chính vì thế, trong các chế độ xã hội khác nhau tùy thuộc vào đặc điểm tính chất của các quan hệ sở hữu thống trị mà có những phương thức tổ chức lao động phù hợp. Và ở đâu có tổ chức lao động, có hợp tác và phân công lao động, ở đó có tồn tại quan hệ lao động.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế, để đảm bảo sự bình đẳng và tự do cạnh tranh lành mạnh của các chủ thể, pháp luật quy định và ghi nhận quyền được tự do kinh doanh, tự chủ sản xuất trong đó có tự chủ trong lĩnh vực sử dụng lao động theo nhu cầu và tự nguyện của mỗi người. Từ đó đã hình thành các quan hệ lao động mới, các quan hệ này ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp, đan xen lẫn nhau. Nhiệm vụ của Nhà nước bằng pháp luật - công cụ quản lý xã hội của mình điều tiết

các mối quan hệ xã hội đảm bảo lợi ích của các bên và lợi ích chung của xã hội.

Tuy nhiên, do có sự khác nhau về mục đích sử dụng lao động, các quan hệ lao động lại hình thành giữa các chủ thể khác nhau và tồn tại trong các thành phần kinh tế nên chúng do nhiều ngành luật điều chỉnh và bằng những phương pháp khác nhau. Trong số các quan hệ lao động tồn tại trong đời sống xã hội, Luật lao động chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế. Tức là Luật lao động chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động được xác lập trên cơ sở hợp đồng lao động. Điều 1 Bộ luật lao động quy định: "*Bộ luật lao động điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động*". Đây là loại quan hệ lao động tiêu biểu và cũng là hình thức sử dụng lao động chủ yếu, phổ biến trong nền kinh tế thị trường. Đối với quan hệ lao động hình thành trên cơ sở hợp đồng, pháp luật đặt ra các tiêu chuẩn, chuẩn mực hay khung pháp lý. Trong đó quyền lợi của các bên được ấn định ở mức tối thiểu và nghĩa vụ ấn định ở mức tối đa. Các chủ thể khi tham gia hoàn toàn được tự do, bình đẳng, tự nguyện, tự thỏa thuận các vấn đề liên quan đến quá trình lao động phù hợp với pháp luật và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Như vậy, có thể hiểu đối với các quan hệ lao động hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động, Nhà nước thông qua các quy định của pháp luật, tạo hành lang pháp lý để các chủ thể tự do thương lượng với nhau trên nguyên tắc cùng có lợi và

không trái với pháp luật.

Khác với quan hệ lao động làm công ăn lương do Luật lao động điều chỉnh, quan hệ lao động của những người làm việc trong bộ máy nhà nước có những nét đặc trưng khác biệt. Người lao động làm việc trong bộ máy nhà nước với tư cách là công chức để quản lý và điều hành đất nước nên quan hệ lao động ở đây là quan hệ về quản lý, quan hệ quyền lực, hơn nữa do yêu cầu khách quan của quản lý hành chính nhà nước nên bất cứ một nhà nước nào cũng đều cần có một đội ngũ công chức ổn định có đủ năng lực, trình độ, kinh nghiệm để điều hành đất nước. Vì vậy, việc thiết lập quan hệ lao động của những người muốn trở thành công chức phải theo một yêu cầu hết sức nghiêm ngặt, từ tuyển dụng, bổ nhiệm, thăng thưởng, kỷ luật đến việc đảm bảo ổn định đời sống cho họ đều phải do Nhà nước quy định. Các quan hệ lao động này được xác lập trên cơ sở những quyết định mang tính chất hành chính, không có yếu tố thỏa thuận của các bên. Vì vậy, quan hệ lao động của công chức trong bộ máy Nhà nước trước hết do Luật hành chính điều chỉnh.

Tuy nhiên, xét trên một phương diện nào đó thì công chức nhà nước (và một số đối tượng tương tự) cũng thuộc giới những người lao động trong xã hội. Nhà nước cũng sử dụng sức lao động của họ để thực hiện các công vụ - các chức năng của mình nên quan hệ giữa họ với Nhà nước - thông qua các cơ quan Nhà nước - cũng là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Giữa các bên mặc dù không có sự thỏa thuận nhưng Nhà nước cũng phải căn cứ vào sự tiêu hao sức lao động của các công chức trong từng công việc để quyết định tiền lương, thời gian làm việc cho phù hợp. Họ cũng được đảm bảo điều kiện an toàn vệ

sinh trong lao động và được bảo hiểm xã hội trong và sau quá trình lao động. Dưới góc độ là một quan hệ sử dụng lao động, Luật lao động cũng điều chỉnh các quan hệ lao động của các công chức trong phạm vi phù hợp. Điều 4 Bộ luật Lao động quy định: "*Chế độ lao động đối với công chức, viên chức nhà nước, người giữ các chức vụ được bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị xã hội khác và các xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này*".

b. Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động

Ngoài quan hệ lao động làm công ăn lương là quan hệ chủ yếu, Luật lao động còn điều chỉnh cả một số các quan hệ xã hội khác có liên quan chặt chẽ với quan hệ lao động. Những quan hệ đó bao gồm:

** Quan hệ về việc làm*

Việc làm đối tượng mà hoạt động lao động của con người diễn ra là cái không thể thiếu khi nói đến quá trình lao động không có việc làm thì không thể có sự làm việc.

Đối với người lao động, việc làm là cái được quan tâm đầu tiên và đồng thời là điều quan tâm suốt cả cuộc đời lao động. Việc làm đầy đủ, việc làm có hiệu quả, việc làm được tự do lựa chọn, ba vấn đề đã được Tổ chức lao động quốc tế đặt ra và mong muốn các quốc gia phải có những nỗ lực để đảm bảo.

Quan hệ việc làm là quan hệ được xác lập để đảm bảo việc làm cho người lao động. Quan hệ này vừa có tính chất

tạo cơ hội, vừa có tác dụng nâng cao khả năng tham gia làm việc ổn định của người lao động đồng thời để nâng cao chất lượng của việc làm. Quan hệ việc làm thể hiện ở ba loại chủ yếu: Quan hệ việc làm giữa Nhà nước với người lao động; quan hệ việc làm giữa đơn vị sử dụng lao động với người lao động; quan hệ việc làm giữa các trung tâm dịch vụ việc làm với người lao động. Mặc dù các quan hệ đó có những biểu hiện khác nhau nhưng đều có chung một điểm là đều thuộc về một lĩnh vực và đều được luật lao động điều chỉnh.

** Quan hệ học nghề*

Trình độ nghề nghiệp là một yếu tố rất cần thiết vì không có trình độ nghề nghiệp người lao động sẽ ít có cơ hội tham gia quan hệ lao động cũng như duy trì và ổn định quan hệ lao động. Công nghệ ngày nay đã có những bước tiến mạnh mẽ và nhanh chóng, đòi hỏi trình độ nghề nghiệp của người lao động càng ngày càng được nâng cao. Yêu cầu nâng cao trình độ nghề nghiệp không còn là nguyện vọng của người sử dụng lao động.

Quan hệ học nghề, vì thế vừa có thể là một quan hệ độc lập, vừa có thể là một quan hệ phụ thuộc quan hệ lao động. Tuy nhiên, xét về khía cạnh chung nhất, các quan hệ đó đều là quan hệ học nghề - tức là quan hệ về việc đào tạo, nâng cao, bồi dưỡng nghề nghiệp nhằm chuẩn bị những điều kiện cần thiết để một người có thể tự tạo việc làm, kiếm việc làm, đồng thời có thể tìm cơ hội nâng cao chất lượng của quá trình lao động và thăng tiến trong nghề nghiệp.

** Quan hệ về bồi thường thiệt hại*

Trên thực tế phần lớn các quan hệ xã hội về bồi thường

thiệt hại do Luật dân sự điều chỉnh. Nhưng nếu thiệt hại lại do một trong các bên của quan hệ lao động gây ra cho bên kia trong khi thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động làm phát sinh quan hệ về bồi thường thiệt hại và do Luật lao động điều chỉnh.

** Quan hệ về bảo hiểm xã hội*

Việc đảm bảo vật chất cho người lao động khi gặp những trường hợp hiểm nghèo không tự lao động để sinh sống được Nhà nước đảm bảo bằng nhiều loại quỹ khác nhau, trong đó có quỹ bảo hiểm xã hội. Quá trình đảm bảo các điều kiện vật chất cho người lao động có liên quan chặt chẽ với quan hệ lao động vì vậy được các quy phạm luật lao động điều chỉnh.

** Quan hệ giữa người sử dụng lao động và đại diện của tập thể lao động*

Người đại diện cho tập thể lao động tham gia vào mối quan hệ với bên sử dụng lao động là tổ chức công đoàn với tư cách là người đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động như: việc làm, tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khác, vì vậy nó thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật lao động. Ngoài ra, công đoàn còn là người đại diện cho lực lượng lao động xã hội trong mối quan hệ với Nhà nước khi hoạch định chính sách, pháp luật, trong việc kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động...

** Quan hệ về giải quyết các tranh chấp lao động và các cuộc đình công*

Trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động giữa các chủ thể của quan hệ lao động có thể nảy sinh những bất đồng về quyền và lợi ích. Sự bất đồng đó làm phát sinh

các tranh chấp lao động và trong một số trường hợp làm phát sinh các cuộc đình công. Việc giải quyết những tranh chấp và các cuộc đình công đó do các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền thực hiện nhằm đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên, đảm bảo sự hài hòa, ổn định quan hệ lao động, vì vậy quan hệ này thuộc đối tượng điều chỉnh của Luật lao động.

** Quan hệ về quản lý lao động*

Là quan hệ giữa Nhà nước hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền với các cấp, ngành, doanh nghiệp hoặc người sử dụng lao động trong việc chấp hành các quy định của Nhà nước về sử dụng lao động. Mục đích của quan hệ này là nhằm đảm bảo quyền lợi của các bên quan hệ lao động và lợi ích chung của xã hội, đảm bảo cho các quan hệ lao động đã xác lập được hài hòa, ổn định, thúc đẩy phát triển sản xuất là đối tượng điều chỉnh của Luật lao động.

2. Phương pháp điều chỉnh của Luật lao động

Cùng với đối tượng điều chỉnh phương pháp điều chỉnh cũng là căn cứ để phân biệt các ngành luật và đồng thời để khẳng định tính độc lập của mỗi ngành luật. Phương pháp điều chỉnh của mỗi ngành luật được xác định bằng đặc điểm, tính chất của đối tượng điều chỉnh của ngành luật đó. Xuất phát từ tính chất của các quan hệ xã hội do Luật lao động điều chỉnh, Luật lao động sử dụng nhiều phương pháp tác động khác nhau tùy thuộc vào từng quan hệ lao động cụ thể.

Các phương pháp điều chỉnh của Luật lao động bao gồm:

a. Phương pháp thỏa thuận

Phương pháp này chủ yếu áp dụng trong trường hợp xác lập

quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động và trong việc xác lập thỏa ước lao động tập thể. Xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là tự do thương lượng nên khi tham gia vào quan hệ lao động các bên cùng nhau thỏa thuận các vấn đề liên quan trong quá trình lao động trên cơ sở tự nguyện bình đẳng nhằm đảm bảo cho hai bên cùng có lợi và tạo điều kiện để các bên thực hiện tốt các nghĩa vụ của mình. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng phương pháp thỏa thuận trong Luật lao động khác với phương pháp thỏa thuận trong Luật dân sự. Sự khác nhau đó được thể hiện qua tính chất các quan hệ xã hội mà mỗi ngành luật điều chỉnh. Trong Luật dân sự các quan hệ xã hội chủ yếu mà ngành luật này điều chỉnh là các quan hệ tài sản. Các chủ thể tham gia vào các quan hệ tài sản độc lập với nhau về tổ chức và tài sản. Hay nói khác, các chủ thể tham gia quan hệ xã hội do Luật dân sự điều chỉnh bình đẳng và độc lập với nhau về địa vị kinh tế. Chính vì vậy mà phương pháp thỏa thuận trong Luật dân sự được sử dụng triệt để, chúng tác động lên các quan hệ dân sự trong suốt quá trình từ khi xác lập đến chấm dứt.

Ngược lại, trong Luật lao động các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động không bình đẳng về địa vị và không độc lập với nhau về tổ chức. Khi tham gia vào quan hệ lao động, người lao động bị ràng buộc với người sử dụng lao động về mặt tổ chức và lợi ích kinh tế và thường ở vị trí yếu thế so với người sử dụng lao động. Chính vì vậy để điều hòa mối quan hệ này, Nhà nước bằng pháp luật đã đặt ra những quy định nhằm bảo vệ người lao động, nâng vị trí của người lao động để họ bình đẳng với người sử dụng lao động. Bởi lẽ đó phương pháp thỏa thuận trong Luật lao động tuy là tự do

thương lượng, tự nguyện thỏa thuận, các chủ thể thực hiện quyền tự định đoạt của mình trong khuôn khổ pháp luật nhưng lao động luôn có yếu tố quản lý.

b. Phương pháp mệnh lệnh

Phương pháp mệnh lệnh được sử dụng trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động, chúng thường được dùng để xác định nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động trong phạm vi quyền hạn của mình có quyền đặt ra các quy định buộc người lao động phải chấp hành. Như vậy, có thể nói phương pháp mệnh lệnh trong Luật lao động thể hiện quyền uy của người sử dụng lao động đối với người lao động. Bên sử dụng lao động có thể đặt ra nội quy, quy chế, những quy định về tổ chức, sắp xếp lao động và người lao động có nghĩa vụ chấp hành. Cũng cần phải phân biệt phương pháp mệnh lệnh trong Luật hành chính và phương pháp mệnh lệnh trong Luật lao động. Các chủ thể tham gia vào quan hệ quản lý hành chính nhà nước có địa vị pháp lý không bình đẳng, một bên có quyền nhân danh Nhà nước ra những mệnh lệnh bắt buộc thi hành với một bên có nghĩa vụ phục tùng các mệnh lệnh đó. Chính vì vậy, phương pháp mệnh lệnh của Luật hành chính bao giờ cũng mang tính cứng rắn và thể hiện quyền lực Nhà nước trong lĩnh vực quản lý. Trong Luật lao động phương pháp mệnh lệnh không phải thể hiện quyền lực nhà nước mà thể hiện quyền uy của chủ sử dụng lao động đối với người lao động.

c. Thông qua các hoạt động công đoàn, tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động

Có thể nói đây là phương pháp điều chỉnh rất đặc thù của

Luật lao động. Phương pháp này được sử dụng để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong quá trình lao động có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Như sắp xếp việc làm, điều động lao động, trả công, trả thưởng, thực hiện bảo hiểm xã hội v.v.. phải có sự tham gia của tổ chức công đoàn với tư cách là người đại diện bảo vệ quyền lợi của giới lao động. Các chủ thể tham gia quan hệ lao động có địa vị kinh tế không bình đẳng: Người sử dụng lao động có đầy đủ các điều kiện vốn, vật tư, công nghệ, kỹ thuật, khả năng kinh doanh, ngược lại người lao động chỉ có tay một thứ tài sản duy nhất là sức lao động của mình. Để có thu nhập đảm bảo cuộc sống, họ phải bán sức lao động. Và như vậy khi tham gia vào quan hệ mua bán này, họ - những người lao động, luôn bị rơi vào vị trí thế yếu. Bởi lẽ thứ hàng hóa duy nhất mà họ đem bán (sức lao động) có đặc tính khác hẳn với các loại hàng hóa và tư liệu tiêu dùng khác là khi sử dụng nó tạo ra một giá trị rất lớn, điều này tạo điều kiện nảy sinh sự bóc lột từ phía người mua nó. Chính vì vậy, khi tham gia vào quan hệ mua bán này những người bán dựa vào nhau, thống nhất nhau thành một khối nhằm hạn chế khả năng nảy sinh bóc lột từ những người mua. Và tổ chức công đoàn - với tư cách là tổ chức do những người lao động tự nguyện lập nên nhằm mục đích thay họ tham gia với giới sử dụng lao động, bảo vệ quyền lợi của người lao động khi các quyền và lợi ích hợp pháp của họ có nguy cơ bị xâm phạm. Cũng chính vì lẽ đó, để đảm bảo lợi ích của người lao động, đảm bảo sự hài hòa, ổn định trong quan hệ lao động, Nhà nước bằng pháp luật-đặt ra các quy định ghi nhận và tôn trọng quyền đại diện của người lao động trong suốt quá trình lao động. Điều đó có thể khẳng định sự hiện diện của tổ chức công đoàn - người đại diện hợp pháp cho quyền và lợi

ích chính đáng của người lao động trong suốt quá trình lao động là chính đáng không thể thiếu được.

II. CÁC NGUYÊN TẮC CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Nguyên tắc cơ bản của Luật lao động là những nguyên lý, tư tưởng chỉ đạo quán triệt và xuyên suốt toàn bộ hệ thống các quy phạm pháp luật lao động trong việc điều chỉnh các quan hệ xã hội về sử dụng lao động. Nội dung các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động thể hiện quan điểm, đường lối, chính sách đổi mới của Đảng, Nhà nước ta trong thời kỳ mở cửa.

Với tư tưởng chiến lược "*Vì con người và phát huy nhân tố con người*", các quy phạm của Luật lao động thể hiện chủ trương, đường lối của Đảng là giải phóng và phát triển nguồn nhân lực dồi dào của đất nước, khuyến khích sử dụng tiềm năng lao động xã hội, tạo điều kiện và môi trường để mọi người lao động có việc làm, tự do lao động, từng bước cải thiện đời sống vật chất của người lao động, đảm bảo cơ bản tối thiểu về việc làm, trả công lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động, kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội, coi trọng và bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động nhằm phát triển sản xuất, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế, ổn định tình hình kinh tế - xã hội, phục vụ mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh.

Các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động bao gồm:

1. Bảo vệ người lao động

Tư tưởng bảo vệ người lao động xuất phát từ quan điểm

coi mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là "*vì con người, phát huy nhân tố con người, trước hết là người lao động*" được đề ra tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII. Nghị quyết của Đại hội Đảng VIII tiếp tục khẳng định cụ thể hơn: "*Để phát triển sức sản xuất cần phát huy khả năng của mọi thành phần kinh tế, thừa nhận trên thực tế còn có bóc lột, sự phân hóa giàu nghèo nhất định trong xã hội, nhưng phải luôn quan tâm, bảo vệ lợi ích người lao động*".

Nội dung của nguyên tắc bảo vệ người lao động rất rộng, đòi hỏi pháp luật phải thể hiện quan điểm bảo vệ họ với tư cách bảo vệ con người, chủ thể của quan hệ lao động. Vì vậy, nó không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động... mà phải bảo vệ họ trên mọi phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu thập, tính mạng, nhân phẩm, danh dự, cuộc sống của bản thân và gia đình họ, thậm chí cả nhu cầu nghỉ ngơi, nâng cao trình độ, liên kết và phát triển trong môi trường lao động và xã hội lành mạnh. Do vậy, nguyên tắc bảo vệ người lao động bao hàm các nội dung sau:

1.1. Đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp không bị phân biệt đối xử của người lao động

Đảm bảo cho mọi người đều có việc làm và tự do lựa chọn việc làm, tự do ngành nghề, tự do chuyển dịch lao động là một trong những nhiệm vụ hàng đầu vừa mang tính cấp bách vừa có tính chiến lược lâu dài trong chính sách kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước. Điều 55 Hiến pháp 1992 quy định rõ: "*Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động*". Quy định trên của Hiến pháp là để

đảm bảo về mặt pháp lý quyền tự do lựa chọn việc làm, tự do ngành nghề của người lao động, khoản 1 Điều 5 Bộ luật lao động cũng quy định: "*Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và ngành nghề, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tôn giáo...*". Nội dung của quyền này là đảm bảo về mặt pháp lý cho người lao động trong phạm vi khả năng, nguyện vọng của mình có được cơ hội tìm kiếm việc làm và có quyền làm việc. Các quy định của Luật lao động đảm bảo cho người lao động được tham gia vào các quan hệ lao động với các quyền:

- Lựa chọn công việc cụ thể, nghề nghiệp theo khả năng của bản thân.

- Lựa chọn nơi làm việc thích hợp với điều kiện sống, sinh hoạt của bản thân và gia đình.

- Có quyền tham gia quan hệ lao động với bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

- Tự do xác lập, chấm dứt quan hệ lao động.

Để người lao động được hưởng và thực hiện được các quyền nói trên của mình, Luật lao động một mặt ghi nhận quyền có việc làm và tự do lựa chọn nơi làm việc (Điều 16,17 Bộ luật lao động) của người lao động, mặt khác quy định trách nhiệm của Nhà nước, của các doanh nghiệp và toàn xã hội trong việc tạo điều kiện để mọi người lao động có việc làm và được làm việc (Điều 13, 14, 15, 18 Bộ luật lao động).

Quyền có việc làm, tự do lựa chọn việc làm, tự do chọn ngành nghề của người lao động không chỉ dừng lại ở việc tìm kiếm việc làm, có được việc làm ổn định mà trong quá

trình làm việc người lao động còn được pháp luật đảm bảo quyền tự do chuyển dịch lao động của mình phù hợp với khả năng, hoàn cảnh của cá nhân và gia đình. Tự do việc làm trong khuôn khổ pháp luật cho phép còn được thể hiện ở việc người lao động tùy thuộc vào khả năng của mình tham gia vào quan hệ lao động với tư cách là người làm thuê hoặc người thuê mướn, sử dụng lao động được pháp luật ghi nhận và bảo vệ (khoản 3 Điều 5, Điều 6 và khoản 2 Điều 16 Bộ luật lao động).

1.2. Trả lương (công) theo lao động

Phân phối theo lao động là một quy luật kinh tế khách quan.

Đó là sự vận dụng quy luật giá trị của nền sản xuất hàng hóa vào việc trả công lao động với ý nghĩa sức lao động là hàng hóa, tiền lương (tiền công) là giá cả sức lao động, tiền lương (tiền công) trả cho người lao động phải đảm bảo cho họ đủ bù đắp lao động hao phí và duy trì cuộc sống lâu dài. Xuất phát từ quan điểm, nhận thức sức lao động là hàng hóa, tiền lương là giá cả sức lao động, các quy định về tiền lương do Nhà nước ban hành phải phản ánh đúng giá trị sức lao động. Tùy từng tính chất, đặc điểm khác nhau của từng loại lao động mà Nhà nước quy định chế độ tiền lương hợp lý và phải quán triệt nguyên tắc:

- Lao động có trình độ nghề nghiệp cao thành thạo, chất lượng cao, làm việc nhiều thì được trả công cao và ngược lại.

- Những lao động ngang nhau phải trả công ngang nhau. Tuy nhiên, ngoài việc căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động của người lao động được biểu hiện qua thời gian lao động và trình độ nghề nghiệp hoặc số lượng và chất lượng

sản phẩm làm ra, việc trả công lao động còn phải tính đến các điều kiện khác như: Thu nhập quốc dân, hoặc thu nhập của doanh nghiệp, năng suất lao động đạt được để điều tiết việc trả lương.

Đối với khu vực hành chính sự nghiệp, tiền lương trả cho người lao động hoàn toàn phụ thuộc vào năng suất lao động và thu nhập quốc dân từ sản xuất. Vì vậy, tiền lương của người lao động do Nhà nước quy định và thực hiện chi trả từ ngân sách có tính đến các yếu tố trình độ chuyên môn nghề nghiệp, chất lượng và hiệu quả công tác. Ngược lại, khi chuyển sang cơ chế thị trường, tiền lương trả cho người lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh Nhà nước không thể quy định trực tiếp, mà hình thành trên thị trường sức lao động do người sử dụng và người lao động thỏa thuận trong hợp đồng lao động, hoặc thỏa ước lao động tập thể phù hợp với kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Khoản 1 Điều 7 và Điều 55 Bộ luật lao động cũng đã quy định rõ: "*Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động được trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định*".

Như vậy các thang, bảng lương mà Nhà nước quy định đối với doanh nghiệp chỉ để làm căn cứ tính đơn giá tiền lương, thu và trả bảo hiểm xã hội. Mức tiền công cụ thể, thực tế phải do hai bên thỏa thuận trên cơ sở thu nhập và năng suất của doanh nghiệp. Nhà nước có trách nhiệm bảo hộ tiền lương cho mọi người lao động trong các doanh nghiệp thông qua việc ấn định và nắm giữ quyền ấn định mức lương tối thiểu.

Để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong việc

được trả lương và hưởng lương trên cơ sở thỏa thuận, pháp luật lao động cũng quy định các biện pháp bảo vệ người lao động và bảo hộ tiền lương của người lao động (Điều 59, 60, 61 Bộ luật lao động).

1.3. Thực hiện bảo hộ lao động đối với người lao động

Xuất phát từ quan điểm và nhận thức: "*Con người là vốn quý, là lực lượng lao động chủ yếu của xã hội*", do vậy việc bảo vệ sức khỏe nói chung và bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động cho người lao động nói riêng là nhiệm vụ và trách nhiệm không thể thiếu được của Nhà nước và các doanh nghiệp (được ghi nhận trong các văn bản pháp luật).

Điều 56 Hiến pháp 1992 quy định trách nhiệm của Nhà nước "*Ban hành các chính sách, các chế độ bảo hộ lao động*". Khoản 2 Điều 95 Bộ luật lao động cũng quy định rõ: "*Chính phủ lập chương trình quốc gia về bảo hộ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động và vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân. Ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động*".

Pháp luật lao động đảm bảo cho người lao động quyền được làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh lao động, quy định trách nhiệm của Nhà nước, các cấp, các ngành và của người sử dụng lao động đối với tính mạng và sức khỏe của người lao động. Nội dung của nguyên tắc này được ghi nhận, trong chương IX, tại các Điều 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104 của Bộ luật Lao động. Những đảm bảo về pháp lý để người lao động thực sự được hưởng quyền bảo hộ

lao động thể hiện:

- Được đảm bảo làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh lao động.

- Được hưởng chế độ trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân.

- Được hưởng các chế độ bồi dưỡng sức khỏe khi làm những công việc nặng nhọc, có yếu tố độc hại, nguy hiểm.

- Được sắp xếp việc làm phù hợp với sức khỏe và được áp dụng thời gian làm việc rút ngắn đối với công việc độc hại, nặng nhọc.

- Được đảm bảo các điều kiện về vật chất khi khám và điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...

1.4. Đảm bảo quyền được nghỉ ngơi của người lao động

Nghỉ ngơi là một nhu cầu không thể thiếu được của cuộc sống. Vì vậy, Nhà nước luôn quan tâm đến quyền được nghỉ ngơi của người lao động. Điều 56 Hiến pháp 1992 quy định: "*Nhà nước quy định thời gian lao động... chế độ nghỉ ngơi đối với viên chức Nhà nước và những người làm công ăn lương...*".

Căn cứ vào tính chất mỗi ngành, nghề, đặc điểm lao động trong từng khu vực khác nhau, Nhà nước ngoài việc quy định thời gian làm việc hợp lý còn quy định thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động nhằm tạo điều kiện cho họ khả năng phục hồi sức khỏe, tái sản xuất sức lao động và tăng năng suất lao động. Thời gian nghỉ ngơi theo chế độ của người lao động được hiểu là thời gian mà người lao được nghỉ giữa ca làm việc, tuần làm việc, thời gian nghỉ những ngày lễ, tết, nghỉ hàng năm theo quy định của pháp luật. Thời gian đó

người lao động không phải thực hiện nghĩa vụ lao động nhưng vẫn được tính là thời gian làm việc và được đảm bảo trả lương. Để đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động, Nhà nước quy định cụ thể các chế độ nghỉ, thời gian và quyền lợi của người lao động khi nghỉ tại các Điều 71, 72, 73, 74, 75 và 76 Bộ luật Lao động.

Như vậy, quyền được nghỉ ngơi là một quyền cơ bản được ghi nhận trong Hiến pháp và các văn bản pháp luật lao động khác. Trách nhiệm của Nhà nước và của người sử dụng lao động là phải tạo mọi điều kiện để người lao động thực hiện được quyền đó của mình.

1.5. Tôn trọng quyền đại diện của tập thể lao động

Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp dù là doanh nghiệp tư nhân hay Nhà nước đều có quyền tham gia quản lý doanh nghiệp theo nội quy, điều lệ của doanh nghiệp và quy định của pháp luật; kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về sử dụng lao động. Họ thực hiện quyền đó của mình thông qua người đại diện của họ, đó là tổ chức công đoàn. Công đoàn, như Điều 10 Hiến pháp 1992 đã ghi nhận: "*là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân viên chức và những người lao động khác, tham gia quản lý Nhà nước và xã hội...*". Quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình là một trong những quyền quan trọng của người lao động được pháp luật lao động ghi nhận và đảm bảo thực hiện.

Pháp luật lao động thừa nhận vai trò của công đoàn với tư

cách là người đại diện hợp pháp cho quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; công đoàn tham gia vào mối quan hệ với các đơn vị sử dụng lao động cũng nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của người lao động khỏi sự xâm phạm từ phía người sử dụng lao động. Pháp luật thừa nhận và tôn trọng quyền của người lao động bằng việc quy định cho tổ chức công đoàn những quyền hạn, trách nhiệm trong lĩnh vực sử dụng lao động, trả công, bảo hộ lao động và bảo hiểm xã hội. Nội dung của nguyên tắc này được thể hiện tại khoản 2 Điều 7, khoản 2 Điều 38, Điều 60, khoản 1 Điều 76, khoản 3 Điều 75, Điều 106... của Bộ luật lao động.

1.6. Thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người lao động

Bảo hiểm xã hội là một hoạt động không thể thiếu được trong đời sống xã hội và càng không thể thiếu được đối với người lao động, đó là một đảm bảo rất quan trọng và có ý nghĩa thiết thực, góp phần ổn định cuộc sống cho người lao động trong những trường hợp rủi ro. Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến công tác bảo hiểm và thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Quyền được hưởng bảo hiểm xã hội là một trong những quyền cơ bản của người lao động được pháp luật ghi nhận và bảo vệ. Nhà nước và các đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện các chế độ bảo hiểm đối với người lao động. Điều 56 Hiến pháp 1992 quy định: "*... Nhà nước quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội đối với viên chức Nhà nước và những người làm công ăn lương khuyến khích phát triển các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động*". Để đảm bảo quyền lợi bảo hiểm xã hội của người lao động, Luật lao động không chỉ quy định

quyền được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội khi ốm đau, tha sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chế độ hưu trí và chế độ tử tuất, mà còn quy định trách nhiệm của Nhà nước, các đơn vị sử dụng lao động trong việc đóng góp bảo hiểm và thực hiện các chế độ bảo hiểm cho người lao động. Các quyền và nghĩa vụ của người lao động, Nhà nước và các đơn vị sử dụng lao động được ghi nhận, quy định tại các Điều 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146 và 148 Bộ luật Lao động. Thể hiện nội dung của nguyên tắc này, các quy định của Luật lao động phải đảm bảo cho mọi người lao động trong mọi thành phần kinh tế không phân biệt nghề nghiệp, thành phần xã hội, tôn giáo, giới tính, nếu có tham gia vào quan hệ lao động, có đóng góp bảo hiểm xã hội thì đều được đảm bảo các điều kiện về vật chất trong trường hợp tạm thời hoặc vĩnh viễn mất sức lao động, mất việc làm nhằm giúp họ khắc phục khó khăn, ổn định đời sống, tạo điều kiện để họ an tâm lao động, thúc đẩy sản xuất phát triển.

2. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động

Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động là tư tưởng chủ đạo xuyên suốt quá trình xây dựng và áp dụng pháp luật lao động. Bởi lẽ người sử dụng lao động là một bên của quan hệ lao động. Cùng với việc bảo vệ người lao động, không thể không tính đến bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động mặc dù họ là kẻ mạnh. Người sử dụng lao động dù thuộc thành phần kinh tế tư nhân hay nhà nước đều có quyền tự chủ sản xuất kinh doanh, quyền tự do kinh doanh và quyền sở hữu tài sản, vốn tư liệu sản xuất, các quyền trên được Hiến pháp 1992 ghi nhận. Nhà

nước khuyến khích đầu tư nước ngoài, đầu tư trong nước có lợi cho nền kinh tế cũng đồng thời là nhằm góp phần quan trọng trong việc tạo việc làm và giải quyết việc làm. Nếu như người lao động có quyền tự do lựa chọn việc làm và được hưởng mọi quyền lợi trong lao động thì người sử dụng lao động trong bất kỳ thành phần kinh tế nào cũng có quyền tuyển chọn lao động, quyền tăng giảm lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, quyền điều hành lao động, quyền ban hành nội quy và các quy chế lao động, có quyền khen thưởng, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng... theo quy định của pháp luật (Điều 8, 82 Bộ luật lao động). Nếu tài sản của người sử dụng lao động bị người lao động làm thiệt hại thì họ có quyền yêu cầu được bồi thường (Điều 89, 90 Bộ luật lao động). Người sử dụng lao động cũng có quyền phối hợp với tổ chức công đoàn trong quá trình sử dụng lao động để quản lý lao động dân chủ và hiệu quả (Điều 11, 154 Bộ luật lao động), có quyền thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể trong đơn vị cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh và khả năng kinh tế, tài chính của đơn vị mình (chương V Bộ luật lao động). Trong quá trình hoạt động, họ có quyền tham gia các tổ chức của người sử dụng lao động. Nếu các quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm hại, họ cũng có quyền yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền bảo vệ.

3. Kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội

Trong quá trình điều chỉnh các quan hệ lao động, Luật lao động phải kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội bởi người lao động là các thành viên trong xã hội, tham gia quan hệ lao động để đảm bảo cuộc sống cho

bản thân và gia đình mình nên các chế độ lao động không chỉ liên quan đến người lao động mà còn liên quan đến toàn bộ đời sống xã hội. Trong quá trình lao động, người lao động luôn luôn vận động tư duy, có lý trí để đánh giá và cảm nhận các sự vật, hiện tượng, chính sách, chế độ... và đặc biệt giữa họ có sự tác động qua lại với nhau, với môi trường xã hội theo cả hướng tích cực và tiêu cực. Như vậy, quan hệ lao động vừa có tính kinh tế, vừa có tính xã hội. Khi điều tiết quan hệ lao động, Nhà nước phải chú ý đến các bên, nhất là người lao động, về tất cả các phương diện như lợi ích vật chất, tinh thần, nhu cầu xã hội... và đặt những vấn đề đó trong mối tương quan phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước.

Tinh thần trên đã được khái quát trong Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII: "*Phải có chính sách xã hội là động lực để phát triển kinh tế, nhưng đồng thời phải có chính sách kinh tế là cơ sở và tiền đề để thực hiện chính sách xã hội*" và Đại hội Đảng VIII cũng chỉ rõ: "*Kinh tế thị trường có những mặt tiêu cực, mâu thuẫn với bản chất xã hội chủ nghĩa, đó là xu thế phân hóa giàu nghèo quá mức, là tâm lý sùng bái đồng tiền, vì đồng tiền mà chà đạp lên nhân phẩm, đạo đức... đi vào kinh tế thị trường phải khắc phục, hạn chế tối đa những khuynh hướng tiêu cực đó*".

Như vậy, đồng thời với các mục tiêu kinh tế như lợi nhuận, tiền lương, tăng trưởng... Luật lao động cũng phải giải quyết hiệu quả các vấn đề xã hội như việc làm, công bằng, dân chủ, tương trợ cộng đồng... ngay trong quá trình lao động, ngay tại các doanh nghiệp. Nếu pháp luật lao động tách rời hoặc coi nhẹ chính sách xã hội thì sẽ không hạn chế

được những tiêu cực của cơ chế thị trường, ngược lại, nếu coi trọng các vấn đề xã hội quá mức so với điều kiện kinh tế thì sẽ không có tính khả thi.

Pháp luật lao động hiện hành không quy định chi tiết quyền, nghĩa vụ, lợi ích... của các bên, để các bên được tự do thỏa thuận theo hướng có lợi cho người lao động, phù hợp với điều kiện và khả năng của từng đơn vị, từng thời kỳ... cũng là để thực hiện nguyên tắc cơ bản này. Luật lao động khuyến khích các nhà đầu tư mở rộng sản xuất, thu hút nhiều lao động, khuyến khích sử dụng lao động đạt hiệu quả cao đồng thời cũng khuyến khích quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh trong các doanh nghiệp, từng bước bảo đảm điều kiện lao động, nâng cao thu nhập cho người lao động. Các nhà đầu tư được quyền sử dụng nguồn nhân lực xã hội nhưng cũng phải bảo đảm việc làm cho một tỷ lệ lao động tàn tật thích hợp, phải có trách nhiệm giúp đỡ người lao động tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ kinh phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi nhà trẻ, mẫu giáo. Sự cải tiến kỹ thuật, công nghệ của người sử dụng lao động phải được thực hiện đồng thời với đầu tư cải thiện điều kiện lao động, bảo đảm việc làm và đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động (Điều 17 Bộ luật lao động). Các mức trợ cấp thôi việc, mất việc làm, đóng bảo hiểm xã hội... cho người lao động đều phải trên cơ sở khả năng chi trả của người sử dụng lao động. Khi doanh nghiệp bị phá sản, quyền lợi người lao động là khoản được đảm bảo thanh toán đầu tiên...

Ở tầm vĩ mô, Chính phủ có sự hỗ trợ về tài chính cho những địa phương, ngành có nhiều người thiếu việc làm hoặc mất việc làm do thay đổi cơ cấu công nghệ (Điều 17 Bộ luật

lao động). Luật lao động cũng có những ưu tiên về vay vốn, giảm thuế cho những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động tàn tật, lao động nữ để giải quyết các vấn đề xã hội và đảm bảo mục tiêu lợi nhuận của doanh nghiệp.

Quán triệt nguyên tắc kết hợp chính sách kinh tế và chính sách xã hội, pháp luật lao động đã góp phần quan trọng bảo vệ người lao động, khuyến khích đầu tư, tạo điều kiện phát triển các doanh nghiệp để tăng trưởng kinh tế đất nước, xây dựng xã hội công bằng và văn minh.

III. NGUỒN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

Nguồn của Luật lao động là các văn bản pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành để điều chỉnh các quan hệ lao động và các quan hệ phát sinh trong quá trình sử dụng lao động. Nguồn của Luật lao động gồm các văn bản luật và văn bản dưới luật.

1. Hiến pháp

Hiến pháp là đạo luật cơ bản của Nhà nước, là nền tảng cơ sở của hệ thống pháp luật của một quốc gia, là cơ sở xây dựng ngành luật. Đối với Luật lao động, các Điều 10, 55, 56 của Hiến pháp hiện hành có giá trị quan trọng trực tiếp là cơ sở để xây dựng Luật lao động. Những quy định trong các điều nói trên của Hiến pháp là những nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động nước ta.

2. Các luật

Là văn bản pháp luật quan trọng sau Hiến pháp do Quốc hội - cơ quan quyền lực Nhà nước cao nhất ban hành nhằm

cụ thể hóa việc thực hiện Hiến pháp trong từng lĩnh vực quan hệ xã hội khác nhau. Các luật do Quốc hội ban hành để thực hiện các quy định của Hiến pháp trong lĩnh vực lao động và quản lý lao động gồm có: Bộ luật lao động được Quốc hội thông qua ngày 23/06/1994 (được sửa đổi, bổ sung bởi Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 02/4/2002 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 29/11/2006); Luật công đoàn 30/6/1990; Luật doanh nghiệp Nhà nước; Luật thương mại; Luật phá sản doanh nghiệp; Luật dạy nghề (2006); Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (2006)...

3. Pháp lệnh

Đây là loại văn bản do Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu việc điều chỉnh bằng pháp luật về một lĩnh vực riêng biệt nào đó của xã hội. Pháp lệnh là nguồn của Luật lao động, ví dụ: Pháp lệnh về người tàn tật số 06/1998/PL-UBTVQH10 ngày 30/7/1998.

4. Nghị định, nghị quyết, quyết định, chỉ thị của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ

Đây là loại văn bản pháp quy rất phổ biến của cơ quan quản lý hành chính cao nhất nhằm cụ thể hóa việc thực hiện hiến pháp và các luật trong các lĩnh vực hoạt động khác nhau của cơ quan nhà nước.

Nguồn của Luật lao động hiện hành gồm rất nhiều nghị định như:

- Nghị định 195/CP ngày 31/12/1994 về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002;

- Nghị định 196/CP ngày 31/12/1994 về thỏa ước lao động tập thể được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 93/2002/NĐ-CP ngày 11/11/2002;

- Nghị định 197/CP ngày 31/12/1994 về tiền lương được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002;

- Nghị định 198/CP ngày 31/12/1994 về hợp đồng lao động được thay thế bởi Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003;

- Nghị định 06/CP ngày 20/1/1995 về an toàn lao động vệ sinh lao động;

- Nghị định 152/1998/CP về đưa lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được thay thế bởi Nghị định 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003;

- Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995 về ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 ;

- Nghị định 45/CP ngày 15/7/1995 về ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội đối với lực lượng vũ trang được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 89/2003/NĐ-CP ngày 5/8/2003;

- Nghị định 41/CP ngày 6/7/1995 về kỷ luật lao động trách nhiệm vật chất được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003;

- Nghị định 72/CP ngày 31/10/1995 về việc làm được thay thế bởi Nghị định 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003;

- Nghị định 81/CP ngày 23/11/1995 về lao động người tàn tật;

- Nghị định 02/2001/CP ngày 9/1/2001 về học nghề;

- Nghị định 23/CP ngày 15/12/1995 về lao động nữ;

- Nghị định 38/CP ngày 25/6/1996 về xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động.

5. Thông tư của các bộ

Là văn bản pháp quy của riêng từng bộ hoặc liên bộ về chỉ đạo, quản lý thực hiện các công tác chuyên môn. Trong số này các Thông tư của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ tài chính, Bộ y tế hoặc Thông tư liên ngành lao động Thương binh Xã hội - Bộ Tài chính - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có tầm quan trọng việc chỉ đạo thực hiện các quy định của Nhà nước về chính sách lao động - tiền lương - bảo hiểm xã hội đối với người lao động. *Ví dụ*:

- Thông tư số 06/LĐTBXH - TT ngày 4/4/1995 hướng dẫn thực hiện điều lệ bảo hiểm xã hội;

- Thông tư 07/LĐTBXH - TT ngày 11/4/1995 hướng dẫn thời giờ làm việc, nghỉ ngơi;

- Thông tư 08/LĐBTBX - TT ngày 11/4/1995 hướng dẫn công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động;

- Thông tư liên bộ số 09/TT-LB ngày 13/4/1995 của Bộ lao động - Thương binh và xã hội và Bộ Y tế quy định các điều kiện lao động có hại và các công việc cấm sử dụng lao động chưa thành niên.

- Thông tư 10/LĐTBXH-TT ngày 19/4/1995 hướng dẫn thực hiện Nghị định 197/CP về tiền lương;...

Ngoài các văn bản do các cơ quan nhà nước ban hành nêu trên., các nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể của các doanh nghiệp (nếu được đăng ký tại cơ quan lao động) có ý nghĩa quan trọng và cũng được coi là nguồn bổ sung của Luật lao động. Bởi lẽ các văn bản này được cơ quan quản lý phê chuẩn, có chứa đựng các quy tắc có tính chất bắt buộc thực hiện đối với các bên quan hệ lao động và các chủ thể liên quan.

IV. HỆ THỐNG NGÀNH LUẬT LAO ĐỘNG, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CỦA KHOA HỌC LUẬT LAO ĐỘNG

1. Hệ thống ngành luật

Hệ thống ngành luật là hệ thống các quy phạm pháp luật lao động có liên quan chặt chẽ với nhau và được sắp xếp trên cơ sở theo các chế định. Hay nói cách khác ngành luật được hình thành từ các quy phạm có liên quan chặt chẽ với nhau, chúng được tập hợp thành các chế định. Như vậy, các quy phạm không hình thành ngành luật một cách trực tiếp mà thông qua các chế định.

Hệ thống ngành luật lao động được hình thành bởi các quy phạm, các chế định có mối quan hệ hữu cơ với nhau tạo thành một thể thống nhất. Trong thể thống nhất đó mỗi chế định pháp lý giữ một vị trí nhất định và có nhiệm vụ là quy định các vấn đề có tính chất riêng, đặc điểm riêng của quan hệ lao động.

Hệ thống ngành Luật lao động được phân thành hai phần:

a. Phần chung

Gồm các quy phạm quy định những vấn đề chung như: xác định đối tượng điều chỉnh, những nguyên nguyên tắc chung của ngành, đặc điểm các quan hệ pháp luật lao động.

b. Phần riêng

Gồm các quy phạm điều chỉnh từng lĩnh vực riêng biệt. Các quy phạm này được tập hợp theo nhóm (hay gọi là chế định). Phần riêng gồm có các chế định sau:

- Chế định việc làm;

- Chế định học nghề;
- Chế định hợp đồng lao động;
- Thỏa ước lao động tập thể;
- Trả công lao động;
- Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ...
- Kỷ luật lao đ... - trách nhiệm vật chất;
- Bảo hộ lao động;
- Bảo hiểm xã hội;
- Đại diện lao động (công đoàn);
- Giải quyết tranh chấp lao động;
- Đình công;
- Chế định quản lý nhà nước về lao động.

Ngành luật lao động nói chung là một ngành luật non trẻ, hình thành và phát triển muộn hơn các ngành luật khác. Tuy nhiên, Luật lao động ngày nay đã trở thành một ngành luật vô cùng quan trọng của các quốc gia và có vai trò to lớn trong việc phát triển kinh tế xã hội. Ở nước ta, Luật lao động hình thành và phát triển từ sau Cách mạng tháng Tám (1945) với nền móng là sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947. Đến nay, khoa học Luật lao động là một trong những chuyên ngành của hệ thống khoa học pháp lý của Việt Nam.

2. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu của khoa học luật lao động

Trước hết cần phân biệt ngành luật lao động với môn khoa học luật lao động. Nói đến ngành luật lao động là nói đến các quan hệ xã hội mà các quy phạm của nó điều chỉnh

bằng những phương pháp riêng. Đối tượng của khoa học Luật lao động gồm những hiện tượng và các quan hệ xã hội là khách thể nhận thức của con người. Môn khoa học Luật lao động được hình thành là kết quả của việc nghiên cứu khoa học pháp lý vào thực tiễn quản lý sản xuất, quản lý xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu khách quan của thực tiễn cuộc sống. Với tư cách là một ngành khoa học pháp lý, đối tượng nghiên cứu của khoa học Luật lao động bao gồm:

- Toàn bộ hệ thống các quy phạm pháp luật lao động, bản chất và nội dung, sự phát sinh, phát triển của các quy phạm.

- Khoa học luật lao động nghiên cứu những nét đặc trưng của các quan hệ pháp luật được hình thành do kết quả của việc điều chỉnh các quan hệ xã hội bằng pháp luật, nghiên cứu các quan điểm, khái niệm, tư tưởng, học thuyết pháp lý có liên quan đến ngành luật.

- Khoa học Luật lao động nghiên cứu mối quan hệ hữu cơ giữa quan hệ sản xuất và pháp luật.

Khoa học Luật lao động có mối quan hệ chặt chẽ với các môn khoa học pháp lý khác như khoa học Luật kinh tế, khoa học luật hành chính và Luật dân sự.

Cũng như một số môn khoa học pháp lý khác, khoa học Luật lao động lấy triết học Mác - Lênin làm cơ sở phương pháp luận cho việc nghiên cứu. Đó là phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

Khoa học môn Luật lao động được xây dựng trên cơ sở Ngành luật Lao động vì vậy về cơ bản hệ thống môn khoa học luật lao động phù hợp với hệ thống ngành Luật lao động, tuy nhiên phạm vi nghiên cứu các hiện tượng xã hội và các quan hệ xã hội rộng hơn hệ thống ngành.

Hệ thống môn khoa học Luật lao động được chia làm hai phần: Phần chung và phần riêng. Phần chung của một khoa học Luật lao động nghiên cứu, xem xét không chỉ các quy phạm thể hiện đối tượng và phương pháp điều chỉnh, khái niệm và hệ thống Luật lao động mà còn xem xét một số vấn đề về đặc điểm các quan hệ sản xuất, xác định đặc điểm các quy phạm pháp luật cũng như sự tác động ngược lại giữa chúng; các nguyên tắc của ngành.

Phần riêng của môn khoa học Luật lao động không xem xét các vấn đề có tính lịch sử mà đi sâu vào việc phân tích pháp luật hiện hành, việc áp dụng chúng trong thực tế trên cơ sở đưa ra những khái niệm, quan điểm, liên quan đến từng chế định của ngành luật; tức là xem xét các quy phạm cả về mặt lý luận và thực tiễn áp dụng./.

CHƯƠNG II

QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Ở chương I, chúng ta đã nghiên cứu quan hệ lao động và các quan hệ phát sinh trong quá trình sử dụng lao động với tư cách là các quan hệ xã hội thuộc đối tượng điều chỉnh của ngành luật lao động. Những quan hệ xã hội này khi được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh thì không những nó thể hiện ý chí của các bên tham gia quan hệ mà còn phải phù hợp với ý chí của Nhà nước trong từng điều kiện kinh tế chính trị và xã hội nhất định. Tức là khi trở thành quan hệ pháp luật lao động thì nó mang đầy đủ đặc điểm của một quan hệ pháp luật nói chung, đó là tính ý chí, tính xã hội và tính cưỡng chế của Nhà nước. Tuy nhiên, quan hệ pháp luật của những ngành luật khác nhau thì có những đặc điểm riêng khác nhau; và giữa các nhóm quan hệ nhỏ, các lĩnh vực nhỏ trong cùng một ngành luật cũng có những đặc điểm, dấu hiệu chủ thể, nội dung... khác nhau. Quan hệ pháp luật lao động chia thành các nhóm sau:

I. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1. Khái niệm

Trong nền kinh tế thị trường có sự tham gia của các thành phần kinh tế ở những mức độ khác nhau, trong những

phạm vi khác nhau. Điều 57 Hiến pháp 1992 đã ghi nhận: "*Công dân có quyền tự do kinh doanh*". Như vậy, sản xuất kinh doanh không phải chỉ là quyền của các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp Nhà nước mà còn là quyền của mọi công dân. Họ có thể tham gia thị trường một cách độc lập với những quy mô khác nhau hoặc có thể liên doanh, liên kết với các cá nhân và các tổ chức khác để thực hiện hiệu quả mục đích sản xuất kinh doanh của mình. Điều này còn phụ thuộc vào số vốn quỹ, khả năng quản lý tổ chức của các nhà kinh doanh và nhu cầu của xã hội đối với ngành sản xuất kinh doanh và dịch vụ. Một điều đặc biệt là, khi tham gia vào thị trường, không phải ai và lúc nào cũng đảm đương hết được các công việc, các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh mà họ thường có nhu cầu tuyển thêm lao động xã hội. Nhu cầu đó được xã hội khuyến khích và pháp luật cho phép. Khoản 3, Điều 5 Bộ luật lao động nước ta đã ghi nhận: "*Mọi hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm, mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động đều được Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hoặc giúp đỡ*". Mặt khác, ngay cả các hộ cá thể, các cá nhân và hộ gia đình trong điều kiện sống và phân công lao động hiện nay cũng có nhu cầu sử dụng lao động ở một mức độ nhất định. Điều đó làm cho sản xuất phát triển, các yếu tố "*cung*" và "*cầu*" về lao động trong xã hội cân bằng hơn; và quan hệ sử dụng lao động cũng trở nên đa dạng, phức tạp hơn. Song có một điểm thống nhất là khi sử dụng lao động, tất cả các cơ quan, đơn vị, cá nhân... đều phải tuân theo quy định của pháp luật lao động về điều kiện tuyển chọn và sử dụng lao động, mức độ đảm bảo quyền lợi cho người lao động... Quan hệ sử dụng lao động trong khuôn

khổ những quy định của Nhà nước chính là quan hệ pháp luật về sử dụng lao động.

Như vậy, quan hệ pháp luật về sử dụng lao động là những quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình sử dụng sức lao động của người lao động ở các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các hợp tác xã, các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các cơ quan tổ chức nước ngoài ở Việt Nam và các gia đình hoặc cá nhân có nhu cầu, được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

Quá trình sử dụng sức lao động trong quan hệ pháp luật lao động khác với các hình thức lao động khác trong xã hội. Nếu quan hệ pháp luật hợp tác xã là tổng hợp các quan hệ về sở hữu, lao động và phân phối thì trong quan hệ dịch vụ (dân sự) các bên lại chỉ liên quan về kết quả lao động và tiền công trả cho kết quả đó. Còn quan hệ lao động, sức lao động của người lao động được sử dụng trong một thời gian tương đối lâu dài và ổn định. Trong khoảng thời gian đó, các bên phải thực hiện đúng những quyền và trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi đã thỏa thuận trong hợp đồng theo quy định của pháp luật, phù hợp với thỏa ước tập thể và điều kiện thực tế của đơn vị. Đồng thời, các bên phải thực hiện tốt các chính sách, chủ trương kinh tế, xã hội của Đảng và Nhà nước trong từng thời kỳ nhất định.

Sự khác nhau đó tạo nên những đặc điểm riêng của quan hệ pháp luật lao động. Như vậy, đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động do những thuộc tính riêng của các quan hệ xã hội được các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh tạo ra. Đó là các đặc điểm sau:

- *Đặc điểm 1*: Trong quan hệ pháp luật lao động, người lao động phải tự mình hoàn thành công việc được giao.

Đây là đặc điểm của quan hệ lao động bởi trình độ chuyên môn và khả năng nghề nghiệp của người lao động là căn cứ để các bên thiếp lập quan hệ lao động và giao công việc. Vấn đề thực hiện công việc không chỉ liên quan đến tiền lương mà còn liên quan đến hàng loạt các yếu tố khác như các quyền về nhân thân, trách nhiệm nghề nghiệp... Vì vậy, bất cứ bao giờ và ở đâu, dù tham gia quan hệ lao động với ai, người lao động cũng đều phải hoàn thành công việc được giao. Nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động thì người lao động không được tự mình chuyển nghĩa vụ lao động cho người khác. Khoản 4 Điều 30 Bộ luật lao động nước ta cũng quy định: "*Công việc theo hợp đồng lao động phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động*".

- *Đặc điểm 2*: Trong quan hệ pháp luật lao động, người sử dụng lao động có quyền tổ chức, quản lý, kiểm tra, giám sát quá trình lao động của người lao động.

Quyền này không có trong quan hệ dịch vụ (dân sự) vì các bên của quan hệ dịch vụ thường chỉ có liên quan đến nhau về kết quả lao động và tiền công. Hoặc trong quan hệ hợp tác xã, nếu có sự tổ chức, quản lý, kiểm tra giám sát quá trình lao động của các xã viên thì cũng là sự tự kiểm tra của chính đại diện tập thể xã viên đó. Chỉ có trong quan hệ pháp luật lao động, quyền kiểm tra giám sát mới trở thành quyền của một chủ thể độc lập. Cơ sở của quyền này xuất phát từ khía cạnh kinh tế và đòi hỏi của quá trình quản lý sản xuất của các đơn vị sử dụng lao động.

- *Đặc điểm 3*: trong quá trình tồn tại, thay đổi hay chấm dứt quan hệ pháp luật lao động thường có sự tham gia của đại diện tập thể lao động.

Đại diện của tập thể người lao động có thể là tổ chức công đoàn cơ sở, có thể là Ban chấp hành công đoàn lâm thời do liên đoàn lao động cấp tỉnh lập ra khi đơn vị chưa có tổ chức công đoàn. Các tổ chức công đoàn được pháp luật lao động cho phép tham gia vào một số vấn đề trong quan hệ lao động để bảo vệ quyền và lợi ích cho các thành viên của mình và những người lao động.

2. Chủ thể của quan hệ pháp luật lao động

Để điều chỉnh quan hệ lao động bằng pháp luật, Nhà nước thường xác định rõ: ai, trong điều kiện nào được tham gia vào quan hệ lao động? Trả lời cầu hỏi đó chính là xác định thành phần chủ thể của quan hệ pháp luật lao động. Chủ thể của quan hệ pháp luật lao động là các bên tham gia quan hệ pháp luật lao động, người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động trong các quan hệ pháp luật lao động thường là các công dân Việt Nam.

a. Công dân - chủ thể của quan hệ pháp luật lao động

Điều 55 Hiến pháp nước ta quy định: "*Lao động là quyền, nghĩa vụ của công dân*". Như vậy, công dân là chủ thể của quan hệ pháp luật lao động. Song "*công dân*" không phải là điều kiện để trở thành chủ thể hay nói cách khác, không phải mọi công dân đều có thể trở thành chủ thể quan hệ pháp luật lao động với tư cách là người lao động. Muốn trở thành chủ thể của bất cứ quan hệ pháp luật nào, công dân phải có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi

theo quy định của ngành luật đó. Năng lực pháp luật của công dân là sự cho phép hay thừa nhận trong pháp luật để công dân có quyền tham gia vào một quan hệ pháp luật nào đó. Trong luật lao động, năng lực pháp luật của công dân là khả năng mà pháp luật quy định hay ghi nhận cho công dân quyền được làm việc, được hưởng quyền và có thể thực hiện nghĩa vụ của người lao động.

Như vậy, năng lực pháp luật lao động của công dân xuất hiện trên cơ sở các quy định của pháp luật lao động. Các quy định đó có thể trở thành thực tế hay không lại phụ thuộc vào khả năng của mỗi công dân hay năng lực hành vi của họ. Năng lực hành vi của công dân là năng lực riêng của mỗi người, được pháp luật thừa nhận có điều kiện thực tế tham gia trực tiếp vào một quan hệ pháp luật nhất định, thực hiện quyền và nghĩa vụ pháp lý một cách độc lập. Cụ thể năng lực hành vi lao động của công dân là khả năng bằng chính hành vi của bản thân họ tham gia trực tiếp vào quan hệ pháp luật lao động, tự hoàn thành mọi nhiệm vụ, tạo ra và thực hiện quyền, hưởng mọi quyền lợi của người lao động.

Để có thể trực tiếp tham gia vào quan hệ pháp luật lao động, công dân phải có khả năng lao động. Khả năng lao động của mỗi người thực tế rất khác nhau và yêu cầu của mỗi công việc cũng ở những mức độ khác nhau. Pháp luật lao động chỉ xác định yếu tố chung nhất của khả năng lao động hay của năng lực hành vi lao động là thể lực và trí lực. Điều kiện thể lực mà công dân phải có là tình trạng sức khỏe bình thường, có thể thực hiện được một công việc nhất định theo yêu cầu chung của xã hội. Còn điều kiện trí lực là khả năng nhận thức của công dân đối với hành vi lao động mà họ thực hiện, đối với nhiệm vụ lao động của họ hay mục đích

công việc họ làm. Để có được sức khỏe hay đạt được một trình độ nhận thức nhất định, con người phải trải qua một thời gian để phát triển cơ thể, giáo dục, học tập và tích lũy... Nói cách khác, phải đạt được một số tuổi nhất định và phát triển bình thường thì công dân mới có năng lực hành vi lao động.

Trong quan hệ pháp luật về sử dụng lao động, năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động xuất hiện đồng thời cùng một lúc khi công dân đạt đến một độ tuổi nhất định theo quy định của pháp luật, với điều kiện phát triển bình thường. Điều 6 Bộ luật Lao động nước ta quy định: "*Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động*". Như vậy, khi đủ các điều kiện đó, họ có thể tham gia và được tham gia vào các quan hệ pháp luật phù hợp.

Ngoài ra, trong quan hệ pháp luật lao động còn có chủ thể có năng lực hành vi lao động không đầy đủ. Đó là những quan hệ lao động được xác lập trong một số ngành nghề nhất định do yêu cầu đặc trưng của công việc như các ngành văn hóa, nghệ thuật có thể sử dụng lao động nhỏ tuổi. Hoặc người sử dụng lao động cũng có thể ký hợp đồng sử dụng lao động nhỏ tuổi trong những công việc bình thường hay trong trường hợp vừa sử dụng vừa đào tạo họ. Song tất cả những trường hợp này đều phải được cha, mẹ hoặc người giám hộ, đỡ đầu hợp pháp của họ đồng ý và chỉ trong phạm vi pháp luật cho phép.

Vì vậy, những chủ thể này có thể coi là người có năng lực hành vi lao động không đầy đủ, năng lực hành vi lao động một phần.

Ngược lại, có một số công dân bị hạn chế năng lực pháp luật như những người bị pháp luật cấm làm một số nghề nhất định hay cấm giữ một số công tác nhất định do lỗi của họ. Khi đó, mặc dù họ có khả năng, có năng lực hành vi lao động đầy đủ nhưng họ không được tham gia quan hệ lao động trong phạm vi mà pháp luật cấm.

Tóm lại, điều kiện chung để công dân được tham gia quan hệ pháp luật lao động là phải có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Song một điểm cần lưu ý rằng năng lực pháp luật và năng lực hành vi nói chung hay năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động nói riêng đều xuất hiện trên cơ sở quy định của pháp luật. Vì vậy, nó không những thể hiện tính giai cấp mà còn phụ thuộc vào tính chất, đặc điểm từng mối quan hệ xã hội, phụ thuộc vào điều kiện kinh tế, chính trị xã hội tồn tại mối quan hệ đó. Điều đó giải thích rằng tại sao năng lực pháp luật và năng lực hành vi của công dân trong các quan hệ pháp luật khác nhau thì xuất hiện ở những thời điểm khác nhau. Trong một loại quan hệ pháp luật, ở những thời kỳ khác nhau thì pháp luật cũng có những quy định khác nhau.

Bên cạnh những người lao động là công dân Việt Nam, những người nước ngoài (bao gồm cả những người không có quốc tịch) cũng có thể trở thành chủ thể của quan hệ pháp luật về sử dụng lao động. Họ làm việc, hưởng quyền lợi theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

Muốn trở thành chủ thể của quan hệ pháp luật về sử dụng lao động (với tư cách là người lao động) những người nước ngoài phải đảm bảo một số điều kiện pháp lý nhất định ngoài năng lực hành vi của bản thân. Luật Việt Nam có những quy định riêng về việc tham gia quan hệ lao động trong các đơn

vị sử dụng lao động của Việt Nam như quy định về độ tuổi, giấy phép lao động, lĩnh vực ngành nghề được tham gia...

b. Bên sử dụng lao động

Trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường có sự tham gia của các thành phần kinh tế, bên sử dụng lao động (hay người sử dụng lao động), chủ thể của quan hệ pháp luật lao động bao gồm toàn bộ các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các đơn vị kinh tế thuộc mọi thành phần, các hợp tác xã, các cơ quan tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam, các cá nhân và hộ gia đình.

Để điều chỉnh quan hệ lao động trong các đơn vị này, pháp luật có những quy định về điều kiện tuyển chọn và sử dụng lao động. Song do tính chất công việc và chức năng các đơn vị đó khác nhau nên từng đơn vị, từng nhóm các đơn vị sử dụng lao động có các điều kiện luật định khác nhau.

Nhóm thứ nhất: các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, các hợp tác xã, các cơ quan, tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam muốn tuyển dụng lao động phải có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam. Có tư cách pháp nhân là điều kiện để Nhà nước thừa nhận năng lực pháp luật lao động của các cơ quan tổ chức nói trên. Nội dung của năng lực pháp luật này thể hiện ở quyền được được tuyển chọn và sử dụng lao động của họ, nó xuất hiện từ thời điểm Nhà nước thừa nhận hoặc thành lập các pháp nhân đó. Các pháp nhân thường thể hiện năng lực pháp luật lao động thông qua người đại diện của họ.

Nhóm thứ hai: trong số các bên sử dụng lao động là các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp liên doanh, hợp doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu

tư nước ngoài tại Việt Nam, các cá nhân kinh doanh và các nhóm kinh doanh nhỏ gọi chung là các đơn vị kinh doanh. Các đơn vị này, muốn tham gia tuyển dụng lao động phải được phép kinh doanh theo pháp luật hiện hành.

Hiện nay, theo quy định của pháp luật, điều kiện để được phép kinh doanh đối với các đơn vị trên cũng khác nhau. Đối với doanh nghiệp liên doanh, hợp doanh của mọi thành phần kinh tế trong nước phải được phép thành lập và có đăng ký kinh doanh tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam phải có giấy phép đầu tư và giấy chứng nhận điều lệ. Còn đối với các cá nhân và các nhóm kinh doanh sản xuất nhỏ phải có giấy phép kinh doanh. Khi được phép kinh doanh họ có quyền được tuyển dụng lao động theo nhu cầu của sản xuất kinh doanh và đó là phạm vi của năng lực pháp luật lao động của nhóm chủ thể này.

Trong xã hội, các cá nhân và hộ gia đình nếu có nhu cầu cũng được phép tuyển dụng lao động. Khi tuyển dụng, các cá nhân hay người tuyển dụng lao động cho hộ gia đình phải đủ 18 tuổi trở lên, nhận thức bình thường, có nơi cư trú hợp pháp, có khả năng đảm bảo tiền công và điều kiện lao động cho người lao động.

3. Nội dung của quan hệ pháp luật lao động

Nội dung của quan hệ pháp luật lao động là quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ. Trong quan hệ pháp luật lao động, quyền lao động của công dân trở thành quyền thực tế và mỗi bên tham gia đều có những quyền và nghĩa vụ pháp lý nhất định. Quyền của chủ thể này bao giờ

cũng tương ứng với nghĩa vụ chủ thể kia tạo thành mối liên hệ pháp lý thống nhất trong một quan hệ pháp luật lao động. Trong quan hệ pháp luật này, không có chủ thể nào chỉ có quyền hoặc chỉ có nghĩa vụ và không có nghĩa vụ của một bên thì cũng không có quyền của bên kia. Ngoài ra, các bên còn phải thực hiện, tôn trọng những quyền và nghĩa vụ nhất định mà pháp luật quy định để đảm bảo trật tự, lợi ích xã hội, bảo đảm môi trường lao động và môi trường sống.

a. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

Trong quan hệ pháp luật lao động, người lao động có các quyền cơ bản sau:

- Được trả lương theo số và chất lượng lao động;

- Được đảm bảo an toàn trong lao động;

- Được bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật;

- Được nghỉ ngơi theo pháp luật quy định và theo thỏa thuận giữa các bên;

- Được thành lập hoặc gia nhập tổ chức công đoàn;

- Được hưởng phúc lợi tập thể và tham gia quản lý doanh nghiệp theo pháp luật, nội quy và điều kiện của đơn vị;

- Được đình công theo quy định của pháp luật;

Đồng thời, người lao động phải thực hiện các nghĩa vụ:

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và chấp hành nội quy của đơn vị;

- Thực hiện các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và chấp hành kỷ luật lao động;

- Tuân thủ sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động.

b. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

Các quyền của người sử dụng lao động bao gồm:

- Quyền tuyển chọn, bố trí và điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, công tác;

- Quyền được cử đại diện để thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp hoặc trong ngành;

- Quyền khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động theo pháp luật.

- Quyền được chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nhất định.

Các nghĩa vụ mà người sử dụng lao động phải thực hiện:

- Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thỏa thuận khác với người lao động;

- Đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động và các điều kiện lao động khác;

- Đảm bảo kỷ luật lao động;

- Tôn trọng nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động đồng thời phải quan tâm đến đời sống của bản thân và gia đình họ.

Đó là các quyền và nghĩa vụ chung nhất của người lao động và người sử dụng lao động trong tất cả các quan hệ pháp luật lao động. Quyền và nghĩa vụ cụ thể các bên được xác định tùy theo từng mối quan hệ riêng mà họ tham gia.

4. Khách thể của quan hệ pháp luật lao động

Trong quan hệ pháp luật lao động, việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các chủ thể bao giờ cũng để hướng tới một mục đích, một lợi ích nào đó, và đó là khách thể của quan

hệ pháp luật lao động. Việc xác định đúng khách thể của quan hệ pháp luật lao động có ý nghĩa rất lớn vì nó phản ánh lợi ích, mục đích của chủ thể. Sự quan tâm của chủ thể tới lợi ích, mục đích đó ở mức độ nào sẽ là yếu tố quyết định đến sự phát sinh, tồn tại hay chấm dứt quan hệ pháp luật lao động.

Khi tham gia vào quan hệ pháp luật này, người lao động muốn sử dụng sức lao động của mình để có thu nhập đảm bảo cuộc sống cho họ và gia đình. Còn bên sử dụng lao động cũng muốn có sức lao động để sử dụng vào quá trình sản xuất kinh doanh hay dịch vụ. Như vậy, khi thiết lập quan hệ pháp luật lao động với nhau, các bên đều hướng tới sức lao động của người lao động và đó chính là khách thể của mối quan hệ pháp luật này. Tuy nhiên, không phải trong mọi trường hợp sức lao động đều là khách thể mà chỉ có thể là khách thể khi sức lao động được đặt vào một tình trạng nhất định. Vì vậy, muốn ổn định quan hệ pháp luật lao động, Nhà nước phải có những biện pháp, những quy định để ổn định và tăng cường sức lao động cho người lao động cũng như đảm bảo sử dụng nó hợp lý, hiệu quả và khoa học.

5. Những căn cứ làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ pháp luật lao động

Cũng như những quan hệ pháp luật khác, quan hệ pháp luật lao động phát sinh, thay đổi hay chấm dứt trên cơ sở các sự kiện pháp lý. Song các loại sự kiện khác nhau thì có các hệ quả khác nhau:

a. Sự kiện pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động

Sự kiện pháp lý làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động

là sự kiện người lao động vào làm việc tại các đơn vị sử dụng lao động. Sự kiện này có thể xuất hiện trên cơ sở những hình thức tuyển dụng lao động khác nhau, song bao giờ cũng thể hiện ý chí của hai bên: người lao động có nhu cầu về việc làm và muốn làm việc tại đơn vị, người sử dụng lao động có nhu cầu về nhân lực và đồng ý tuyển nhận người lao động. Điều đó thể hiện, quan hệ pháp luật lao động phải được xác lập trên cơ sở tự do và tự nguyện của các chủ thể. Luật lao động không thừa nhận những quan hệ lao động do các bên ép buộc hoặc lừa dối nhau và càng không thừa nhận ý chí của người thứ ba can thiệp vào việc xác lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Khoản 2 Điều 5 Bộ luật lao động nước ta quy định rõ: "*Cấm ngược đãi người lao động, cấm cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào*".

b. Sự kiện pháp lý làm thay đổi quan hệ pháp luật lao động

Sự kiện pháp lý làm thay đổi quan hệ pháp luật lao động là những sự kiện làm thay đổi quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động đã xác lập. Sự kiện này có thể xảy ra do ý chí của cả hai bên chủ thể, có thể do ý chí của người sử dụng lao động hoặc có thể do ý chí của người thứ ba ngoài quan hệ pháp luật lao động. Tất cả đều phải tuân thủ quy định của pháp luật và trong phạm vi thẩm quyền cho phép.

c. Sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ pháp luật lao động

Sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ pháp luật lao động bao gồm cả những sự biến pháp lý và những sự kiện xảy ra

do ý chí của con người.

Sự biến pháp lý làm chấm dứt quan hệ pháp luật lao động là trường hợp người lao động chết. Trong trường hợp này, quan hệ pháp luật lao động đương nhiên chấm dứt.

Còn lại phần lớn các quan hệ pháp luật lao động chấm dứt do những sự kiện biểu ý chí của con người như người lao động xin thôi việc, người sử dụng lao động sa thải người lao động...

Những sự kiện này có thể xảy ra do ý chí của hai bên chủ thể, một trong hai bên chủ thể hay cũng có thể do người thứ ba tác động. Khi có sự kiện đó, quyền và nghĩa vụ lao động của các bên chấm dứt.

II. QUAN HỆ VỀ VIỆC LÀM

Quan hệ về việc làm có các loại:

1. Quan hệ về đảm bảo việc làm giữa Nhà nước và người lao động

Mối quan hệ này pháp luật chủ yếu quy định trách nhiệm của Nhà nước theo các quy định tại chương II Bộ luật lao động và Nghị định 72/CP ngày 31/10/1995 (được thay thế bởi Nghị định 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003) thì trách nhiệm *trực tiếp* thuộc Chính phủ và hệ thống cơ quan hành chính nhà nước. Trách nhiệm cao nhất thuộc Quốc hội và hệ thống cơ quan quyền lực.

Nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước bao gồm:

1.1. Chính phủ quyết định *chương trình việc làm quốc gia* do Bộ lao động - thương binh và xã hội đệ trình và quyết định chỉ tiêu việc làm trong kế hoạch 5 năm và hàng năm do

Bộ kế hoạch đầu tư chủ trì cùng Bộ lao động - thương binh và xã hội và các ngành có liên quan xây dựng đệ trình.

1.2. Bộ lao động - thương binh và xã hội chủ trì cùng với Bộ kế hoạch và Đầu tư - Bộ tài chính và các bộ, ngành có liên quan lập kế hoạch thực hiện chương trình quốc gia về việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm để Chính phủ trình Quốc hội quyết định vào kỳ họp cuối năm của Quốc hội.

1.3. Nhà nước có trách nhiệm lập quỹ quốc gia về việc làm từ các nguồn:

- Dành một khoản chi từ ngân sách Nhà nước;

- Các nguồn khác ngoài ngân sách Nhà nước gồm sự trợ giúp của các nước các tổ chức quốc tế và cá nhân người nước ngoài, của các cá nhân và đơn vị trong nước hỗ trợ giải quyết việc làm.

Để: hỗ trợ cho các tổ chức dịch vụ việc làm - hỗ trợ cho các đơn vị có khó khăn tạm thời để tránh hiện tượng có nhiều người lao động bị mất việc làm- hỗ trợ cho những đơn vị nhận người lao động bị mất việc làm theo đề nghị của cơ quan lao động địa phương - hỗ trợ quỹ việc làm cho người tàn tật và dùng để cho vay với lãi suất thấp để hỗ trợ giải quyết việc làm cho một số đối tượng thuộc diện tệ nạn xã hội (mại dâm, nghiện hút).

1.4. Nhà nước có chính sách triển khai thành lập và kiểm tra giám sát hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm.

1.5. Hàng năm ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm:

+ Xây dựng chương trình việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định và tổ chức thực hiện quyết định đó đồng thời có trách nhiệm báo cáo về Bộ lao động - Bộ kế hoạch và Đầu tư - Bộ tài chính.

+ Định hướng, hỗ trợ và kiểm tra chương trình việc làm của cấp huyện và cấp xã;

+ Lập quỹ giải quyết việc làm từ các nguồn: Ngân sách địa phương do Hội đồng nhân dân quyết định - khoản hỗ trợ từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm do Trung ương chuyển về các nguồn khác để giải quyết việc làm cho người lao động.

- Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện các chương trình việc làm, việc sử dụng quỹ giải quyết việc làm trong phạm vi địa phương theo các quy định của pháp luật.

2. Quan hệ về đảm bảo việc làm giữa người sử dụng lao động và người lao động

Trong quan hệ này pháp luật xác định trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động.

Nội dung của hoạt động này thể hiện ở việc tuân thủ pháp luật về việc làm (đảm bảo tính hợp pháp của việc làm trên mọi phương diện) - tuân thủ và thực hiện nghiêm chỉnh điều khoản về việc làm trong các thỏa ước lao động tập thể và trong các hợp đồng lao động cá nhân.

Người sử dụng lao động không có quyền thay đổi công việc trái với nguyện vọng và khả năng của người lao động (trừ trường hợp đặc biệt được pháp luật cho phép); duy trì việc làm và gắn việc làm với thu nhập; chú ý giải quyết việc làm cho những người lao động là đối tượng đặc biệt cũng như những người bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; không có quyền sa thải lao động nếu không có căn cứ hợp pháp... đào tạo, bồi dưỡng, bổ túc nghề nghiệp.

3. Quan hệ giữa người lao động và các trung tâm giới thiệu việc làm

Trung tâm giới thiệu việc làm, theo các quy định của pháp luật là đơn vị sự nghiệp có thu, thuộc lĩnh vực hoạt động xã hội do Nhà nước hoặc các đoàn thể, các hội quần chúng thành lập.

Việc thành lập trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương do chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định theo đề nghị của Sở lao động thương binh xã hội sau khi có sự nhất trí của Bộ lao động thương binh xã hội; việc thành lập và giải thể các trung tâm giới thiệu việc làm của các cơ quan đoàn thể, các hội quần chúng do thủ trưởng cơ quan trung ương của các đơn vị đó quyết định sau khi có sự nhất trí của Bộ lao động thương binh và xã hội. Riêng việc thành lập các trung tâm giới thiệu việc làm đặc thù ở một số Bộ do Bộ trưởng bộ đó quyết định sau khi có sự nhất trí của Bộ lao động thương binh và xã hội. Quyết định thành lập trung tâm giới thiệu việc làm phải gửi về Bộ lao động thương binh và xã hội, Ban tổ chức cán bộ của Chính phủ, Bộ tài chính mỗi nơi một bản.

Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày có quyết định thành lập trung tâm giới thiệu việc làm phải đăng báo địa phương 5 số liền kề với các nội dung: Tên trung tâm, địa điểm, số điện thoại, tài khoản, giám đốc, ngày thành lập, ngày bắt đầu hoạt động và lĩnh vực hoạt động chính.

Các trung tâm giới thiệu việc làm có các quyền và nhiệm vụ sau:

- Tổ chức dạy nghề gắn với tạo việc làm - tổ chức sản xuất để tận dụng cơ sở vật chất, kỹ thuật, kết hợp lý thuyết

với thực hành, giải quyết công việc làm tại chỗ theo quy định của pháp luật, thu lệ phí, học phí, phí theo quy định của Bộ tài chính, Bộ lao động thương binh và xã hội và theo hướng dẫn của ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Tư vấn cho người lao động và người sử dụng lao động về chính sách lao động và việc làm, hướng nghiệp và đào tạo nghề.

- Giới thiệu người lao động đến những nơi đang cần người làm việc và học nghề ở những nơi phù hợp.

- Tổ chức cung ứng lao động cho người sử dụng lao động là người Việt Nam hoặc người nước ngoài đang hoạt động hợp pháp ở Việt Nam.

- Cung cấp thông tin về thị trường lao động cho người lao động và người sử dụng lao động đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam và cung cấp thông tin cho các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và việc làm theo quy định của Bộ lao động thương binh và xã hội. Theo quy định của pháp luật, quan hệ giữa trung tâm giới thiệu việc làm và người lao động là quan hệ bình đẳng, được xác lập, thực hiện trên cơ sở thỏa thuận, theo nhu cầu và chức năng đã được pháp luật công nhận. Tuy nhiên, bên cạnh đó, các trung tâm giới thiệu việc làm còn phải thực hiện các hoạt động trên cơ sở trách nhiệm mà Nhà nước giao cho và mặc dù quan hệ là bình đẳng nhưng nếu có yêu cầu tư vấn, giúp đỡ từ phía người lao động thì các trung tâm giới thiệu việc làm không có quyền từ chối trách nhiệm mà phải thực hiện trên tinh thần trách nhiệm cao, trừ khi hoạt động đó không có kết quả.

+ Nguồn thu của các trung tâm giới thiệu việc làm gồm:

* Từ lệ phí, học phí, phí;

* Các hợp đồng đặt hàng của Nhà nước, của các tổ chức và cá nhân;

* Các nguồn hỗ trợ của Nhà nước;

* Sự tài trợ của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước;

* Các nguồn khác.

+ Nguồn chi:

* Xây dựng, duy trì và phát triển cơ sở vật chất, kỹ thuật;

* Chi nguyên, nhiên liệu phục vụ cho dạy nghề;

* Chi lương cho cán bộ và bộ máy quản lý

* Chi khác.

Các trung tâm giới thiệu việc làm được tổ chức và hoạt động theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các quy định của Nhà nước. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có quyền chấp thuận hoặc không chấp thuận việc thành lập các trung tâm giới thiệu việc làm và có quyền đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm theo các quy định của pháp luật.

III. QUAN HỆ HỌC NGHỀ

Việc học nghề theo các quy định của Luật lao động phải tuân thủ các quy định của Bộ luật lao động.

1. Các cơ sở dạy nghề bao gồm 3 loại sau đây:

- Cơ sở của các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân dạy nghề, bổ túc nghề cho người có nhu cầu học nghề để tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm.

- Cơ sở của các doanh nghiệp dạy nghề, bổ túc nghề cho người sử dụng lao động để đáp ứng với nhu cầu phát triển

sản xuất hoặc sự thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ của doanh nghiệp.

- Cơ sở dạy nghề gắn với các trung tâm giới thiệu việc làm.

2. Tất cả các cơ sở dạy nghề phải có đủ các điều kiện mà pháp luật quy định (Điều 4, 5 Nghị định 90/CP ngày 15/12/1995)

2.1. Nếu tổ chức thành lớp học thì phải có các điều kiện:

+ Có phòng học, cơ sở thực hành, thiết bị, phương tiện bảo đảm giảng dạy lý thuyết - thực hành đạt trình độ nghề đã đăng ký, đảm bảo các điều kiện về an toàn lao động - vệ sinh lao động. Nếu nhận người tàn tật thì phải có các thiết bị, phương tiện phù hợp với từng loại khuyết tật của người học nghề.

+ Người dạy nghề phải có các tiêu chuẩn:

* Nếu dạy lý thuyết ít nhất phải có bằng tốt nghiệp trung học kỹ thuật - nghiệp vụ và có năng lực sư phạm.

* Nếu là người hướng dẫn thực hành thì phải là công nhân có trình độ nghề cao hơn 2 bậc trở lên so với trình độ nghề trong mục tiêu đào tạo, có kỹ năng thực hành nghề trong mục tiêu đào tạo, có kỹ năng thực hành nghề thành thạo hoặc là chuyên gia - nghệ nhân - kỹ sư thực hành.

+ Có chương trình, giáo trình phù hợp với chương trình - giáo trình chuẩn của Bộ giáo dục và đào tạo và mục tiêu đào tạo.

2.2. Cơ sở dạy nghề có thu học phí theo hình thức kèm cặp tại xưởng, tại nhà phải có đủ các điều kiện sau đây:

+ Có địa điểm, trang thiết bị thực hành nghề phù hợp với

nghề dạy, đảm bảo an toàn lao động - vệ sinh lao động.

+ Có đủ công cụ và nguyên liệu để người học thực hành.

2.3 Tất cả các cơ sở dạy nghề phải đăng ký nội dung hoạt động với Sở lao động thương binh và xã hội và được cấp giấy phép theo quy định trừ các trường hợp sau:

+ Cơ sở dạy nghề dưới 10 lao động theo hình thức kèm cặp tại xưởng, tại nhà (nhưng phải có trách nhiệm báo cho phòng lao động thương binh - xã hội và ủy ban nhân dân phường, xã sở tại).

+ Doanh nghiệp mở cơ sở dạy nghề, bổ túc nghề, đào tạo lại nghề cho người lao động của doanh nghiệp để chuyển họ sang làm nghề khác trong doanh nghiệp hoặc dạy nghề cho lao động mới để tuyển dụng vào làm việc trong doanh nghiệp.

3. Hợp đồng học nghề

3.1. Hợp đồng học nghề là sự thỏa thuận giữa cơ sở dạy nghề với người học nghề về việc đào tạo - bồi dưỡng - bổ túc nghề nghiệp cho người học nghề và trách nhiệm của mỗi bên trong quá trình dạy nghề - học nghề (lưu ý: Tại Điều 24 Bộ luật Lao động chỉ quy định quan hệ học nghề là quan hệ bằng hợp đồng giữa người học nghề và người dạy nghề hoặc đại diện của cơ sở dạy nghề mà không quy định như Điều 8, Điều 16 Nghị định 90/CP ngày 15/12/1995 là hợp đồng giữa cơ sở dạy nghề *với đơn vị cử người đến học* hoặc người học nghề. Như vậy, Điều 8, Điều 16 của Nghị định 90/CP là không đúng với Bộ luật lao động. *Vì nếu là Hợp đồng giữa cơ sở dạy nghề với đơn vị cử người đến học thì không đúng tính chất của hợp đồng học nghề mà là một loại hợp đồng khác: dân sự hoặc kinh tế*).

3.2. Hình thức của hợp đồng học nghề có thể là văn bản (mỗi bên giữ một bản) hoặc bằng lời nói (chỉ áp dụng cho trường hợp thời gian học nghề dưới 15 ngày).

3.3. Nội dung của hợp đồng học nghề gồm các điều khoản sau:

- Tên nghề học;

- Mục tiêu học: Trình độ nghề phải đạt được, những việc phải làm được, những sản phẩm có thể làm sau khi học;

- Thời gian học: gồm thời gian học lý thuyết và thời gian thực hành;

- Loại máy móc, thiết bị dùng cho thực tập, cách tổ chức thực tập, Phương tiện đảm bảo an toàn lao động - vệ sinh lao động;

- Nơi học và nơi thực tập;

- Số học phí phải trả, mức học phí được miễn hoặc giảm (nếu có); cách trả học phí;

- Việc làm sau khi học xong: do cơ sở dạy nghề chịu trách nhiệm hay do người lao động tự lo liệu.

- Bồi thường phí học nghề khi vi phạm hợp đồng.

* *Nếu dạy nghề sau đó tuyển dụng người học nghề vào làm việc* thì hợp đồng học nghề không có điều khoản về học phí và điều khoản về việc làm nêu trên nhưng *phải bổ sung thêm 2 nội dung là: thời gian phải làm việc cho dạy nghề sau khi học xong* và *mức tiền công của người học nghề* khi họ trực tiếp tạo ra sản phẩm hoặc tham gia làm ra sản phẩm trong thời gian học nghề (mức tiền công được xác định trên cơ sở giá trị làm lợi và do các bên thỏa thuận.

* *Hợp đồng học nghề ở các cơ sở dạy nghề theo hình thức kèm cặp tại xưởng, tại nhà* thì ngoài các nội dung nói

trên cần ghi rõ *thời hạn bắt đầu được trả công và mức tiền công trả cho người học nghề theo từng thời gian.* Mức tiền công do các bên thỏa thuận căn cứ vào giá trị làm lợi.

3.4. Quyền và nghĩa vụ các bên

- Đối với cơ sở dạy nghề

+ Có quyền thu học phí của những người học nghề theo thỏa thuận trên cơ sở các quy định của pháp luật.

+ Có quyền cấp chứng chỉ nghề theo mẫu do Bộ giáo dục - đào tạo quy định nếu là cơ sở dạy nghề có tư cách pháp nhân.

+ Có quyền đơn phương chấm dứt Hợp đồng học nghề trước thời hạn, nếu vì nguyên nhân bất khả kháng thì không phải bồi thường (nhưng phải báo cho cơ quan quản lý hoạt động dạy nghề biết).

+ Có nghĩa vụ dạy nghề cho người học nghề đạt được trình độ nghề theo hợp đồng học nghề;

+ Có nghĩa vụ đảm bảo các điều kiện học tập cho người học nghề;

+ Chịu trách nhiệm trước pháp luật về hoạt động dạy nghề.

- Đối với người học nghề

+ Được học nghề và được cấp chứng chỉ nghề theo hợp đồng học nghề;

+ Được đảm bảo các điều kiện học tập trong quá trình học nghề;

+ Được hưởng tiền công hoặc được miễn, giảm học phí theo thỏa thuận hoặc theo quy định của pháp luật.

+ Có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề và nếu do nguyên nhân bất khả kháng hoặc do yêu cầu của thầy thuốc (trong trường hợp có thai) thì không phải bồi thường. Được lấy lại phần học phí của thời gian còn lại khi chấm dứt hợp đồng học nghề để đi làm nghĩa vụ quân sự, bệnh tật, chết hoặc cơ sở dạy nghề không thực hiện đúng hợp đồng học nghề và các trường hợp khác do pháp luật quy định. Được lấy lại toàn bộ học phí đã nộp nếu cơ sở dạy nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề không phải do nguyên nhân bất khả kháng.

+ Được đảm bảo việc làm nếu trong hợp đồng có điều khoản này;

+ Có nghĩa vụ đóng học phí theo thỏa thuận;

+ Tuân thủ các quy định trong quá trình học nghề;

+ Có nghĩa vụ bồi thường phí dạy nghề khi đơn phương nửa chừng chấm dứt hợp đồng học nghề, học xong không làm việc cho cơ sở dạy nghề hoặc làm việc không đủ thời gian đã thỏa thuận trong hợp đồng học nghề. Mức bồi thường do dạy nghề tính và ghi trước trong hợp đồng học nghề và gồm các khoản chi phí cho thầy dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị và nguyên vật liệu thực hành. Nếu doanh nghiệp không ký kết hợp đồng lao động thì người học nghề không phải bồi thường và có quyền giao kết hợp đồng lao động với người khác.

4. Chính sách áp dụng

4.1. Đối với cơ sở dạy nghề

- Ưu đãi thuế (Điều 10 Nghị định 90/CP). Được xét giảm thuế đối với cơ sở dạy nghề có thu nhận người tàn tật, dân

tộc thiểu số, đối tượng tệ nạn xã hội, ở nơi có nhiều người mất việc làm hoặc dạy các nghề truyền thống;

- Miễn thuế đối với các cơ sở dạy nghề dành riêng cho người tàn tật, trẻ mồ côi không nơi nương tựa, người dân tộc thiểu số, đối tượng tệ nạn xã hội, hoặc kèm cặp tại xưởng, tại nhà;

- Được vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ việc làm của tỉnh, Trung ương đối với cơ sở dạy nghề có thu nhận người tàn tật (khi có dự án);

- Được vay vốn với lãi suất thấp + Chính phủ đầu tư xây dựng trường lớp, mua sắm thiết bị, phương tiện dạy học, đào tạo giáo viên đối với cơ sở dành riêng cho người tàn tật, trẻ mồ côi không nơi nương tựa, dân tộc thiểu số;

- Được vay vốn + cấp 1 phần kinh phí từ quỹ Quốc gia việc làm đối với các cơ sở dạy nghề của các trung tâm giới thiệu việc làm;

- Ưu đãi trong sản xuất kinh doanh: Cơ sở dạy nghề được xây dựng dự án hoạt động dạy nghề để thu hút đầu tư, được tổ chức sản xuất, dịch vụ tận dụng nguyên nhiên vật liệu máy móc, thiết bị...

4.2. Đối với người học nghề: được miễn hoặc giảm học phí nếu là các đối tượng chính sách như: Anh hùng, thương binh, người hưởng chính sách như thương binh, con của Liệt sỹ, thương binh, bệnh binh (Nghị định 28/CP ngày 29/4/1995 về pháp luật người có công) hoặc người tàn tật (Nghị định 81/CP ngày 23/11/1995 về người tàn tật).

5. Quy định mới về dạy nghề - học nghề

Ngày 9/1/2001, Chính phủ ban hành Nghị định số

02/2001/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động và Luật giáo dục về dạy nghề. Nghị định 02/2001/NĐ-CP có hiệu lực từ ngày 24/1/2001, thay thế Nghị định 90/CP ngày 24/11/1993 và đồng thời hủy bỏ Nghị định 90/CP ngày 15/12/1995. Nghị định 02/2001/NĐ-CP có một số quy định đáng chú ý sau:

5.1. Các cơ sở dạy nghề được quy định thành 6 loại thuộc các thành phần kinh tế gồm 3 loại hình: trường dạy nghề, trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề được tổ chức độc lập hoặc gắn với cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, cơ sở giáo dục khác do pháp luật quy định. Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư xây dựng, phát triển cơ sở dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Các hình thức dạy nghề chủ yếu nhằm mục đích: giải quyết việc làm cho người chưa có việc làm, bị mất việc làm, đào tạo lại, đào tạo dự phòng cho lao động nữ, bổ túc nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài... Hình thức tổ chức có thể là công lập, bán công hoặc dân lập. Các cơ sở có 10 học sinh trở lên phải được tổ chức thành lớp học. Các cơ sở dạy nghề phải đảm bảo các vấn đề về tổ chức, phương tiện, trách nhiệm... theo quy định của pháp luật.

5.2. Tổ chức và hoạt động dạy nghề

Hoạt động dạy nghề được tổ chức ở 3 dạng:

a. Dạy nghề dài hạn: Là hình thức dạy nghề được thực hiện từ 1 đến 3 năm tại các trường dạy nghề dành cho những người có đủ điều kiện học nghề theo quy định của Bộ lao động - Thương binh và Xã hội.

b. Dạy nghề ngắn hạn: Là hình thức dạy nghề được thực

hiện dưới 1 năm tại trung tâm dạy nghề, lớp dạy nghề độc lập hoặc gắn với cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ và cơ sở giáo dục khác. Hình thức này được tổ chức dành cho những người có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề theo học.

c. Dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài: Là loại hình được thành lập dưới dạng trường, trung tâm dạy nghề theo kiểu liên doanh, hợp tác kinh doanh, 100% vốn nước ngoài để thực hiện hoạt động dạy nghề.

5.3. Hợp đồng học nghề

a. Hợp đồng học nghề là sự cam kết giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề hoặc giữa cơ sở dạy nghề và tổ chức, cá nhân có nhu cầu đào tạo nghề về quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi bên trong thời gian dạy nghề.

Hợp đồng học nghề được lập thành 2 bản theo mẫu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành, mỗi bên của hợp đồng giữ 1 bản, đối với các hợp đồng được lập thành văn bản.

Đối với các trường hợp thời gian dạy nghề dưới 15 ngày thì các bên có thể giao kết hợp đồng bằng miệng (lời nói).

Những trường hợp trong đó người học nghề và cơ sở dạy nghề phải giao kết hợp đồng bao gồm:

- Việc học nghề được thực hiện tại: các cơ sở dạy nghề bán công, dân lập, tư thục; cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, hợp tác xã; cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài.

- Học nghề tại cơ sở dạy nghề công lập ngoài chỉ tiêu đào tạo có ngân sách nhà nước giao cho cơ sở dạy nghề đó.

- Người học nghề sau thời gian đào tạo được phân công

công tác theo địa chỉ định trước hoặc đi làm việc ở nước ngoài với tư cách lao động hoặc chuyên gia.

Trường hợp cơ sở dạy nghề giao kết hợp đồng dạy nghề cho nhiều người của một tổ chức, cá nhân có nhu cầu đào tạo nghề thì hợp đồng học nghề được lập phải kèm theo danh sách của những người học nghề đó.

b. Nội dung của hợp đồng học nghề gồm 8 nội dung như quy định tại Nghị định 90/CP ngày 15/12/1995 (xem mục 3.3).

c. Một số quy định khác về quyền và trách nhiệm của các bên

- Đối với người học nghề:

Người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn thì không được trả lại học phí đã nộp. Trong thời gian học nghề nếu người học nghề đi làm nghĩa vụ quân sự, bị bệnh không đủ sức khỏe để học tập hoặc do cơ sở dạy nghề không thực hiện đúng hợp đồng học nghề thì được trả lại phần học phí của thời gian học còn lại.

Người học nghề là nữ, trong quá trình thực hiện hợp đồng mà có thai (có xác nhận bằng văn bản của y tế cấp huyện trở lên về việc ảnh hưởng xấu của việc học nghề đối với sự phát triển của thai nhi) thì được chấm dứt hợp đồng mà không phải bồi thường. Sau thời gian nghỉ thai sản, nếu có nguyện vọng và đủ điều kiện thì được tiếp tục theo học.

Giống như quy định tại Nghị định 90/CP, trường hợp người học nghề được chọn vào học để sau đó làm việc cho cơ sở đào tạo (doanh nghiệp, hợp tác xã) nhưng sau khi học xong không làm việc hoặc làm không đủ thời hạn đã thoả thuận hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn thì phải bồi thường phí dạy nghề. Ngoài các khoản

chi phí theo quy định như Nghị định 90/CP (gồm chi phí cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy móc thiết bị, vật liệu thực hành) người học nghề còn phải bồi thường thêm các chi phí khác đã được hỗ trợ, tạo điều kiện trong quá trình học nghề đó.

Tuy nhiên, theo quy định nếu sau 3 tháng kể từ khi kết thúc hợp đồng học nghề mà cơ sở đào tạo nghề không giao kết hợp đồng lao động với người học nghề như đã thỏa thuận thì người học nghề đó có quyền giao kết hợp đồng với người sử dụng lao động khác và không phải bồi thường phí dạy nghề.

- Đối với cơ sở dạy nghề:

Cơ sở dạy nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn thì phải báo cho cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề biết rõ nguyên nhân. Nếu cơ quan này xác nhận việc chấm dứt hợp đồng là do nguyên nhân bất khả kháng thì cơ sở dạy nghề không phải trả lại cho người học nghề số học phí đã thu. Ngược lại, nếu do nguyên nhân khác thì cơ sở dạy nghề phải trả lại toàn bộ học phí đã thu.

IV. QUAN HỆ PHÁP LUẬT GIỮA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN, ĐẠI DIỆN TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Quan hệ pháp luật giữa người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn đại diện tập thể người lao động là quan hệ giữa người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động với ban chấp hành công đoàn cơ sở hay ban chấp hành công đoàn lâm thời về các vấn đề phát sinh trong quan hệ pháp luật lao động được quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

Tùy theo cơ cấu tổ chức từng đơn vị hoặc tùy theo tính chất của từng mối quan hệ mà người sử dụng lao động tham gia mối quan hệ này trực tiếp hay thông qua đại diện. Bên đại diện cho tập thể lao động có thể là tổ chức công đoàn cơ sở, có thể là ban chấp hành công đoàn lâm thời do liên đoàn lao động cấp tỉnh lập ra.

Khi tham gia quan hệ, tổ chức công đoàn có những quyền và trách nhiệm trong các vấn đề sau:

- Giám sát người sử dụng lao động và người lao động thực hiện hợp đồng lao động và pháp luật lao động;

- Thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể với người sử dụng lao động.

- Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- Không được phân biệt đối xử vì lý do người lao động gia nhập công đoàn hoặc dùng các biện pháp kinh tế và các thủ đoạn khác để can thiệp vào tổ chức và hoạt động của công đoàn;

- Tôn trọng các quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn và tăng cường hợp tác trong mọi hoạt động để đảm bảo quan hệ lao động hài hòa ổn định.

- Cung cấp phương tiện, đảm bảo điều kiện và thời gian làm việc cần thiết để Công đoàn thực hiện chức năng của mình.

V. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ BỒI THƯỜNG THIỆT HẠI

Các chủ thể khi tham gia quan hệ lao động có các quyền và nghĩa vụ pháp lý nhất định và chủ yếu là những quyền và

nghĩa vụ trong lao động. Khi thực hiện chúng, nếu một trong các chủ thể gây thiệt hại về sức khỏe, tính mạng, tài sản, lợi ích... cho bên kia thì giữa họ phát sinh quan hệ về bồi thường thiệt hại. Như vậy, những quan hệ về bồi thường này do các chủ thể của quan hệ lao động gây thiệt hại cho nhau khi thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động nên được pháp luật lao động quy định.

Các quan hệ pháp luật về bồi thường thiệt hại này có thể phân thành ba loại:

- Quan hệ bồi thường thiệt hại tài sản;

- Quan hệ bồi thường do vi phạm hợp đồng;

- Quan hệ bồi thường thiệt hại về tính mạng, sức khỏe cho người lao động.

Trong quan hệ bồi thường thiệt hại về tài sản, nếu người được bồi thường là người lao động do người sử dụng lao động không đảm bảo đầy đủ các quyền lợi hợp pháp cho họ thì thực hiện theo nguyên tắc bồi thường toàn bộ, một lần số thiệt hại thực tế đã xảy ra. Một số trường hợp để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, pháp luật còn quy định bồi thường cả những thiệt hại gián tiếp như số lãi trên thời gian tiền lương chậm trả. Nếu người lao động vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại tài sản cho người sử dụng lao động thì họ phải bồi thường. Mức bồi thường tùy thuộc vào hình thức của sự thiệt hại, người sử dụng lao động thực hiện bồi thường bằng cách trừ dần vào lương hàng tháng của họ.

Nếu các bên không thực hiện đúng hợp đồng lao động đã cam kết gây thiệt hại cho nhau cũng phải bồi thường. Tùy theo hình thức vi phạm mà pháp luật có quy định các loại bồi thường khác nhau như bồi thường thiệt hại về mất chỗ

làm việc, bồi thường thiệt hại vì vi phạm thời gian báo trước khi chấm dứt hợp đồng...

Trong quá trình tổ chức sản xuất kinh doanh, nếu người sử dụng lao động để xảy ra tai nạn lao động ảnh hưởng đến sức khỏe tính mạng của người lao động thì phải bồi thường. Mức bồi thường cao hay thấp phụ thuộc vào mức độ thiệt hại, vào quy định của pháp luật hay sự thỏa thuận giữa các bên.

VI. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Việc bảo đảm đời sống cho người lao động khi họ mất hoặc giảm khả năng lao động hay hết tuổi lao động làm phát sinh quan hệ pháp luật về bảo hiểm xã hội. Quan hệ này gồm 2 nhóm nhỏ, quan hệ pháp luật trong việc tạo thành quỹ bảo hiểm và quan hệ pháp luật trong việc chi trả bảo hiểm.

a. Quan hệ pháp luật trong việc tạo thành quỹ bảo hiểm

Quan hệ pháp luật trong việc tạo thành quỹ bảo hiểm là quan hệ đóng góp và quản lý quỹ bảo hiểm giữa các bên tham gia bảo hiểm và cơ quan thực hiện bảo hiểm do các quy phạm pháp luật lao động điều chỉnh.

Như vậy, chủ thể trong mối quan hệ này gồm các bên tham gia bảo hiểm và cơ quan thực hiện bảo hiểm. Các bên tham gia bảo hiểm là người lao động và người sử dụng lao động.

Theo quy định tại Điều 49 Bộ luật lao động, người sử dụng lao động hàng tháng phải đóng vào quỹ bảo hiểm một số tiền nhất định để bảo hiểm cho người lao động trong các trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề

nghiệp, hưu trí và tử tuất. Mức đóng góp cụ thể bằng 15% tổng quỹ tiền lương của đơn vị. Còn người lao động cũng phải đóng 5% tiền lương, tiền công hàng tháng của mình để bảo hiểm khi về hưu và chi phí tử tuất. Cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm quản lý và bảo tồn quỹ bảo hiểm xã hội để thực hiện việc chi trả cho người được hưởng bảo hiểm.

b. Quan hệ pháp luật trong việc chi trả bảo hiểm xã hội

Quan hệ pháp luật trong việc chi trả bảo hiểm xã hội là quan hệ giữa cơ quan thực hiện bảo hiểm trong lĩnh vực chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật lao động.

Người được bảo hiểm trong quan hệ này là người lao động đang hoặc đã tham gia quan hệ pháp luật lao động. Trong một số trường hợp người được bảo hiểm còn là thành viên gia đình người lao động.

Đây là quan hệ chủ yếu trong quan hệ về bảo hiểm xã hội vì mục đích của bảo hiểm xã hội là để đảm bảo cuộc sống cho người lao động và gia đình họ khi họ mất sức lao động, hết tuổi lao động hay gặp các rủi ro khác trong cuộc sống. Quan hệ này phát sinh trên cơ sở của quan hệ lao động và đồng thời với quan hệ lao động. Tức là khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động thì cũng đồng thời, người lao động tham gia vào quan hệ pháp luật bảo hiểm xã hội. Song để được hưởng một chế độ bảo hiểm cụ thể nào đó phải có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật. Điều kiện chung để người lao động được hưởng bảo hiểm xã hội là thời gian đóng bảo hiểm, tuổi đời và mức độ suy giảm khả năng lao động. Tuy nhiên, mỗi chế độ bảo hiểm xã hội cụ thể lại có những điều kiện riêng tùy theo mục đích, tính chất của

từng chế độ.

Khi có đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật thì người được bảo hiểm có quyền nhận bảo hiểm và cơ quan thực hiện bảo hiểm có nghĩa vụ phải chi trả. Đó cũng là nội dung của mối quan hệ pháp luật này.

Hiện nay, pháp luật nước ta quy định người được bảo hiểm được hưởng các chế độ bảo hiểm sau:

- Chế độ bảo hiểm ốm đau;
- Chế độ bảo hiểm thai sản;
- Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;
- Chế độ bảo hiểm hưu trí;
- Chế độ bảo hiểm tử tuất.

Riêng chế độ mất sức lao động trước đây vẫn được giữ và điều chỉnh nhằm đảm bảo lợi ích của người lao động.

VII. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG

Trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động sẽ khó tránh khỏi những bất đồng, mâu thuẫn tranh chấp giữa các chủ thể. Việc giải quyết những tranh chấp ấy theo quy định của pháp luật nhằm đảm bảo việc áp dụng các quy phạm pháp luật một cách đúng đắn và thống nhất đồng thời bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ pháp luật lao động.

Quan hệ pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động là quan hệ giữa các bên hoặc đại diện của các bên trong quan hệ pháp luật lao động có tranh chấp và cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp ấy được pháp luật lao động điều

chính. Như vậy, quan hệ này bao giờ cũng có sự tham gia của hai bên chủ thể. Bên có tranh chấp là người lao động hoặc đại diện tập thể người lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện tập thể người lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động. Cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp là những cơ quan tổ chức theo quy định của pháp luật. Tùy theo từng loại tranh chấp mà các cơ quan có thẩm quyền giải quyết là hội đồng hòa giải ở cơ sở, hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh hay Tòa án nhân dân.

Điều 159 Bộ luật lao động nước ta quy định: "*Việc giải quyết tranh chấp lao động tại các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động*". Như vậy, quan hệ pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động chỉ phát sinh khi tranh chấp giữa các bên không thể tự thương lượng được và có đơn yêu cầu của các bên tranh chấp gửi đến cơ quan có thẩm quyền. Nói cách khác, chính các bên có tranh chấp là người quyết định có tham gia tranh chấp hay không, còn các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp chỉ làm nhiệm vụ căn cứ vào các quy định của pháp luật để giúp đỡ họ giải quyết các tranh chấp mà tự họ không thể giải quyết được. Điều đó có ảnh hưởng rất lớn tới việc quy định trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của pháp luật.

Khi tham gia quan hệ, các bên tranh chấp có quyền:

- Trực tiếp hoặc không thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;

- Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;

- Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

Đồng thời, họ phải chấp hành các nghĩa vụ:

- Cung cấp đầy đủ các tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động.

- Nghiêm chỉnh chấp hành các thỏa thuận đã đạt được, biên bản hòa giải thành, quyết định hoặc bản án đã có hiệu lực của tòa án nhân dân.

Các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp có quyền yêu cầu các bên tranh chấp, các cơ quan tổ chức và các cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu chứng cứ, có quyền trưng cầu giám định, mời nhân chứng và triệu tập những người có liên quan. Đồng thời, họ có nghĩa vụ giải quyết các tranh chấp trong phạm vi thẩm quyền đã được pháp luật quy định.

Khác với quan hệ giải quyết tranh chấp lao động, việc giải quyết các cuộc đình công có những nét riêng. Vấn đề cơ bản trong việc giải quyết đình công là khẳng định tính hợp pháp của nó, do đó những vấn đề về mặt thủ tục cũng có những quy định phù hợp để tạo điều kiện giải quyết cuộc đình công trong một thời gian thích hợp để ổn định quan hệ lao động và ổn định sản xuất. Hoạt động giải quyết các cuộc đình công do tòa án nhân dân tiến hành theo quy định tại Pháp lệnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động ngày 11/4/1996.

VIII. QUAN HỆ PHÁP LUẬT VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Lao động là nguồn tài nguyên quan trọng nhất của một quốc gia, do đó Nhà nước có quyền và có trách nhiệm quản

lý nhằm sử dụng một cách hiệu quả.

Quản lý lao động là một hoạt động phức tạp, gồm nhiều khâu và được thực hiện ở một phạm vi rộng lớn.

Trong quan hệ này chủ thể một bên là Nhà nước mà cơ quan có thẩm quyền là Chính phủ. Chính phủ có trách nhiệm quản lý trên phạm vi toàn quốc, có quyền chỉ đạo các ngành, các địa phương thực hiện những hoạt động cần thiết để quy hoạch và sử dụng tốt lực lượng lao động.

Để làm tốt công tác quản lý lao động, Nhà nước trước hết phải ban hành và tổ chức thực hiện tốt các quy định đồng thời phải phát triển kinh tế nhằm di chuyển lực lượng lao động trong phạm vi toàn quốc...

Trong quá trình thực hiện chức năng của mình, Nhà nước có quyền kiểm tra, thanh tra, xử lý các trường hợp vi phạm pháp luật lao động (kể cả cá nhân và tập thể). Quá trình quản lý được thực hiện bởi nhiều loại cơ quan Nhà nước khác nhau như Chính phủ, các bộ, ngành, các tỉnh, huyện... và quan trọng nhất là hệ thống các cơ quan lao động./.

CHƯƠNG III

QUYỀN HẠN CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

I. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN

1. Vị trí của Công đoàn

Trong môi trường lao động, sự hiện diện của công đoàn có một tầm quan trọng đặc biệt. Là một tổ chức xã hội sinh ra trong quá trình phát triển công nghiệp của xã hội. Công đoàn là sản phẩm tự nhiên của công nhân lao động. Tổ chức công đoàn ban đầu đơn giản chỉ là một tổ chức được lập ra nhằm đấu tranh và hạn chế sự bóc lột của giới chủ, chứ thực ra chưa phải là một tổ chức có nhiều quyền năng như ngày nay.

Cùng với sự phát triển của quá trình lao động và sinh hoạt xã hội, Công đoàn dần chiếm được vị trí quan trọng trong hệ thống các tổ chức xã hội, cũng như trong đời sống của người lao động.

Từ chỗ chỉ được thừa nhận ở một phạm vi hẹp, ngày nay Công đoàn được thừa nhận trên phạm vi toàn xã hội.

Theo hiến pháp, Công đoàn được công nhận là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam. Luật công đoàn 30/6/1990 cũng đã xác định "*Công đoàn là tổ chức chính trị xã hội rộng lớn nhất*

của giai cấp công nhân và của người lao động Việt Nam (gọi chung là người lao động) tự nguyện lập ra dưới sự lãnh đạo của Đảng cộng sản Việt Nam, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, là trường học chủ nghĩa xã hội của người lao động" (Điều 1).

Như vậy, công đoàn, xét về phương diện xã hội - là một tổ chức xã hội, cũng bình thường như các tổ chức xã hội khác (như Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ) được hình thành trước hết do chính nhu cầu của các thành viên mà họ tự nguyện lập ra. Vì vậy, tính chất quần chúng bao giờ cũng là đặc điểm lớn nhất của các tổ chức này mà không chỉ công đoàn mới có.

Nhưng nếu đi sâu vào nghiên cứu, người ta còn có thể thấy công đoàn là một hiện tượng hết sức đặc biệt. Công đoàn là một tổ chức xã hội có *tính chất nghiệp đoàn*. Tính nghiệp đoàn biểu hiện ở thành phần tham gia công đoàn và mục đích tồn tại của nó. Các thành viên của Công đoàn mặc dầu không phân biệt về thành phần xã hội, tôn giáo, trình độ v.v.. nhưng nhất thiết phải thuộc về lực lượng lao động xã hội, hơn thế nữa họ đang làm một nghề nhất định và công đoàn luôn đại diện cho họ để bảo vệ các lợi ích gắn liền với nghề nghiệp.

Trong xã hội, Công đoàn không chỉ là một tổ chức quần chúng thông thường, mà nó còn là một tổ chức chính trị - xã hội. Vì vậy, Công đoàn có một vị trí rất quan trọng trong xã hội. Không chỉ đại diện cho lực lượng tự mình, công đoàn còn đại diện cho mọi người lao động trong xã hội; không chỉ bảo vệ lợi ích cho người lao động - Công đoàn còn đại diện cho họ tham gia quản lý kinh tế xã hội. Cũng chính vì

thế mà pháp luật đã ghi nhận: Công đoàn có quyền cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế...) (Điều 10 - Hiến pháp 1992).

Vừa là một tổ chức quần chúng, vừa là một tổ chức chính trị, Công đoàn là một trong một số những tổ chức xã hội tồn tại trong sự thống nhất được mâu thuẫn giữa lợi ích tập thể của những người lao động và lợi ích của toàn xã hội. Chính điều đó nói lên khía cạnh dân chủ của hoạt động công đoàn.

Như vậy, sự thừa nhận của xã hội, của Nhà nước trên những phương diện khác nhau đã khẳng định vị trí của tổ chức công đoàn nó vừa là một tổ chức xã hội, vừa là một thực thể pháp lý. Nó cho ta thấy tầm quan trọng của công đoàn đối với phong trào của giai cấp công nhân và những người lao động; đối với các tổ chức khác và đối với Nhà nước. Đồng thời, vị trí đó tạo ra những điều kiện pháp lý - xã hội cho toàn bộ hoạt động của Công đoàn mà không phải bất cứ tổ chức xã hội nào cũng có được những điều kiện như vậy.

2. Tổ chức của công đoàn

Mặc dù không phải là nội dung cơ bản, song việc nghiên cứu về tổ chức của Công đoàn có một ý nghĩa hết sức quan trọng. Bởi lẽ sự hoạt động của Công đoàn bao giờ cũng thông qua một hệ thống tổ chức nhất định. Có hai khía cạnh liên quan đến tổ chức của Công đoàn. Đó là:

- Về khía cạnh pháp lý và xã hội:

Công đoàn có thể được thành lập từ đâu? Sự thừa nhận Công đoàn với tư cách là một hiện tượng xã hội, một thực thể pháp lý được dựa trên cơ sở nào ? khả năng được xác định về phạm vi hoạt động ra sao...? Quy mô của tổ chức như thế nào?... Đó chính là những vấn đề mà pháp luật rất chú trọng. Vì vậy, việc thừa nhận Công đoàn, thừa nhận cơ cấu tổ chức theo điều lệ Công đoàn, việc xác định phạm vi hoạt động của Công đoàn cũng như của các cấp, các bộ phận thuộc hệ thống tổ chức công đoàn trong mối quan hệ với các cá nhân, tổ chức và cơ quan hữu quan là một nội dung quan trọng của sự điều chỉnh pháp luật. Mặt khác, chính những quy định trên của pháp luật lại là điều kiện cho sự tồn tại trước xã hội của Công đoàn.

- Về phương diện nội bộ, Công đoàn được tổ chức theo điều lệ Công đoàn. Những cơ cấu nhất định phù hợp với chức năng được xây dựng theo các quy định chung phản ánh trong các chương của điều lệ như: cơ quan lãnh đạo Công đoàn toàn quốc, cơ quan lãnh đạo Công đoàn ngành, cơ quan lãnh đạo Công đoàn địa phương, tổ chức Công đoàn cơ sở. Toàn bộ hệ thống của Công đoàn Việt Nam được tổ chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ, thống nhất về tư tưởng, về tổ chức và hoạt động trong việc thực hiện các chủ trương, biện pháp và phương pháp công tác công đoàn.

Những cơ cấu và nguyên tắc tổ chức này *là một điều kiện cực kỳ quan trọng và cần thiết cho hoạt động của Công đoàn trong lĩnh vực đại diện cho tập thể lao động mà pháp luật đã giành cho Công đoàn* ngay từ khi xác định vị trí của nó cũng như các phương diện hoạt động của Công đoàn.

3. Chức năng, nhiệm vụ của Công đoàn

Hoạt động của Công đoàn có một ý nghĩa thực tiễn rất lớn. Nó chính là hiện thực về sự tồn tại cũng như sự đảm bảo cho hiệu quả của các mục tiêu hành động của Công đoàn. Trong lĩnh vực này, vấn đề đáng quan tâm nhất là các phương diện hoạt động chủ yếu của công đoàn. Các phương diện này biểu hiện ở các chức năng của Công đoàn, bao gồm:

- Chức năng đại diện và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của công nhân và người lao động;

- Chức năng tổ chức giáo dục, vận động công nhân và người lao động;

- Chức năng đại diện cho người lao động tham gia quản lý kinh tế xã hội, quản lý nhà nước;

Các chức năng trên bao giờ cũng biểu hiện một cách khái quát về phạm vi hoạt động, mục đích hoạt động và sự định hướng trong hoạt động của các cấp trong tổ chức Công đoàn. Nó có thể được thay đổi tùy thuộc vào điều kiện kinh tế, xã hội có liên quan ở từng giai đoạn. Từ các chức năng đó có thể xác định các nhiệm vụ chung và những nhiệm vụ cụ thể cho từng cấp Công đoàn ở từng lĩnh vực cho phù hợp.

Nhiệm vụ của Công đoàn là toàn bộ những mục tiêu mà công đoàn cần đạt tới, là những vấn đề đặt ra mà Công đoàn cần giải quyết. Thực hiện các nhiệm vụ đó chính là để thực hiện các chức năng đã được xác định của Công đoàn trong mộ giai đoạn nhất định, phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của giai đoạn ấy. So với các chức năng, các nhiệm vụ của Công đoàn dễ thay đổi hơn rất nhiều và đồng thời nó có thể được quan tâm ở những mức độ khác

nhau tùy thuộc vào sự cần thiết của từng nhiệm vụ đó ở mỗi giai đoạn nhất định.

Trong giai đoạn hiện nay, Công đoàn có những nhiệm vụ sau:

- Đại diện cho người lao động tham gia với cơ quan Nhà nước xây dựng và thực hiện các chương trình kinh tế - xã hội, các chính sách, cơ chế quản lý kinh tế, các chủ trương chính sách liên quan đến quyền lợi và trách nhiệm của người lao động.

- Tập hợp giáo dục và tuyên truyền pháp luật để người lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, của các cơ quan và các tổ chức. Từ đó tạo cho người lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, của các cơ quan và các tổ chức. Từ đó tạo cho người lao động xác lập các phương thức xử sự phù hợp trong các mối quan hệ xã hội và pháp lý.

- Thực hiện các quyền đã được pháp luật ghi nhận một cách có hiệu quả để bảo vệ và chăm lo đến lợi ích và đời sống của người lao động.

- Tham gia các quan hệ trong nước và quốc tế nhằm xây dựng các mối quan hệ đối nội và đối ngoại rộng rãi, góp phần thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, tạo điều kiện tốt cho môi trường lao động xã hội.

Những nhiệm vụ này được thể chế trong các văn bản pháp luật của Nhà nước và chi tiết hóa thành những nhiệm vụ trực tiếp của công đoàn trong quá trình hoạt động ở các cơ sở Công đoàn. Song muốn quá trình hoạt động đó đạt được hiệu quả, Công đoàn cần có những điều kiện nhất định các điều kiện đó bao gồm:

+ Quyền tự do công đoàn;

+ Tư cách pháp nhân;

+ Quyền sở hữu tài sản;

+ Sự bảo trợ của Nhà nước và đơn vị sử dụng lao động;

+ Các điều kiện khác.

Các điều kiện nêu trên vừa là những điều kiện pháp lý vừa là các điều kiện kinh tế - xã hội. Nó mang ý nghĩa cực kỳ quan trọng đối với hoạt động của Công đoàn vì nó vừa biểu hiện là những nhân tố chủ quan đồng thời là nhân tố khách quan chi phối và quyết định quá trình thực hiện các nhiệm vụ đã đề ra.

II. THẨM QUYỀN CỦA CÔNG ĐOÀN

Công đoàn Việt Nam có thẩm quyền rất to lớn trong lĩnh vực lao động xã hội.

Thẩm quyền của Công đoàn là tổng hợp các quyền và nghĩa vụ của Công đoàn được pháp luật ghi nhận, có thể được thực hiện hoặc phải được thực hiện một cách độc lập với tư cách là một chủ thể trong một giới hạn nhất định.

Như vậy, việc nghiên cứu về thẩm quyền của Công đoàn bao giờ cũng phải đề cập đến vấn đề quyền hạn và trách nhiệm. Nó có mối quan hệ với tư cách pháp nhân của Công đoàn cũng như vị trí của Công đoàn trong xã hội.

Theo tính chất, người ta có thể phân chia thẩm quyền của Công đoàn thành 3 loại: thẩm quyền tham gia, thẩm quyền chung và thẩm quyền độc lập (đặc biệt). Tùy theo loại thẩm quyền mà mức độ biểu hiện quyền lực của Công đoàn cũng không giống nhau, và vì vậy hiệu quả của việc thực hiện các quyền cũng không đồng đều. Nghiên cứu vấn

đề này có thể thấy rõ tầm quan trọng và tính thực tiễn của từng loại thẩm quyền.

Những đặc điểm về mặt thẩm quyền của Công đoàn bao gồm:

- *Thứ nhất*: thẩm quyền của Công đoàn không phải do Công đoàn sáng tạo ra mà là có nguồn gốc từ ý chí của Nhà nước.

- *Thứ hai*: mặc dù chịu sự điều chỉnh của pháp luật song giới hạn của thẩm quyền không chỉ ở pháp luật mà còn ở ngay các hành vi hợp hiến và hợp pháp của các tổ chức Công đoàn, hơn nữa nó còn bị chi phối bởi luật pháp quốc tế (trong trường hợp nhất định).

- *Thứ ba*: về mặt hình thức, thẩm quyền của Công đoàn trong mối quan hệ với người sử dụng lao động là các quyền của Công đoàn trong phạm vi pháp luật ghi nhận. Hay nói cách khác, đó chỉ là quyền hạn của tổ chức Công đoàn mà không gồm các nghĩa vụ hợp thành. Chính vì vậy, theo cách lý giải truyền thống người ta thường chỉ quan tâm đến các quyền mà không cần đề cập đến hệ thống các nghĩa vụ - bởi nó đã được bao quát về mặt pháp lý trong việc thực hiện các quyền do pháp luật quy định.

Các quyền cơ bản của tổ chức Công đoàn về phương diện lao động được đề cập chủ yếu là các quyền của chủ thể trong quan hệ pháp lý giữa một bên là tổ chức công đoàn và một bên là người sử dụng lao động. Quan hệ này là quan hệ trực tiếp, song phương và biểu hiện là một loại tương quan pháp lý, chứ tuyệt nhiên không phải là quyền của một chủ thể thứ ba trong quan hệ lao động. Một mặt Công đoàn nhân danh mình, mặt khác có quyền thay mặt

cho tập thể lao động thực hiện các hành vi cần thiết để đảm bảo cho môi trường lao động luôn luôn được hài hòa ổn định. Nhà nước đã tạo ra khả năng này cho tổ chức Công đoàn bằng cách xác lập nên hệ thống các quyền năng để việc hoạt động của Công đoàn có cơ sở vững chắc và thuận lợi. Theo pháp luật hiện hành, Công đoàn có các quyền hạn sau:

1. Quyền tham gia xây dựng nội quy (quy chế) lao động trong các đơn vị sử dụng lao động

Nội quy (quy chế) lao động trong các đơn vị sử dụng lao động là những văn bản quy định về các hoạt động và sử dụng lao động nhằm duy trì và tăng cường kỷ luật lao động của đơn vị. Đây là một trong những công cụ và là một biện pháp quản lý sản xuất và quản lý lao động. Vì vậy, bất kỳ một bản nội quy (quy chế) nào cũng có sự liên quan đến thân phận của người lao động, vì thế nó phải được thiết kế trên cơ sở khoa học và phải tuân thủ các quy định của pháp luật nhằm hạn chế đến mức thấp nhất những điểm bất lợi đối với người lao động.

Theo các quy định của pháp luật thì nội quy phải được xây dựng trong các đơn vị sử dụng lao động là các doanh nghiệp hay các đơn vị hoạt động kinh tế được quy định tại Điều 1 Nghị định 41/CP ngày 6/7/1995 của Chính phủ được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 và "*Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp*" - Khoản 2 Điều 82 Bộ luật Lao động.

Việc "*tham khảo*" ý kiến này được thực hiện từ khi bắt đầu dự thảo đến khi thảo luận, hoàn thiện nội quy và coi như là một thủ tục có tính chất bắt buộc. Song vấn đề này không chỉ có ý nghĩa như vậy. Việc tham gia của Công đoàn vào quá trình xây dựng nội quy lao động còn là sự đảm bảo cho tính hợp lý và đúng đắn của các quy định khi áp dụng vào quá trình quản lý lao động.

2. Quyền tham gia ký kết thỏa ước tập thể

Thỏa ước lao động tập thể (thỏa ước tập thể) là một văn kiện rất quan trọng trong việc duy trì các hoạt động trong quá trình lao động giữa bên sử dụng lao động và những người lao động. Theo quy định tại Điều 11 Luật công đoàn, Chương V Bộ luật lao động, Nghị định 196/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về thỏa ước lao động tập thể thì thỏa ước lao động tập thể là văn kiện do Công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động xây dựng nên. Ở các nước trên thế giới, thông thường pháp luật quy định rất chặt chẽ quyền này, và đặc biệt có nước còn quy định quyền này có nghĩa to lớn đối với các *công đoàn đại diện nhất.*

Việc các Công đoàn chủ động cùng các đơn vị sử dụng lao động ký kết thỏa ước lao động tập thể là một quyền năng rất lớn của tổ chức Công đoàn nhằm tạo ra những điều kiện lao động tốt hơn cho người lao động. Đồng thời nó cũng tạo ra những căn cứ để ràng buộc đơn vị sử dụng lao động thực hiện tốt các quy định của pháp luật và các cam kết trong quá trình lao động.

3. Quyền tham dự các hội nghị

Mặc dù không có tính chất quyết định, nhưng việc công đoàn tham gia các hội nghị của các đơn vị sử dụng lao động có một ý nghĩa quan trọng và là một trong những quyền mà bất kỳ quốc gia nào cũng thừa nhận.

Ở nước ta, việc tham gia này đảm bảo tính dân chủ trong hoạt động quản lý (đặc biệt là trong các đơn vị kinh tế quốc doanh). Các hội nghị, các cuộc họp của đơn vị sử dụng lao động là nơi cung cấp những thông tin và quyết định về những vấn đề về hoạt động chuyên môn, kỹ thuật, kế hoạch, tổ chức, sản xuất, phân phối sản phẩm, tài chính, trả công lao động... những vấn đề đó trực tiếp hoặc gián tiếp có liên quan đến người lao động hoặc quyền lợi của họ. Do đó, pháp luật quy định các tổ chức Công đoàn có quyền tham dự các hội nghị của các cơ quan nhà nước, các tổ chức hữu quan khi bàn về những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động.

4. Quyền tổ chức các phong trào thi đua lao động sản xuất

Với mục tiêu dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh, Công đoàn thực hiện việc động viên công nhân lao động sản xuất, góp phần phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa, bằng cách tổ chức phong trào thi đua lao động sản xuất trong cả nước và trong mọi ngành nghề trong toàn quốc.

Theo quy định của pháp luật thì "*các cơ quan nhà nước, đơn vị, tổ chức phối hợp với Công đoàn tổ chức phong trào thi đua lao động sản xuất, thực hành tiết kiệm, hoàn thành*

thắng lợi nhiệm vụ kinh tế xã hội, chương trình công tác của cơ quan đơn vị, tổ chức"- Điều 4 Nghị định 133/HĐBT ngày 20/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật công đoàn.

Cũng theo các quy định của pháp luật thì sau khi thảo luận với Công đoàn, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, tổ chức quyết định mục tiêu, nội dung, chế độ khen thưởng, thi đua; công đoàn đề ra biện pháp động viên phong trào thi đua. Cuối cùng cả hai bên phối hợp sơ kết, tổng kết thi đua.

Việc khen thưởng các cá nhân, đơn vị có thành tích do thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức quyết định. Song Công đoàn cũng có những hình thức khen thưởng riêng, và thậm chí những người có thành tích xuất sắc có thể được Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cấp bằng lao động sáng tạo hoặc phong tặng danh hiệu lao động giỏi.

5. Quyền tổ chức và nâng cao đời sống của người lao động

Với tư cách là đại diện của người lao động, Công đoàn vừa có quyền, vừa có bổn phận chăm lo đời sống mọi mặt cho người lao động, kể cả về mặt vật chất và tinh thần; theo nghĩa rộng của vấn đề này thì việc chăm lo đời sống cho người lao động bao gồm cả việc tham gia hoạch định các chính sách, chế độ liên quan đến việc cải thiện các điều kiện lao động và sinh hoạt cho người lao động.

Trong công tác thực tiễn, Công đoàn phải tổ chức các hoạt động xã hội, văn hóa, thể dục - thể thao, nghỉ ngơi, du lịch... cho lao động, đồng thời chăm sóc đời sống của cán bộ, công nhân, viên chức đã nghỉ hưu, nghỉ việc...

Pháp luật cũng đòng thời quy định trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động về lĩnh vực này một cách cụ thể là: "*Thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức, chủ doanh nghiệp, cần phối hợp chặt chẽ và thảo luận với Công đoàn về chấp hành các pháp luật, chính sách lao động, chăm lo cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động*" (Điều 7 Nghị định 133/HĐBT).

Việc chăm lo đời sống của người lao động không chỉ bó hẹp trong một phạm vi nhất định, cũng không chỉ là bổn phận đơn thuần của riêng các cấp Công đoàn. Nó còn là trách nhiệm của Nhà nước và nghĩa vụ của các đơn vị sử dụng lao động. Mặt hoạt động này càng khẳng định sự tồn tại cần thiết của Công đoàn và hơn nữa không chỉ ở vai trò đại diện và bảo vệ mà còn ở vai trò tổ chức và đảm bảo cho đời sống lao động.

6. Quyền tham gia quản lý và phân phối quỹ phúc lợi

Quỹ phúc lợi trong các cơ quan đơn vị là quỹ tiền tệ tập trung của công nhân, viên chức. Quỹ này được sử dụng nhằm mục đích nâng cao phúc lợi công cộng hoặc cải thiện đời sống của người lao động; do đó việc sử dụng phải được thực hiện một cách dân chủ và công khai.

Pháp luật quy định Công đoàn cơ sở có quyền phối hợp cùng thủ trưởng cơ quan đơn vị lập kế hoạch sử dụng quỹ và đưa đề án này ra đại hội công nhân viên chức để quyết định; kiểm tra việc sử dụng quỹ phúc lợi theo nghị quyết của đại hội công nhân viên chức và có quyền *đình chỉ việc sử dụng quỹ phúc lợi* của thủ trưởng cơ quan đơn vị nếu sử dụng này không đúng mục đích hoặc không đúng với nghị quyết của

đại hội công nhân viên chức.

7. Quyền được thảo luận về những vấn đề quan trọng trong lĩnh vực lao động

Công đoàn là tổ chức đại diện của những người lao động, do đó các "*cơ quan nhà nước, thủ trưởng đơn vị, tổ chức cần phải thảo luận với Công đoàn cùng cấp trước khi quyết định những vấn đề liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động*". Đối với những vấn đề có tầm quan trọng đặc biệt như tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, buộc người lao động thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn "*thì giám đốc xí nghiệp quốc doanh, thủ trưởng cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp phải thảo luận, nhất trí với Ban chấp hành Công đoàn*" - Điều 12 Luật Công đoàn.

Trong trường hợp không nhất trí "*thì hai bên cáo cáo lên cơ quan Nhà nước cấp trên trực tiếp và Công đoàn cấp trên phối hợp giải quyết trong vòng 30 ngày, chậm nhất không quá 50 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo. Nếu hai bên không nhất trí thì người đứng đầu cơ quan Nhà nước quyết định và chịu trách nhiệm*" - Điều 7 Nghị định 133/HĐBT ngày 20/4/1993 của Hội đồng Bộ trưởng hướng dẫn thi hành Luật công đoàn.

Quyền được thảo luận, được hỏi ý kiến chính là biểu hiện của quyền tham quyết mà luật lao động của các nước trên thế giới quy định cho tổ chức Công đoàn.

8. Quyền tham gia vào việc xử lý kỷ luật lao động

Theo quy định của Bộ lật lao động, Nghị định 41/CP

ngày 6/7/1995 thì trong quá trình người sử dụng lao động xử lý kỷ luật lao động thì phải "*có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, trừ trường hợp xử lý vi phạm kỷ luật theo hình thức khiển trách bằng miệng*" (Điểm a khoản 1 Điều 11 Nghị định 41/CP).

Ngoài việc quy định quyền tham gia, pháp luật còn quy định trong biên bản xử lý vi phạm kỷ luật cần phải có ý kiến của đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở.

Việc tham gia vào quá trình xử lý kỷ luật lao động một mặt tạo cho Công đoàn nắm chắc những thông tin, mặt khác là một trong những biện pháp để Công đoàn thực hiện quyền kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động ở cơ sở.

9. Quyền kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động

Quyền này thực chất là hệ luận và là biểu hiện của quyền tham gia vào hoạt động quản lý của Công đoàn, nhưng về mặt thực tiễn quyền này là một loại quyền hoàn toàn độc lập của Công đoàn. Tuy vậy, hai vấn đề đó không hề mâu thuẫn với nhau bởi đó là những hình thức đảm bảo cho Công đoàn hoạt động và tránh khỏi sự can thiệp của các tổ chức và các cá nhân liên quan.

Công đoàn có thể sử dụng nhiều hình thức để thực hiện quyền kiểm tra giám sát như:

- Tự mình tổ chức việc kiểm tra giám sát các hoạt động của các đơn vị sử dụng lao động.

- Phối hợp với các cơ quan hữu quan với tư cách là một cơ cấu hỗn hợp.

- Tiến hành điều tra và xử lý các tai nạn lao động. Trong hoạt động này Công đoàn có quyền ra các kết luận và kiến nghị các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý.

- Tham gia các hội nghị.

- Thông qua các hạt nhân ở cơ sở (mạng lưới an toàn viên).

Về mặt đối tượng, quyền kiểm tra của Công đoàn rất rộng. Nó bao gồm tất cả các lĩnh vực như: tuyển dụng lao động, trả công lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, xử lý kỷ luật người lao động và những vấn đề khác có liên quan đến quyền - nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

Ngoài việc quy định cho Công đoàn quyền năng nêu trên, pháp luật còn quy định rằng những người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để Công đoàn thực hiện quyền kiểm tra giám sát của mình một cách thuận lợi.

10. Quyền đệ đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp

Theo luật phá sản doanh nghiệp đã được quốc hội thông qua ngày 30/12/1993 thì trong trường hợp doanh nghiệp không trả được lương cho người lao động 3 tháng liên tiếp thì đại diện Công đoàn hoặc đại diện người lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn có quyền nộp đơn đến Tòa án nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp đó. Trong trường hợp này, Công đoàn hoặc đại diện lao động không phải nộp tiền tạm ứng án phí và trở thành chủ nợ. Với tư cách là một chủ nợ, Công đoàn có quyền tham gia Hội nghị chủ nợ để xem xét, thông qua phương án hòa giải tổ chức lại hoạt động kinh doanh của

doanh nghiệp; thảo luận và kiến nghị với Thẩm phán về việc phân chia giá trị tài sản còn lại của doanh nghiệp nếu doanh nghiệp không có phương án hòa giải hoặc phương án hòa giải không được thông qua. Tuy nhiên quyền tham gia hội nghị chủ nợ của Công đoàn không chỉ với vai trò một chủ nợ. Trong trường hợp bình thường Công đoàn vẫn có quyền tham gia nhưng không có quyền biểu quyết (Điều 25 - Luật phá sản doanh nghiệp).

11. Quyền kiện tụng

Quyền kiện tụng là một quyền rất quan trọng của Công đoàn. Quy định quyền này pháp luật dành cho Công đoàn một khả năng to lớn nhằm thực hiện tốt chức năng bảo vệ người lao động.

Công đoàn có thể thực hiện quyền này với tư cách một chủ thể hoặc với tư cách là người đại diện hoặc cả hai tư cách này trong cùng một sự việc tùy theo tính chất liên quan của sự kiện đó đối với hoạt động của Công đoàn. Việc kiện tụng của Công đoàn có thể nằm trong phạm vi của những vấn đề lao động và hơn nữa có thể là sự bắt đầu hay tiếp tục của các tranh chấp lao động.

12. Quyền tham gia giải quyết các khiếu nại tố cáo và giải quyết các tranh chấp lao động

Theo quy định của pháp luật, trong phạm vi thẩm quyền của mình "*công đoàn tham gia với cơ quan Nhà nước giải quyết các khiếu nại, tố cáo của người lao động*" - Khoản 2 Điều 11 Luật Công đoàn.

Theo Điều 158 của Bộ luật Lao động, các tranh chấp lao động phải được giải quyết trên cơ sở những nguyên tắc luật

định, trong đó phải "*có sự tham gia đại diện Công đoàn*" trong quá trình giải quyết các tranh chấp đó.

Việc tham gia này là có tính chất bắt buộc và nếu thiếu điều kiện này thì các quyết định về vụ tranh chấp đó là chưa hợp pháp bởi vì đó là một trong những hiện tượng vi phạm về thủ tục pháp lý.

Hình thức tham gia giải quyết tranh chấp lao động cũng không chỉ bó hẹp trong phạm vi một đơn vị sử dụng lao động mà còn được mở rộng ra trong những cơ cấu khác nhau. Công đoàn có thành phần trong Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, là thành viên của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh - đó là những cơ cấu chính thức trong cơ chế giải quyết các tranh chấp lao động. Ngoài ra, Công đoàn còn có thể đóng vai trò người đại diện hoặc người bảo vệ quyền lợi cho cá nhân người lao động hay tập thể lao động trước các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động.

Cũng phải lưu ý một điểm rằng tại nhiều nước trên thế giới, Công đoàn còn tham gia vào việc xét xử các tranh chấp lao động tại Tòa án lao động với tư cách là các thẩm phán không chuyên nghiệp (Tòa án lao động Cộng hòa liên bang Đức, Tòa án lao động Vương quốc Thụy Điển...). Hiện nay, điều này chưa được pháp luật nước ta quy định và đang là vấn đề tranh luận của những người làm công tác khoa học pháp lý.

13. Quyền tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động và tổ chức đình công

Cho đến năm 1990 Luật Công đoàn đầu tiên quy định quyền tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với người sử

dụng lao động. Thời kỳ đó, quy định này đánh dấu một bước phát triển mới trong việc nhận thức về vị trí vai trò của Công đoàn, bởi vì đây là một loại quyền hết sức to lớn và rất mới của tổ chức Công đoàn mà Luật Công đoàn năm 1957 không được phép quy định (vì quyền này đồng nghĩa với việc Công đoàn là đối trọng của Nhà nước chuyên chính vô sản). Quyền tổ chức đối thoại được quy định tại Điều 10 Luật Công đoàn 1990. Điều luật này quy định rằng: "*khi cần thiết, Công đoàn tổ chức đối thoại giữa tập thể lao động với thủ trưởng cơ quan, đơn vị, tổ chức hữu quan để giải quyết những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ là lợi ích của người lao động*".

Nhưng "*đối thoại*" như thế nào thì cho đến nay chưa hề có một quy định nào hướng dẫn. Chính vì vậy quyền này được coi như một quyền bỏ ngỏ và có tính chất hình thức. Điều này càng trở nên rõ ràng hơn khi Quốc hội quy định cho Công đoàn một quyền năng mới - đó là quyền tổ chức đình công.

Có thể nói lãnh đạo đình công là một quyền đặc biệt của Công đoàn. Theo quy định của Bộ luật lao động, Công đoàn sau khi làm tất cả các thủ tục cần thiết mà pháp luật quy định thì có thể lãnh đạo tập thể lao động tiến hành đình công (Điều 172, 173 Bộ luật Lao động, phần hai Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ngày 11/4/1996).

Việc trao quyền tổ chức đình công cho tổ chức Công đoàn, pháp luật một mặt lưu ý về tính hợp pháp của các cuộc đình công, mặt khác khẳng định Công đoàn là tổ chức duy nhất ở Việt Nam có quyền này.

Tuy nhiên, việc tổ chức đình công không chỉ là một

quyền tự do thuần túy. Pháp luật cũng chỉ ra rằng nếu vi phạm các quy định của pháp luật trong quá trình đình công thì Công đoàn cũng phải gánh chịu những trách nhiệm pháp lý nhất định.

Nhìn chung pháp luật quy định cho Công đoàn một khối lượng quyền năng rất lớn và những quyền này cũng thuộc về nhiều lĩnh vực của đời sống lao động. Do đó, để thực hiện tốt những quyền này Công đoàn cần phải có sự đổi mới cả về nhận thức và hành động và trước mắt cần phải kiện toàn khâu tổ chức - cán bộ cũng như nâng cao trình độ pháp luật lao động cho các cán bộ Công đoàn./.

CHƯƠNG IV

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

I. KHÁI NIỆM THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Thỏa ước lao động tập thể là gì ?

Thuật ngữ "*thỏa ước lao động tập thể*" (gọi tắt là thỏa ước tập thể) không phải là một thuật ngữ mới. Đối với các nước có nền kinh tế thị trường thì thuật ngữ này hết sức quen thuộc. Việc ký thỏa ước tập thể ở các doanh nghiệp cũng là một việc làm có tính chất kỷ luật và cần thiết. Thỏa ước tập thể thực chất là việc thương lượng tập thể được áp dụng cho mọi cuộc thương lượng ở mức độ khác nhau giữa một bên là một người, một nhóm người hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động với một bên là một hay nhiều tổ chức của người lao động để quy định những điều kiện lao động và sử dụng lao động, giải quyết những mối quan hệ giữa những người sử dụng lao động với những người lao động.

Việc tiến hành thương lượng tập thể áp dụng trong phạm vi, đối tượng cũng như những nội dung và biện pháp cụ thể được quy định trong Công ước 154 - Công ước về xúc tiến thương lượng tập thể đã được hội nghị toàn thể của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thông qua ngày 19/6/1981 và có hiệu lực từ ngày 11/8/1983.

Ở Việt Nam, việc ký thỏa ước lao động tập thể thực ra không phải là một vấn đề mới mẻ hay xa lạ. Ngay sau khi Cách mạng tháng Tám thành công, Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời, năm 1947 Hồ Chủ Tịch đã ký Sắc lệnh số 29/SL mà nội dung của sắc lệnh đề cập đến việc điều chỉnh mối quan hệ lao động làm công ăn lương thì các điều khoản về lập khế ước tập thể để "*ấn định những quy tắc làm việc và tiền lương chung cho từng ngành, từng xí nghiệp hay từng địa phương do sự thỏa thuận của chủ hay đại biểu chủ và công nhân hay đại biểu công nhân*" cũng được ghi nhận và quy định trong sắc lệnh này (tiết 3 Chương III Sắc lệnh 29/SL).

Việc ký thỏa ước tập thể hay việc thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động với những người lao động được tiến hành dưới tên gọi khác nhau: Tập hợp khế ước (Sắc lệnh 29/SL năm 1947); hợp đồng tập thể (Nghị định 172/CP năm 1963); thỏa ước lao động tập thể (Bộ luật lao động năm 1994) nhưng đều nhằm một mục đích là đảm bảo sự hài hòa trong quan hệ lao động, đảm bảo lợi ích Nhà nước, xã hội và các bên quan hệ lao động. Tuy nhiên, tùy thuộc vào nhiệm vụ kinh tế - chính trị của Đảng, Nhà nước và cơ chế quản lý kinh tế trong từng thời kỳ khác nhau mà chúng khác nhau về tính chất, nội dung và cả sự ràng buộc về pháp lý.

Trong điều kiện nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp, mọi hoạt động sản xuất của các xí nghiệp quốc doanh theo kế hoạch, sản phẩm làm ra có địa chỉ tiêu thụ sẵn, bởi vậy người sử dụng lao động ỷ lại vào cấp trên. Quan hệ lao động trong nội bộ xí nghiệp giữa giám đốc và người lao động có hài hòa hay không thì các chỉ tiêu trên giao vẫn hoàn thành. Hợp đồng tập thể trong xí nghiệp tuy được ký

kết nhưng chưa thể hiện rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên. Mối liên hệ giữa các nhân tố khuyến khích vật chất và tinh thần (giữa người sử dụng lao động và người lao động) tới năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh không rõ ràng. Chuyển sang nền kinh tế thị trường trong điều kiện sức ép về việc làm và sự cạnh tranh gay gắt giữa các thành phần kinh tế, các quan hệ lao động mới được hình thành càng trở nên đa dạng và phức tạp, tranh chấp lao động xảy ra ngày càng nhiều làm tổn hại đến lợi ích riêng của từng bên và lợi ích chung của xã hội. Để đảm bảo sự hài hòa trong quan hệ lao động, ngăn ngừa các xung đột về lợi ích kinh tế giữa người sử dụng lao động với những người lao động thì một trong những biện pháp hữu hiệu là tiến hành ký thỏa ước lao động tập thể trong nội bộ từng doanh nghiệp và tiến tới kí thỏa ước tập thể theo ngành. Như vậy, sự thay thế "*hợp đồng tập thể*" bằng "*thỏa ước lao động tập thể*" không phải chỉ là sự thay đổi về tên gọi mà là sự thay đổi căn bản nội dung của nó, thể hiện sự ràng buộc chặt chẽ về mặt pháp lý của các bên quan hệ lao động về quyền và nghĩa vụ trong quá trình lao động.

Quá trình thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và những người lao động về điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động phải được hai bên tiến hành trên tinh thần trách nhiệm và hợp tác vì lợi ích của mỗi bên và lợi ích chung của xã hội. Điều 44 Bộ luật lao động ghi rõ: "*Thỏa ước lao động tập thể (sau đây gọi tắt là thỏa ước tập thể) là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động...*".

Như vậy, thỏa ước tập thể được hiểu là sự thương lượng có tính chất tập thể thông qua đại diện của các bên quan hệ lao động (người sử dụng lao động và người lao động) nhằm cụ thể hóa quyền và nghĩa vụ của các bên phù hợp với điều kiện, khả năng của từng doanh nghiệp và không trái với pháp luật của Nhà nước. Việc ký kết và thực hiện thỏa ước tập thể có ý nghĩa quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động:

Thứ nhất, đề cao trách nhiệm và nghĩa vụ của cả hai phía với việc thực hiện các biện pháp quản lý sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, gắn trách nhiệm từng người với công việc được giao, phát huy tính độc lập, tự chủ trong lao động.

Thứ hai, thực hiện ký thỏa ước tập thể giúp các doanh nghiệp giữ được nhịp độ sản xuất liên tục, điều hành sản xuất có nề nếp, quan hệ lao động trong doanh nghiệp được hài hoà, ổn định, phòng ngừa được xung đột giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Thứ ba, thỏa ước tập thể nếu được ký kết đúng đắn, trên cơ sở bình đẳng, tự do thương lượng, hợp tác sẽ là nguồn quy phạm thích hợp tại chỗ bổ sung cho nội quy doanh nghiệp, tăng cường kỷ luật trong doanh nghiệp và còn là cơ sở pháp lý quan trọng để doanh nghiệp tiến hành ký hợp đồng lao động với người lao động phù hợp với điều kiện, khả năng của doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi của hai bên.

2. Phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể

Xuất phát từ thực chất của thỏa ước tập thể là quá trình thương lượng giữa đại diện của các bên quan hệ lao động nhằm đạt đến sự thống nhất trong việc cụ thể hóa các quy

định của pháp luật về chế độ, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quá trình lao động phù hợp với khả năng và điều kiện trên cơ sở hiệu quả sản xuất kinh doanh của mỗi doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi chính đáng của hai bên, thúc đẩy sản xuất phát triển nên thỏa ước tập thể chủ yếu tiến hành ký kết ở những đơn vị, cơ sở kinh tế mà hoạt động của nó theo cơ chế hạch toán, lấy thu bù chi tự trang trải, thu nhập của người lao động hoàn toàn phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của đơn vị đó. Thỏa ước lao động tập thể trước hết được áp dụng ở các đơn vị sau:

- Các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế kể cả các doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang có quan hệ làm công ăn lương. Các doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang áp dụng thỏa ước tập thể là những doanh nghiệp được thành lập theo Nghị định số 388/HĐBT ngày 20/11/1991 của Hội đồng bộ trưởng (nay là Chính phủ). Như vậy, các loại doanh nghiệp đặc thù khác thuộc lực lượng vũ trang không nằm trong phạm vi áp dụng thỏa ước.

- Các cơ quan, tổ chức nước ngoài và quốc tế đặt tại Việt Nam không phụ thuộc vào phương thức hoạt động và nguồn kinh phí, nếu có thuê mướn từ 10 người lao động Việt Nam vào làm việc thì phải tiến hanh ký thỏa ước tập thể nhằm quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình lao động, trên cơ sở pháp luật lao động Việt Nam.

- Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, không kể là 100% vốn nước ngoài hay liên doanh đều thuộc phạm vi áp dụng thỏa ước tập thể.

Thỏa ước tập thể không áp dụng đối với công chức trong các cơ quan hành chính sự nghiệp. Tức là ở các cơ quan

quản lý nhà nước, các đơn vị sự nghiệp mà mọi nguồn kinh phí phục vụ cho hoạt động, công tác đều do ngân sách nhà nước cấp phát, tiền lương và các chế độ khác do Nhà nước quy định và được chi trả từ ngân sách nhà nước thì không thuộc phạm vi áp dụng thỏa ước tập thể.

3. Nguyên tắc ký kết thỏa ước tập thể

Tuy quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên tham gia quan hệ lao động ở nước nào cũng do pháp luật quy định nhưng đó chỉ là những quy định khung. Mục đích của mọi cuộc thương lượng tập thể là nhằm đạt tới sự thống nhất của cả hai phía về quyền lợi, nghĩa vụ, trách nhiệm trong phạm vi khung của pháp luật. Một cuộc thương lượng tập thể nếu bên nào chuẩn bị và tiến hành tốt sẽ giành được nhiều phần lợi cho phía mình. Vì vậy, đòi hỏi chung cho cả hai bên là phải chuẩn bị và tiến hành thương lượng một cách cẩn thận, chu đáo với đầy đủ thiện chí; cần xác định rõ mục tiêu tham gia thương lượng đó nhằm giành thêm quyền lợi gì cho phía mình; mức độ đến đâu; chọn người đại diện phù hợp; chuẩn bị đầy đủ thông tin, tài liệu để bảo vệ mục tiêu, yêu sách nêu ra; có chiến lược, chiến thuật đàm phán và nói chung phải biết nghe ý kiến của nhau và phải mềm dẻo trong thương lượng. Để đạt được các mục tiêu và yêu cầu nêu trên trong quá trình thương lượng để đi đến ký kết thỏa ước, các bên phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

a. Nguyên tắc tự nguyện

Nguyên tắc tự nguyện trong quá trình thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể thể hiện ở việc các bên có ý thức tự giác, xuất phát từ nhận thức là vì quyền lợi của phía mình mà tự

nguyện tham gia và nhận rõ trách nhiệm trong việc xúc tiến ký kết thỏa ước. Quá trình thương lượng các bên phải trên tinh thần thiện chí hướng tới ngày mai. Phải biết đối xử bình đẳng với nhau.

b. Nguyên tắc bình đẳng

Trong quá trình lao động, tuy người lao động và người sử dụng lao động có địa vị kinh tế khác nhau, có các quyền và nghĩa vụ khác nhau nhưng lại gặp nhau ở một điểm là lợi ích kinh tế. Đối với người sử dụng lao động là hiệu quả sản xuất kinh doanh, là lợi nhuận thì người lao động lại quan tâm đến thu nhập của mình (gồm tiền lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp khác). Cả hai bên lại rất cần có nhau trong suốt quá trình lao động, vì vậy để đảm bảo được lợi ích của cả hai phía, họ phải biết đối xử với nhau trên cơ sở bình đẳng, tôn trọng và hợp tác. Quá trình thương lượng các bên không đứng trên địa vị kinh tế của mình mà áp đặt hoặc yêu sách, không ép buộc nhau, nhằm đạt tới sự dung hòa về lợi ích kinh tế.

c. Nguyên tắc công khai

Khoản 3 Điều 45 Bộ luật lao động ghi rõ: "*Việc ký kết thỏa ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thỏa ước đã thương lượng*".

Để một thỏa ước tập thể được ký kết với sự nhất trí cao thì mọi nội dung của thỏa ước kể từ khi sơ thảo phải công khai. Tính công khai trong quá trình thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể được thể hiện ở các chỉ tiêu, định mức lao động, tiền lương, tiền thưởng và các điều kiện lao động... tức

là nội dung các yêu cầu mà các bên đưa ra phải được mọi người lao động trong doanh nghiệp biết, được tham gia đóng góp ý kiến hoàn thiện. Có như vậy, thỏa ước tập thể mới có thể thực hiện được và thực hiện có hiệu quả, góp phần thúc đẩy sản xuất, đảm bảo quyền lợi hai bên, đồng thời các bên thấy rõ được nghĩa vụ phải làm và quyền lợi kèm theo, khi nào quyền lợi bị xâm phạm để có biện pháp giải quyết.

4. Các bên của thỏa ước

Theo quy định tại khoản 1 Điều 45 Bộ luật lao động, đại diện thương lượng thỏa ước tập thể của hai bên gồm:

a. Bên tập thể lao động là ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời

Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường dù là kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa bao giờ cũng tồn tại hai bên chủ thể: Người lao động và người sử dụng lao động. Mặc dù Nhà nước với chức năng quản lý vĩ mô về kinh tế - xã hội ban hành các luật pháp về bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của cả hai phía. Nhưng xét về khía cạnh quyền và lợi ích trong quan hệ lao động thì người lao động vẫn rơi vào vị trí thế yếu so với người sử dụng lao động. Bởi vậy, để tạo thành đối trọng trong đối tác hàng ngày, người lao động chỉ có một cách duy nhất là tự tổ chức nhau lại thành một khối thống nhất, vững mạnh. Thế mạnh của số đông những người lao động sẽ có điều kiện đối trọng với thế mạnh của các nhà kinh doanh. Mục đích của tổ chức đại diện của người lao động là thống nhất tiếng nói để bảo vệ quyền lợi cho giới mình trong việc đối tác với giới sử dụng lao động.

Trong quá trình thương lượng với người sử dụng lao

động, các chỉ tiêu, định mức, điều kiện lao động đưa ra nếu mỗi người lao động tiến hành thỏa thuận đơn lẻ thì sẽ không đạt được kết quả. Ngược lại, bằng cách tạo ra sự thống nhất, những người lao động có thể làm cho người sử dụng lao động nhượng bộ. Chính vì vậy, sự tham gia của tổ chức công đoàn sẽ làm cho quá trình thương lượng đạt được sự công bằng và có hiệu quả.

Cũng vì mục đích thiết thực đó nên những người lao động chỉ chấp nhận những tổ chức thực sự có khả năng bảo hộ quyền lợi cho họ. Để thực hiện được bổn phận to lớn của mình đã được ghi nhận trong Hiến pháp và Điều 2 Luật công đoàn 1990, tổ chức công đoàn phải được thành lập hợp pháp, tuân thủ những quy định của pháp luật.

Đại diện của tổ chức công đoàn phải là những người có năng lực, am hiểu pháp luật, hiểu biết hoạt động sản xuất kinh doanh và được những người lao động tin cậy. Đại diện tập thể lao động vào quá trình thương lượng là ban chấp hành công đoàn cơ sở. Khi ký kết thỏa ước thì đại diện là chủ tịch ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của ban chấp hành công đoàn.

Đại diện tập thể lao động có nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi của người lao động trong doanh nghiệp, vận động người lao động chấp hành pháp luật lao động, các quy chế, quy định nội bộ, đại diện cho tập thể lao động trong việc thương lượng, ký kết, giám sát thực hiện thỏa ước và các thỏa thuận khác nếu có; tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động.

b. Bên sử dụng lao động

Đại diện bên sử dụng lao động trong thương lượng và ký

kết thỏa ước tập thể là giám đốc doanh nghiệp hoặc người được uỷ quyền của giám đốc doanh nghiệp (khoản 1 Điều 45 Bộ luật lao động).

Số lượng đại diện thương lượng thỏa ước tập thể của các bên do hai bên thỏa thuận.

Bên sử dụng lao động có nghĩa vụ chịu mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, đăng ký, sửa đổi, bổ sung thỏa ước tập thể.

II. NỘI DUNG CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Trung tâm của mọi cuộc thương lượng tập thể là những thỏa thuận chung về kinh tế. Nó bao gồm các vấn đề về đảm bảo việc làm, mức tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, định mức lao động. Vấn đề thứ hai không kém phần quan trọng trong các cuộc thương lượng là quy tắc lao động, thời gian làm việc, thời gian nghỉ, an toàn vệ sinh lao động.

Mọi vấn đề liên quan đến chế độ, quyền lợi, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động đều được pháp luật quy định. Chúng được pháp luật khống chế ở mức tối thiểu hoặc tối đa. Các bên khi tham gia thương lượng cần thỏa thuận mức cụ thể trong phạm vi khung của pháp luật phù hợp với khả năng và hiệu quả của doanh nghiệp.

Khoản 2 Điều 46 Bộ luật lao động cũng đã quy định rõ: "*Nội dung chủ yếu của thỏa ước tập thể gồm những cam kết về việc làm và đảm bảo việc làm; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương, tiền thưởng; phụ cấp lương; định mức lao động; an toàn, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động*".

Nội dung chủ yếu của thỏa ước cần thương lượng giữa hai bên gồm năm vấn đề lớn. Khi tiến hành thương lượng, những chỉ tiêu, yêu cầu mà các bên đưa ra phải được xây dựng sát với thực tế của doanh nghiệp, phải khách quan và có tính khả thi. Có như vậy, thỏa ước mới thực hiện được và quyền lợi của hai bên mới được đảm bảo.

1. Về việc làm và đảm bảo việc làm

Thỏa ước tập thể nếu được ký kết đúng đắn trên cơ sở bình đẳng hợp tác sẽ có ý nghĩa to lớn đối với doanh nghiệp. Nó sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng để doanh nghiệp tiến hành ký hợp đồng lao động với người lao động. Vì vậy, nội dung này đòi hỏi các bên cần phải thương lượng cụ thể, rõ ràng về các hình thức và thời hạn sẽ tiến hành ký hợp đồng lao động cho từng loại công việc, từng chức danh và bậc thợ có trong doanh nghiệp. Các chế độ hay điều kiện ưu tiên giành cho người lao động khi tuyển dụng mới hoặc ký lại hợp đồng. Các nguyên tắc và chế độ cụ thể khi thay đổi nơi làm việc, chế độ nâng cao tay nghề và đào tạo khi thay đổi tổ chức hoặc công nghệ sản xuất. Những biện pháp cụ thể đảm bảo việc làm cho công nhân trong doanh nghiệp. Chế độ đối với người lao động khi doanh nghiệp thu hẹp phạm vi sản xuất. Quyền hạn và trách nhiệm của đại diện tập thể lao động trong việc giám sát thực hiện hợp đồng lao động và giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động.

2. Thời gian làm việc và nghỉ ngơi

Đây là một trong những nội dung quan trọng cần đạt được sự nhất trí của các bên thương lượng. Các bên khi thương lượng cần quy định cụ thể thời giờ làm việc tối đa

cho từng bộ phận, chức danh công việc. Nguyên tắc huy động làm thêm giờ; thời gian cho phép làm thêm giờ; tiền lương trả cho công nhân khi làm thêm giờ; phương thức trả, đơn giá trả lương cho thời gian làm thêm.

Một trong những vấn đề không kém phần quan trọng của nội dung này mà các bên khi thương lượng cần lưu ý là chế độ đối với người lao động khi nghỉ phép năm: Mức thời gian nghỉ cụ thể cho từng loại ngành nghề, công việc xuất phát từ điều kiện lao động cụ thể; Chế độ ưu tiên cho những người có thâm niên làm việc trong doanh nghiệp; Tiền lương trả cho người lao động vì công việc mà không nghỉ phép năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày được nghỉ; Tiền tàu xe cho công nhân khi nghỉ phép năm v.v..

3. Tiền lương, tiền thưởng và phụ cấp

Có thể nói, đây là nội dung có tầm quan trọng đặc biệt, là trung tâm của mọi cuộc thương lượng. Khi tiến hành thương lượng về tiền lương, tiền thưởng và các loại phụ cấp lương, hai bên cần thỏa thuận mức tiền lương cụ thể cho từng công việc phù hợp với khả năng, hiệu quả của doanh nghiệp, đặc biệt là phải thỏa thuận mức lương tối thiểu của doanh nghiệp, mức lương trung bình doanh nghiệp trả cho người lao động; phương thức điều chỉnh lương khi giá cả thị trường biến động; nguyên tắc nâng bậc lương; thời gian thanh toán lương. Phương thức bồi thường khi người sử dụng lao động trả chậm cũng cần được các bên thỏa thuận cụ thể và ghi trong thỏa ước; tỷ lệ phân phối lợi nhuận cho từng loại quỹ; nguyên tắc chi thưởng và tỉ lệ thưởng đối với người lao động theo từng loại khác nhau: Ngày công cao, tiết kiệm nguyên, nhiên, vật liệu, làm ra sản phẩm có chất lượng cao...

Các chế độ phụ cấp và mức phụ cấp theo lương cũng cần được các bên thỏa thuận cụ thể trong thỏa ước.

4. Định mức lao động

Việc xác lập định mức lao động trong doanh nghiệp phù hợp với từng loại công việc, với từng loại nghề cũng như xác định đơn giá tiền lương hợp lý là một việc rất khó khăn và phức tạp. Xác định định mức lao động hợp lý và đơn giá tiền lương cho từng loại định mức sẽ góp phần thúc đẩy sản xuất, tăng năng suất; nếu ngược lại sẽ kém hiệu quả, sản xuất trì trệ, người lao động chán nản, năng suất lao động thấp. Chính vì vậy, khi xác định định mức lao động cho từng loại công việc, ngành nghề phải trên cơ sở điều kiện thực tế về tính chất, mức độ phức tạp hay nặng nhọc của công việc, khả năng thực hiện định mức. Hai bên khi thương lượng cần xác định cụ thể từng loại định mức, nguyên tắc thay đổi định mức, cách thức giao định mức, các định mức tiêu hao vật tư, nguyên liệu...

5. An toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội

Trong nội dung này, đại diện hai bên cần có sự thỏa thuận cụ thể về nội quy an toàn và các quy định về bảo hộ lao động, chế độ đối với người lao động làm những công việc nặng nhọc, độc hại, chế độ trang bị phòng hộ cá nhân và bồi dưỡng sức khỏe; trách nhiệm của giám đốc doanh nghiệp về việc nộp các loại bảo hiểm cho người lao động; quy định thanh toán chế độ ốm đau, thai sản, chăm sóc con ốm, các mức chi thăm hỏi, hiếu hỉ, trợ cấp khó khăn, trợ cấp thêm cho người lao động khi nghỉ hưu, mất sức hoặc khi thôi việc...

III TRÌNH TỰ KÝ KẾT, ĐĂNG KÝ VÀ HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

1. Trình tự thương lượng và ký kết

Để quá trình thương lượng tiến hành được thuận lợi, nhanh chóng và đạt được kết quả thì trước khi thương lượng và kí kết thỏa ước, hai bên cần phải gặp nhau để thỏa thuận về chương trình, kế hoạch, thời gian, số lượng và danh sách đại diện tham gia thương lượng. Quá trình thương lượng được tiến hành theo các bước sau:

1.1. Hai bên đưa ra yêu cầu và nội dung cần thương lượng. Những yêu cầu và nội dung mà các bên đưa ra phải sát với thực tế doanh nghiệp, khách quan trên tinh thần hai bên cùng có lợi, tránh đưa ra những yêu cầu mà nội dung trái pháp luật hoặc có tính chất yêu sách đòi hỏi hoặc áp đặt vì như vậy sẽ cản trở quá trình thương lượng.

1.2. Hai bên tiến hành thương lượng trên cơ sở xem xét các yêu cầu và nội dung của mỗi bên. Trong quá trình thương lượng, hai bên phải thông báo cho nhau những thông tin liên quan đến thỏa ước, phải có biên bản ghi rõ những điều khoản hai bên đã thỏa thuận và những điều khoản chưa thỏa thuận được.

1.3. Mỗi bên tổ chức lấy ý kiến về dự thảo thỏa ước. Khi dự thảo thỏa ước đã được xây dựng, hai bên phải tổ chức lấy ý kiến của tập thể lao động trong doanh nghiệp. Trong quá trình lấy ý kiến để hoàn thiện thỏa ước, hai bên có thể tham khảo ý kiến của cơ quan lao động, liên đoàn lao động ngành, địa phương.

1.4. Các bên hoàn thiện lần cuối dự thảo thỏa ước trên cơ sở đã được lấy ý kiến của tập thể lao động doanh nghiệp và

cơ quan hữu quan và tiến hành kí kết khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung của thỏa ước.

Thỏa ước lao động tập thể được ký kết phải làm thành bốn bản, trong đó một bản do người sử dụng lao động giữ, một bản do ban chấp hành công đoàn cơ sở, một cho công đoàn cấp trên và một cho cơ quan lao động cấp tỉnh nơi đăng kí thỏa ước tập thể.

2. Đăng ký thỏa ước lao động tập thể

Chậm nhất là 10 ngày kể từ ngày thỏa ước tập thể được kí kết, doanh nghiệp phải gửi thỏa ước tập thể đến cơ quan lao động cấp tỉnh để tiến hành đăng ký. Cơ quan đăng ký thỏa ước tập thể là cơ quan lao động cấp tỉnh, thành phố nơi doanh nghiệp đóng.

Đối với những doanh nghiệp có cơ sở ở nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thì việc đăng ký thỏa ước được tiến hành ở cơ quan lao động cấp tỉnh nơi có trụ sở chính của doanh nghiệp. Chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày nhận được thỏa ước, cơ quan lao động cấp tỉnh, thành phố phải thông báo về việc đăng ký thỏa ước.

3. Hiệu lực của thỏa ước tập thể

Thỏa ước tập thể được ký kết với thời hạn từ 1 đến 3 năm. Đối với các doanh nghiệp lần đầu tiên ký thỏa ước lao động tập thể có thể ký với thời hạn dưới một năm (Điều 50 Bộ luật lao động).

Thỏa ước tập thể có hiệu lực kể từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thoả ước. Trường hợp các bên không thoả thuận thời điểm có hiệu lực thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký (Điều 47.2 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của

Bộ luật lao động 2002). Thỏa ước đương nhiên có hiệu lực khi hết thời hạn thông báo về việc đăng ký mà cơ quan lao động không thông báo. Cơ quan đăng ký thỏa ước có quyền bác bỏ các điều khoản hoặc toàn bộ thỏa ước nếu trái với pháp luật và thông báo cho doanh nghiệp biết.

Thỏa ước tập thể bị coi là vô hiệu toàn bộ trong các trường hợp sau:

- Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật;
- Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền;
- Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết.

Kể từ ngày thỏa ước có hiệu lực, chỉ sau 3 tháng thực hiện đối với thỏa ước có thời hạn dưới 1 năm và từ 6 tháng đối với thỏa ước có thời hạn từ 1 đến 3 năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước được tiến hành theo trình trự như khi ký thỏa ước tập thể.

Trước khi thỏa ước hết thời hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn thỏa ước hoặc ký thỏa ước mới. Khi thỏa ước hết thời hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước vẫn có hiệu lực. Quá 3 tháng mà thương lượng không kết quả thì thỏa ước đương nhiên hết hiệu lực. Những điều khoản của thỏa ước tập thể không được cơ quan lao động chấp thuận thì trong thời hạn do pháp luật quy định, các bên phải tiến hành thương lượng.

Trong trường hợp có sự sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký kết thoả ước mới thay thế cho thoả ước đã có./.

CHƯƠNG V

TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

I. KHÁI NIỆM CHUNG VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG

1. Tuyển dụng lao động là gì ?

Trong quá trình lao động, do những mục đích khác nhau mà các bên xác lập nên tương quan lao động. Tương quan này duy trì một quan hệ mua bán đặc biệt, với một hàng hoá đặc biệt - sức lao động. Tương quan lao động biểu hiện là quan hệ lao động, quan hệ này là kết quả của sự tuyển dụng lao động.

Như vậy, tuyển dụng lao động là một hiện tượng xã hội, phát sinh do nhu cầu tự nhiên của quá trình lao động. Hiện tượng này phổ biến từ khi lao động công xưởng phát triển, tức là khi tính chất xã hội hoá của lao động đã có những biểu hiện rõ nét.

Người lao động muốn bán được sức lao động, người kinh doanh hay cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội... muốn "mua" được sức lao động để hoàn thành mục tiêu về sản phẩm, nhiệm vụ, dịch vụ không thể chỉ trao đổi một lần mà phải thiết lập mối quan hệ và duy trì quan hệ này trong một thời gian nào đó (ngắn hay dài) tùy theo sự chi phối của nhu cầu đối với công việc.

Xét về phương diện kinh tế xã hội, tuyển dụng lao động là một hiện tượng kinh tế xã hội. Nó biểu hiện ở việc tuyển chọn và sử dụng lao động phục vụ cho nhu cầu nhân lực trong quá trình lao động. Trong đó có thể hiểu: Tuyển chọn là tiền đề cho việc sử dụng lao động.

Đồng thời, với tư cách là một hiện tượng xã hội, tuyển dụng lao động luôn được xem như là một loại quan hệ xã hội - quan hệ tuyển dụng. Nó chính là khâu đầu tiên cơ bản của quá trình tổ chức lao động. Đây là điều rất đáng quan tâm đối với những nhà quản lý, những người sử dụng lao động. Bởi vì, sự phân tích, đánh giá, phân loại lao động, sự cần thiết xác lập một lực lượng lao động tập trung để hoàn thành các mục tiêu, chức năng của đơn vị, yêu cầu quản lí lao động phân công lao động quốc nội và quốc tế... chỉ có thể được thực hiện một cách thuận lợi và có hiệu quả khi thực hiện tốt các hoạt động tuyển dụng. Cho nên, người ta không chỉ quan tâm đến sức lao động đơn thuần - cái sẽ kết tinh trong hàng hoá, dịch vụ mà còn xây dựng nên các học thuyết, quan điểm về sử dụng lao động - một trong những lý luận về phương pháp sử dụng con người, từ việc lựa chọn đến việc quản lý sử dụng họ trong những môi trường nhất định.

Về phương diện pháp lý - tức là dưới giác độ thể chế luật pháp, tuyển dụng lao động không còn là một hiện tượng kinh tế - xã hội đơn thuần.

Quá trình điều chỉnh của pháp luật là quá trình nhà nước can thiệp vào các quan hệ xã hội. Nó bao gồm cả các phương pháp tích cực và tiêu cực. Vì vậy, bất cứ quan hệ xã hội nào khi đã được điều chỉnh bởi các quy phạm pháp luật đều không còn thuần nhất mà có thể bị chi phối ở một mức độ

nào đó. Tất cả những hiện tượng ấy thực ra cũng chỉ là những điều rất bình thường nhằm duy trì các quan hệ ở những xu hướng vận động và trạng thái tự nhiên theo ý muốn của nhà nước.

Quá trình tuyển dụng, trong đó có hoạt động tuyển dụng khi được pháp luật điều chỉnh, được hiểu là hành vi tuyển dụng. Song nếu có hiện tượng các bên (người lao động, người sử dụng lao động) cùng nhau tiến hành một hoạt động (giao kết hợp đồng) thì cũng không khi nào người ta coi hành vi tuyển dụng thuộc về người lao động và vì thế có thể thấy rõ một số dấu hiệu sau đây của tuyển dụng lao động:

+ Hành vi tuyển dụng là hành vi của một chủ thể có quyền (hay được phép) tuyển dụng. Trong luật lao động, các chủ thể này có một vị trí pháp lý đáng kể và được gọi là "*người sử dụng lao động*".

+ Hành vi tuyển dụng làm phát sinh, duy trì, thay đổi hoặc chấm dứt quan hệ lao động. Nó là điểm cần thiết và là căn cứ để các quan hệ lao động được xác lập, làm cho hệ thống các quyền và nghĩa vụ lao động tăng lên hoặc giảm bớt và là căn cứ để chấm dứt tương quan lao động - làm cho các bên được giải phóng khỏi các quyền và các nghĩa vụ đã được xây dựng từ trước đó.

+ Hành vi tuyển dụng bao giờ cũng có vai trò quyết định. Dấu hiệu này thực chất là hệ luận của hai dấu hiệu trên, song hậu quả pháp lí có tính độc lập đáng kể. Nó biểu hiện sự độc lập trong việc tuyển dụng của đơn vị sử dụng lao động. Đây là dấu hiệu biểu hiện tính không phụ thuộc của những người sử dụng lao động trong quá trình tìm chọn và ra các quyết định - mà dưới cơ chế quan liêu bao cấp rất khó có thể thực

hiện vì phải thụ động và đối phó với các quyết định nhiều khi rất áp đặt của cơ quan quản lý cấp trên.

+ Hành vi tuyển dụng là một hành vi có giới hạn.

Cũng như các hành vi khác, hành vi tuyển dụng là một hành vi pháp lý - nó tạo ra những sự kiện pháp lý. Song nó không giống các hành vi thông thường (các giao dịch dân sự chẳng hạn) ở chỗ: Đây là hành vi theo luật, tức là phải được tiến hành trên cơ sở các quy định của nhà nước về phạm vi, thẩm quyền, trình tự và hơn nữa, các hậu quả pháp lý bất lợi sẽ xảy ra nếu trái các quy định ấy. Pháp luật giới hạn hành vi này không nhằm hạn chế các đơn vị sử dụng lao động mà chính là nhằm bảo vệ họ khỏi những thiếu sót có thể dẫn đến việc áp dụng trách nhiệm pháp lý đồng thời bảo vệ quyền quản lý lao động của nhà nước cũng như quyền lao động của các công dân. Các đơn vị sử dụng lao động không chỉ thận trọng trong việc tính toán những vấn đề nội bộ (hạch toán chẳng hạn) mà còn phải chú ý đến khả năng có hay không có quyền tiến hành những hành vi nhất định. Đồng thời, nó cũng là điều kiện để các đơn vị tự bảo vệ mình khỏi sự xâm hại của các đơn vị khác trong lĩnh vực sử dụng lao động.

Vì thế, các quy định của pháp luật về tuyển dụng có hiệu quả cực kỳ to lớn trong việc xác định toàn bộ các vấn đề liên quan trực tiếp hay gián tiếp tới việc tuyển chọn và sử dụng người lao động. Các quy định này được nhà nước ban hành và công bố theo thời gian ở tất cả các loại văn bản pháp luật, thuộc tất cả các ngành và địa phương, thậm chí ở cả một số công việc nhất định.

Như vậy, có thể hiểu tuyển dụng là một hệ thống các quy định của pháp luật, là căn cứ pháp lí cần thiết để các chủ thể

thực hiện hành vi tuyển dụng lao động - là một chế độ pháp lí, một chế định quan trọng của luật lao động Việt Nam.

Xét cả hai phương diện kinh tế xã hội và pháp lí có thể nêu ra một định nghĩa chung nhất về tuyển dụng như sau:

Chế độ tuyển dụng lao động là tổng hợp các quy phạm pháp luật của Nhà nước làm lợi cho các đơn vị sử dụng lao động tiến hành tuyển chọn và sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu nhân lực cho quá trình sản xuất công tác đã xác định.

2. Các hình thức tuyển dụng lao động

Theo pháp luật, muốn trở thành chủ thể của quan hệ pháp luật lao động, các bên phải cùng nhau xác lập quan hệ lao động trên cơ sở các hình thức luật định, bao gồm:

1. Hợp đồng lao động;

2. Tuyển dụng vào biên chế nhà nước;

3. Bầu cử.

Mỗi hình thức tuyển dụng được sử dụng ở một phạm vi nhất định phù hợp với tính chất của quá trình sử dụng lao động. Song về bản chất, chúng đều dựa trên cơ sở những quy định của pháp luật, qua đó tạo ra môi trường pháp lý để các bên tham gia vào quan hệ lao động. Đồng thời, đó cũng là những cơ sở đảm bảo quyền tự do việc làm của công dân.

a. Tuyển dụng vào biên chế nhà nước

Là một hình thức được áp dụng rất phổ biến và rất lâu ở Việt Nam. Trong một thời gian dài, các quy định tuyển dụng vào biên chế nhà nước gần như là một biện pháp độc nhất để huy động lao động. Ước mơ vào biên chế đã ngự trị một thời lên tâm tư của người lao động. Vì vậy, ngay cả khi có sự đổi mới về cơ chế tuyển dụng, nhất là hình thức tuyển dụng thì

nguyện vọng vào biên chế vẫn không hề thay đổi.

Sau Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963, ban hành điều lệ tạm thời về tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân viên chức nhà nước và một số văn bản pháp luật của Bộ lao động, Bộ nội vụ và các liên bộ, chế độ tuyển dụng vào biên chế nhà nước đã có tính thiết thực trong việc tuyển dụng lao động vào cơ quan hành chính - sự nghiệp, các tổ chức Đảng, đoàn thể và xí nghiệp từ cấp huyện trở lên.

Những đặc tính có thể thấy của hình thức tuyển dụng vào biên chế nhà nước là:

- Tuyển dụng lao động vào biên chế nhà nước là một hình thức tuyển dụng lao động theo kế hoạch trực tiếp;

- Hoạt động tuyển dụng mang nặng yếu tố mệnh lệnh;

- Những người lao động được sắp xếp vào những chức vụ nhất định và được sử dụng lâu dài.

Sau một loạt văn bản gần đây của Nhà nước như Nghị định về công chức (25/5/1991), Pháp lệnh hợp đồng lao động (30/8/1990), Pháp lệnh cán bộ công chức, đối tượng tuyển dụng theo hình thức này được xác định rõ hơn, song về bản chất, chế độ tuyển dụng vào biên chế nhà nước không hề thay đổi mà vẫn gồm công chức nhà nước và một số đối tượng khác (những người làm việc trong các cơ quan Đảng, đoàn thể được Nhà nước quản lí biên chế, giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng doanh nghiệp nhà nước- xem Thông tư số 79/LB ngày 27/12/1991).

Hoạt động tuyển dụng vào biên chế nhà nước mang nặng tính chất hành chính, do luật hành chính điều chỉnh. Song nội dung của việc thực hiện các chế độ lao động, hưởng thụ do luật lao động quy định. Nói cách khác, ở đây có sự khác

biệt giữa những nội dung có tính chất hình thức và nội dung thực chất của quan hệ lao động. Người lao động về bản chất là người làm công ăn lương, còn Nhà nước - mà trực tiếp là các cơ quan của nó là những đơn vị sử dụng lao động. Sự tăng thêm trách nhiệm hay sự khác biệt về mặt thân phận giữa những công chức và những người lao động theo hợp đồng lao động rất rõ ràng nhưng họ đều thuộc về một giới trong xã hội - những người lao động.

Điểm thống nhất giữa những hành vi thủ tục và thực chất là ở chỗ chúng đều là xuất phát điểm cho sự phát sinh quan hệ lao động giữa các chủ thể với tư cách là hành vi tương đồng tạo nên một tương quan về các quyền và nghĩa vụ lao động.

Nội dung của chế độ tuyển dụng vào biên chế nhà nước được quy định rất chặt chẽ từ những thủ tục tiếp nhận đến việc duy trì và chấm dứt quan hệ lao động. Việc tuyển dụng phải tuân thủ các căn cứ tuyển dụng - điểm giúp ta dễ dàng nhận ra tính chất khác biệt của nó so với các hình thức tuyển dụng khác. Những căn cứ chủ yếu được pháp luật quy định bao gồm chỉ tiêu tuyển dụng và nhu cầu lao động. Ngoài ra, các quyết định của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quy hoạch cán bộ cũng có ý nghĩa rất lớn, chi phối quá trình tuyển dụng lao động.

Để đảm bảo chất lượng của đội ngũ công nhân viên chức, nhất là đối với các công chức, pháp luật còn quy định chi tiết về đối tượng tuyển dụng và tiêu chuẩn người lao động. Đối tượng tuyển dụng được sắp xếp và phân loại theo trình tự nhất định - được chia thành những nhóm lao động khác nhau về trình độ, vị trí xã hội, trở thành đối tượng được hưởng một sự ưu tiên nào đó trong quá trình tuyển dụng.

Tiêu chuẩn người lao động được pháp luật quy định gồm hai loại: Những tiêu chuẩn về năng lực và những tiêu chuẩn về phẩm chất. Chúng bao gồm những chỉ số về sức khoẻ, trình độ, tuổi tác, quyền công dân và tính tự nguyện trong việc tham gia quan hệ lao động. Riêng về tuổi, chế độ tuyển dụng theo biên chế nhà nước khác nhiều so với hợp đồng. Tuổi phổ biến và cơ bản của chủ thể tham gia quan hệ lao động là 18 tuổi. Những người ở tuổi này có năng lực đầy đủ trong việc hoàn thành nhiệm vụ cũng như chịu trách nhiệm về hoạt động của mình. Nó xuất phát từ tính chất chức nghiệp của những người lao động, ở công vụ của họ và đòi hỏi cao về mặt nhiệm vụ cũng như bổn phận trong quá trình thực hiện nghĩa vụ lao động.

Hoạt động tuyển dụng lao động được thực hiện bắt đầu từ việc tiếp nhận và nghiên cứu hồ sơ của người có nhu cầu làm việc. Trên cơ sở chỉ tiêu được phân bổ, qua ý kiến tham mưu của hội đồng tuyển dụng, người đứng đầu cơ quan ra quyết định tiếp nhận nhân viên mới. Việc ra quyết định này là khâu cuối cùng của sự tuyển chọn - song hoạt động sử dụng lao động chỉ bắt đầu khi đã có hành vi này.

Khác với chế độ hợp đồng lao động, những người lao động sau khi được tiếp nhận phải trải qua một thời gian tập sự hoặc làm thử để chứng tỏ khả năng của mình cũng như rèn luyện về phẩm chất của một nhân viên. Quyết định công nhận hết thời kì tập sự là sự công nhận chính thức của cơ sở đối với đối tượng được tuyển dụng vào làm việc.

Trong quá trình lao động, cơ quan có quyền điều động, thuyên chuyển nhân viên dưới quyền làm bất cứ công việc gì, ở đâu (trừ phi bất hợp pháp). Sự điều chuyển này có thể

trong phạm vi cơ quan, có thể ra ngoài địa phương sở tại. Người lao động có nghĩa vụ tuân thủ sự điều chuyển này mà không có quyền phản ứng như trong quan hệ hợp đồng lao động.

Thôi việc là một sự kiện chấm dứt quan hệ lao động. Đây là sự kiện phổ biến hơn cả. Sự thôi việc có thể do nhiều nguyên nhân khác nhau song có thể quy thành hai loại: Thôi việc do yêu cầu của quá trình sử dụng lao động và thôi việc do bị tước quyền lao động tạm thời hay vĩnh viễn. Loại thứ nhất gồm các lí do về tuổi tác, sức khoẻ hay yêu cầu của người lao động; cũng có thể do nguyên nhân tinh giảm biên chế, sắp xếp lại lao động, do cơ quan giải thể. Loại thứ hai có thể là thôi việc do bị kỉ luật hoặc chịu một điều phạt của hình luật. Người lao động thôi việc được hưởng trợ cấp thôi việc - trừ trường hợp bị buộc thôi việc.

b. Hình thức bầu cử

Bầu cử là hành vi tập thể của những cá nhân nhằm lựa chọn ra những đại biểu đại diện cho họ trong các hoạt động chung.

Trong phạm vi các cơ quan nhà nước, việc bầu cử phải tuân thủ các quy định của pháp luật; còn đối với các tổ chức phi nhà nước, bầu cử hầu như tuân theo các quy tắc trong điều lệ có tính chất nội bộ.

Song thực ra bầu cử làm phát sinh quan hệ lao động, nói chung chỉ bao gồm việc bầu cử vào những chức vụ nhà nước. Còn những người lao động được bầu vào các tổ chức Đảng và đoàn thể xã hội chỉ có ý nghĩa về mặt nhân sự đối với các tổ chức ấy mà không phải là sự tuyển dụng lao động. Sự phân biệt này có một ý nghĩa rất lớn, vì trước đây những thành viên được lựa chọn qua bầu cử vào các tổ chức Đảng,

Đoàn, Công đoàn, Mặt trận... từ cấp huyện trở lên đều được coi là viên chức nhà nước, được hưởng lương từ ngân sách. Ngày nay, sự phân biệt này tương đối rõ ràng, họ chỉ được hưởng lương từ kinh phí tự có của tổ chức mình (Thông tư số 79/LB ngày 27/12/1991).

Việc bầu cử hiện nay có thể được áp dụng chung cho tất cả các tổ chức, cơ quan đơn vị (bầu giám đốc, chủ nhiệm). Nhưng nhìn chung có hai loại bầu cử: Bầu cử chính thức và bầu cử không chính thức. Bầu cử chính thức tạo ra tình huống mục tiêu còn bầu cử không chính thức chỉ tạo điều kiện cần thiết cho các quyết định này.

Khoa học lao động nghiên cứu bầu cử là hình thức tuyển dụng không phải ở hoạt động ấy mà chính là do hậu quả pháp lí do hành vi đó tạo ra. Một quan hệ lao động trong thực tế có thể phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt do hành vi bầu cử. Đó chính là vấn đề mà pháp luật cần quan tâm và điều chỉnh kịp thời nhằm bảo vệ quyền lợi của họ.

Dẫu sao, trong tình hình hiện nay, hai hình thức trên không thể đảm bảo một cách toàn diện vấn đề lao động cho toàn xã hội. Sự hạn chế về phạm vi, đối tượng và hoạt động của nó tạo nên yêu cầu xuất hiện một hình thức tuyển dụng lao động mới - tuyển dụng lao động thông qua việc xác lập quan hệ lao động theo hợp đồng.

Quan hệ lao động theo hợp đồng lao động đáp ứng được nhu cầu lao động của toàn xã hội dần dần trở thành hình thức chủ yếu trong việc tuyển dụng lao động. Trong cơ chế thị trường, đây là hình thức phổ biến nhất và có ý nghĩa to lớn trong việc duy trì tương quan lao động và bảo vệ quyền lợi của các chủ thể.

Hợp đồng lao động với tính chất là hình thức phổ biến thực hiện tuyển dụng lao động được nghiên cứu kĩ ở phần sau.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG - HÌNH THỨC TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG CƠ BẢN CỦA NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

1. Khái niệm

Hợp đồng lao động là sự thoả 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 Bộ luật lao động.

Hợp đồng lao động là công cụ hữu hiệu để các bên thiết lập và duy trì quan hệ lao động một cách thuận lợi. Hình thức này trước đây được quy định trong Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 và Sắc lệnh 77/SL ngày 22/5/1950 của Chủ tịch Hội đồng chính phủ nước Việt Nam dân chủ cộng hoà và được gọi là "*khế ước làm công*" hay "*giao kèo*" thuê mướn lao động. Sau này được sử dụng để tuyển dụng công nhân viên chức theo hình thức "*phụ động*" hay "*tạm tuyển*".

Bắt đầu từ năm 1985, nhất là sau khi có Quyết định 217/HĐBT ngày 14/11/1987 của Hội đồng bộ trưởng (nay là Chính phủ) về việc mở rộng quyền tự chủ cho các đơn vị kinh tế cơ sở thuộc khu vực quốc doanh, chế độ hợp đồng lao động mới được thừa nhận và tồn tại như một hình thức tuyển dụng lao động chủ yếu trong cả nước. Đến nay, hầu khắp các đơn vị sử dụng lao động đều áp dụng hình thức này trong việc tuyển dụng lao động.

a. Những đặc trưng của hợp đồng

- Hợp đồng lao động có đối tượng là việc làm.

Mặc dù quan hệ lao động là một loại quan hệ kinh tế về việc mua - bán một loại hàng hoá đặc biệt, đó là sức lao động của người lao động nhưng biểu hiện của quan hệ này cũng không giống các quan hệ mua bán khác trong xã hội. Ngoài việc nhìn nhận sức lao động là một loại hàng hoá đặc biệt ở chỗ nó có khả năng tạo ra những giá trị khác thì nó còn đặc biệt ở chỗ các chủ thể không thể nhận biết hoặc tiến hành trao đổi bằng những biện pháp thông thường. Do đó, xét về khía cạnh bên trong, quan hệ lao động là một loại quan hệ mua bán dân sự nhưng bên ngoài không thể có được những diễn biến trực tiếp như vậy. Chính vì thế, mặc dù quan hệ hợp đồng là loại quan hệ mua - bán sức lao động nhưng nó không thể được thực hiện như một hợp đồng đoạn mại. Trong quan hệ hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải bỏ tiền ra để mua sức lao động, họ phải hạch toán lỗ lãi khi sử dụng lao động, hơn nữa có thể sử dụng lao động thông qua người khác nên ý nghĩa tài sản đối với họ là cơ bản. Còn người lao động phải cung ứng sức lao động từ thể lực và trí lực của mình do đó họ luôn đòi hỏi một điều kiện lao động tốt - chính vì ý nghĩa nhân thân đối với họ có tầm quan trọng đặc biệt liên hệ tới tính mạng và sức khoẻ và nhân phẩm của họ nên pháp luật luôn đứng về phía họ và bảo vệ họ một cách toàn diện mà không chỉ là bảo vệ các quyền và những lợi ích của họ.

- Hợp đồng lao động được xác lập một cách bình đẳng song phương, quan hệ hợp đồng lao động được tạo ra bởi chính hành vi của các bên trước pháp luật với tư cách cá nhân, kể cả khi người lao động ủy nhiệm việc giao kết hợp đồng cho người đại diện. Các bên vừa độc lập với nhau trong quá trình giao kết vừa phải căn cứ vào điều kiện, khả năng

đáp ứng yêu cầu hay đòi hỏi những quyền lợi cho mình. Mặt khác, pháp luật cũng can thiệp để việc giao kết hợp đồng đảm bảo cho các bên những quyền lợi căn bản nhất mà không cần có sự nhượng bộ của bên kia, điều này trong quan hệ lao động do dân luật điều chỉnh không phải là bắt buộc.

- Hành vi giao kết hợp đồng là điều kiện ràng buộc các chủ thể và vì vậy sự giao kết bao giờ cũng có tính đích danh. Điều này làm cho người lao động trở thành người lệ thuộc vào người sử dụng lao động và những trái vụ được tạo ra chỉ thuộc về người lao động tham gia hợp đồng mà không phải là người khác ngay cả khi người đó có khả năng cao hơn trong hoạt động nghề nghiệp. Đặc biệt vì tính ấn định về chủ thể này mà người lao động không thể chuyển giao những quyền và nghĩa vụ lao động của họ cho những người thừa kế, còn những người thừa kế cũng không phải thực thi những trái vụ mà người lao động có nghĩa vụ đảm trách khi còn sống.

- Hợp đồng lao động phải được thực hiện liên tục trong một khoảng thời gian nhất định hay trong một thời gian vô hạn định trừ những trường hợp tạm ngưng theo quy định của pháp luật. Có nghĩa là công việc phải được thi hành tuần tự theo thời gian xác định (ngày làm việc, tuần làm việc...) mà người lao động không có quyền lựa chọn hay làm việc theo ý mình. Chính điều này làm cho hợp đồng lao động khác hẳn hợp đồng khoán việc do dân luật điều chỉnh.

b. Những nguyên tắc giao kết hợp đồng

Việc giao kết hợp đồng muốn diễn ra một cách bình thường và có hiệu quả cần phải được tiến hành theo những nguyên tắc nhất định do pháp luật quy định, đó là các nguyên tắc sau:

+ Tự do, tự nguyện;

+ Bình đẳng;

+ Không trái pháp luật và thoả ước lao động tập thể.

Hợp đồng luôn luôn có tính chất của một khế ước do vậy việc thể hiện ý chí và lí trí là điều căn bản của hợp đồng lao động. Nếu thiếu điều căn bản này, hợp đồng lao động không còn ý nghĩa và biến dạng. Chính vì thế luật pháp đưa lên hàng đầu nguyên tắc tôn trọng quyền tự do của mỗi bên.

Theo nguyên tắc này, mọi sự cưỡng bức, dụ dỗ đều không được pháp luật thừa nhận. Nó phù hợp với nguyên tắc tự do việc làm và quyền lao động của công dân trước pháp luật. Sự thoả thuận thể hiện tính tự nguyện và là điều kiện về mặt chủ quan của những người giao kết hợp đồng. Một hợp đồng lao động nếu vi phạm nguyên tắc này bao giờ cũng bị coi là vô hiệu. Song do năng lực của các chủ thể không đồng đều cho nên sự tự do, tự nguyện này có khi bị chi phối bởi ý chí của người thứ ba (như trường hợp vị thành niên) vì vậy nguyên tắc tự do, tự nguyện vừa có tính chất tương đối, vừa có tính chất tuyệt đối. Sự tương đối bị ràng buộc bởi những quy định về điều kiện chủ thể và những quy định khác của pháp luật, còn trong phạm vi mà pháp luật đã giới hạn thì chỉ có sự tự nguyện trên cơ sở tự do của cả hai bên, không có một cơ quan tổ chức hay một người thứ ba nào có thể can thiệp vào quá trình thoả thuận hợp đồng và đó là sự biểu hiện của tính tuyệt đối, tính hợp pháp của hợp đồng và hơn nữa nó ràng buộc cao hơn về trách nhiệm của mỗi bên.

Nếu nguyên tắc tự do, tự nguyện chú trọng đến yếu tố tinh thần của người lao động thì nguyên tắc bình đẳng nói lên tư cách của các bên trong quá trình giao kết hợp đồng.

Theo nguyên tắc này, các bên giao kết hợp đồng phải tương đồng về vị trí, về phương thức biểu hiện trong quá trình thoả thuận hợp đồng. Dẫu sao, đây cũng là vấn đề hết sức tế nhị. Bởi vì, người sử dụng lao động bao giờ cũng lợi dụng ưu thế của mình mà đưa ra những đòi hỏi cao hơn mức bình thường, còn người lao động do sợ thất nghiệp nên luôn luôn chịu đựng và hành động một cách thụ động hoặc chấp nhận. Chính vì thế, sự bình đẳng này có ý nghĩa quan trọng nhiều hơn về mặt pháp lí.

Sự tôn trọng luật pháp và các cam kết là điều không thể thiếu được trong các giao dịch giữa các chủ thể. Vì thế, pháp luật đòi hỏi các bên trong quá trình xác lập hợp đồng phải tuân thủ pháp luật và thoả ước lao động tập thể. Giữa các bên không thể tồn tại những ý chí trái pháp luật. Mặt khác, các chủ thể (nhất là phía người lao động) luôn có thể viện dẫn các quy định của pháp luật và các điều khoản trong thoả ước để bảo vệ quyền lợi của mình.

c. Đối tượng và phạm vi áp dụng hợp đồng lao động

Mặc dù là công cụ thuận lợi để đảm bảo và xác lập quan hệ lao động song do những yếu tố về tính chất của nó, hợp đồng lao động chỉ được áp dụng trong một phạm vi nhất định về mặt đối tượng cũng như phải phù hợp với tính chất quản lí và sử dụng lao động của các khu vực, các đơn vị... có những chức năng và nhiệm vụ khác nhau.

- Về đối tượng áp dụng, hợp đồng lao động áp dụng với tất cả những người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế (không phân biệt trình độ học thức, thành phần dân tộc, tín ngưỡng...). Theo tinh thần này, kể cả công nhân viên chức đều có thể được giao kết hợp đồng lao động. Song pháp luật

rất chú trọng đến năng lực của các bên giao kết và họ phải có đủ các điều kiện cần thiết và không bị hạn chế bởi những điều cấm của pháp luật.

- Về phạm vi áp dụng, hợp đồng lao động được áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân sử dụng lao động kể cả các cơ quan của Nhà nước Việt Nam hoặc các tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam.

Điều đáng lưu ý là muốn chứng minh một người nào đó hay một đơn vị nào đó được sử dụng lao động hợp đồng hay không cần phải kết hợp xem xét cả hai điều kiện trên. Như vậy, không phải bất cứ người nào hoặc một đơn vị bất kì đều được phép áp dụng chế độ hợp đồng lao động mà cần phải có những điều kiện do pháp luật quy định.

Cùng với việc xác định theo phương thức nêu trên, pháp luật còn quy định một loạt các đối tượng không áp dụng hợp đồng lao động bao gồm:

+ Công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp Nhà nước.

+ Người được Nhà nước bổ nhiệm giữ chức vụ giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng trong doanh nghiệp nhà nước.

+ Đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp chuyên trách; người giữ chức vụ trong các cơ quan lập pháp, hành pháp, tư pháp được Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp bầu hoặc cử ra theo nhiệm kì.

+ Sĩ quan, hạ sĩ quan và chiến sĩ trong lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

+ Người làm việc trong một số ngành nghề hoặc ở địa bàn đặc biệt thuộc Bộ quốc phòng, Bộ nội vụ do Bộ quốc phòng, Bộ nội vụ hướng dẫn sai khi thoả thuận với Bộ Lao

động, Thương binh và Xã hội.

+ Người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác, xã viên hợp tác xã, kể cả các cán bộ chuyên trách công tác Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên trong các doanh nghiệp (khoản 2 Điều 1 Nghị định số 198/CP ngày 31/12/1994).

d. Nội dung của hợp đồng lao động

Nội dung của hợp đồng lao động là toàn bộ những vấn đề được phản ánh trong hợp đồng. Nó bắt nguồn từ những thoả thuận hợp pháp của các chủ thể. Nếu theo cách suy luận như vậy thì nội dung của hợp đồng không còn bao gồm cả những vấn đề thuộc khía cạnh đảm bảo cho tính hợp pháp của hợp đồng, tức là tạo cho hợp đồng một giá trị pháp lí nhất định.

Song vấn đề thực chất tạo ra quyền và nghĩa vụ của các chủ thể là ở các điều khoản ghi nhận các cam kết của các bên. Trong khoa học lao động, người ta thường phân loại các điều khoản này dựa trên hai căn cứ cơ bản: Tính chất và mức độ cần thiết của các điều khoản hợp đồng.

Theo tính chất, có thể chia các điều khoản ra làm hai loại: Điều khoản bắt buộc là các điều khoản được pháp luật quy định cần được phản ánh trong hợp đồng hoặc những điều khoản không được có những thoả thuận tự do, bao gồm: An toàn lao động và vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội... Điều khoản thoả thuận là những điều khoản do các bên tự do xác lập không trái với pháp luật.

Nó thông thường bao gồm những điều khoản mới (số lượng) và mức độ thoả thuận của các điều khoản (chất lượng). Thực chất phần quan trọng nhất của hợp đồng, phần

tập trung nhiều vấn đề nhất về chất lượng để xác lập một hợp đồng thuộc về các điều khoản thoả thuận. Hợp đồng mang lại nhiều lợi ích, được xây dựng một cách nhanh chóng hay chỉ mang lại những điều khoản cam chịu, phụ thuộc phần lớn vào trình độ của người tham gia lập ước, nhất là trình độ nhận thức và kĩ năng đàm phán. Thông thường, phần thoả thuận này là phần dài nhất và có ý nghĩa nhất của hợp đồng lao động. Bởi vì tất cả các vấn đề như công việc, trình độ của người lao động, thù lao, thời hạn của hợp đồng, trách nhiệm liên quan, những phát sinh, những tranh chấp... đều được ghi nhận trong các điều khoản thoả thuận.

- Theo mức độ cần thiết, các điều khoản hợp đồng gồm hai loại: Điều khoản cần thiết và điều khoản tùy nghi (bổ sung).

Điều khoản cần thiết là những điều khoản quy định những nội dung cần thiết của hợp đồng, nếu thiếu những điều khoản này thì hợp đồng coi như chưa được xác lập. Điều này rất quan trọng bởi lẽ ngoài sự vô ý thì có thể đây còn là cách thức để bên này lừa dối bên kia hoặc bắt buộc chấp nhận vì một sự đã rồi (như mức tiền công thấp hơn bình thường hay là những điều kiện ít có lợi). Điều khoản cần thiết được pháp luật quy định bao gồm: Công việc phải làm, tiền công, địa điểm làm việc, thời hạn của hợp đồng; những điều kiện theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội. Điều khoản cần thiết là điều khoản chủ yếu, nhất thiết phải có trong hợp đồng. Vi phạm nội dung này coi như vi phạm các quy định của pháp luật.

Điều khoản bổ sung thường gọi là điều khoản tuỳ nghi là loại điều khoản phụ, không nhất thiết phải thoả thuận. Các

bên có thể xác lập hay không là tuỳ ở ý nguyện của họ. Việc thiếu các điều khoản này không làm ảnh hưởng tới việc tồn tại của hợp đồng. Song sự hiện diện của điều khoản tuỳ nghi là rất cần thiết, bởi lẽ sự tăng giảm một số quyền, những trách nhiệm liên quan, những phương thức để hoà giải những bất đồng... thường được ghi nhận và dự liệu để đảm bảo cho quá trình lao động và quyền lợi của mỗi bên.

e. Phân loại hợp đồng

Việc phân loại hợp đồng lao động cũng được thực hiện trên một số cơ sở nhất định tuỳ thuộc vào sự tìm hiểu công dụng của nó cũng như xác định phương thức giải quyết một số vấn đề để bảo vệ các bên khỏi sự xâm hại. Thông thường, hợp đồng lao động được phân loại theo những cách thức sau:

* Phân loại theo hình thức hợp đồng là phân loại theo cách thức lập ước. Dựa vào cơ sở này, người ta có thể phân hợp đồng lao động thành ba loại: Văn bản, lời nói (khẩu ước) và hành vi.

Hợp đồng bằng văn bản áp dụng cho các loại hợp đồng sau đây:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 3 tháng trở lên;
- Hợp đồng lao động về coi giữ tài sản gia đình;
- Hợp đồng lao động làm việc trong các cơ sở dịch vụ như dịch vụ xoa bóp, khách sạn, nhà hàng, sàn nhảy... với tư cách là vũ nữ, tiếp viên, nhân viên.

Trước đây, theo Pháp lệnh hợp đồng lao động (30/8/1990) thì hợp đồng văn bản còn được áp dụng đối với trường hợp làm những công việc nặng nhọc, độc hại và các

trường hợp người lao động là người dưới 15 tuổi. Sở dĩ như vậy là vì điều đó sẽ là cơ sở để người lao động có thể tránh được việc bị người sử dụng lao động xâm hại quyền lợi, mặt khác đó là căn cứ để các cơ quan chức năng có thể kiểm soát dễ dàng việc kí kết và thực hiện hợp đồng lao động trong các đơn vị sử dụng lao động.

Hợp đồng bằng lời nói (khẩu ước, băng "*miệng*") là hợp đồng do các bên thoả thuận chỉ thông qua đàm phán và tương thuận kiểu quân tử mà không lập thành văn bản. Quá trình giao kết có thể có hoặc không có người làm chứng theo yêu cầu của các bên. Các bên đương nhiên tuân thủ sự quy định của pháp luật về quá trình giao kết, về các nội dung liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động, không được chối từ trách nhiệm và viện lí do không có băng chứng về việc cùng nhau đã thương lượng và tồn tại một sự thoả thuận.

Hợp đồng bằng lời nói (khẩu ước) được áp dụng cho tất cả những loại hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình không phải với công việc coi giữ tài sản. Tuy nhiên cách phân chia của pháp luật là chưa đầy đủ.

Hợp đồng lao động bằng hành vi là hợp đồng do các bên tạo nên do hành vi của mình. Trong quá trình sử dụng lao động, việc mặc nhiên để người lao động làm việc và trả lương cho họ đồng thời người lao động tự nguyện thực hiện các hành vi lao động chính là hiện tượng của mối quan hệ lao động thực tế.

* Theo thời hạn của hợp đồng, hợp đồng lao động được chia thành hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng xác định thời hạn.

Hợp đồng không xác định thời hạn là loại hợp đồng không quy định rõ thời hạn tồn tại, thời điểm kết thúc.

Nó được thực hiện từ khi bắt đầu đến khi có một sự kiện làm chấm dứt quan hệ giữa hai bên. Loại hợp đồng này vừa có những ưu việt, vừa có những hạn chế. Ưu điểm của nó là tạo ra môi trường lao động tự do, các chủ thể có quyền chủ động chấm dứt bất cứ khi nào với điều kiện tuân thủ các quy định của pháp luật. Mặt tiêu cực của nó biểu hiện ở chỗ: Do tính tự do được đề cao mà dễ nảy sinh hiện tượng "*vô chính phủ*" trong việc duy trì quan hệ lao động. Các bên (đặc biệt là phía người lao động) có thể dễ dàng bãi ước mà vẫn không cần tìm câu trả lời và minh chứng cho động cơ của mình. Đây là điều mà cả hai bên trong quan hệ hợp đồng luôn phải đối phó và phòng bị, nhất là trong cơ chế thị trường luôn có cạnh tranh.

Còn hợp đồng xác định thời hạn là loại hợp đồng ghi rõ thời điểm bắt đầu và kết thúc của quan hệ hợp đồng. Hết thời hạn này, hợp đồng không có giá trị thực hiện trừ trường hợp có sự thoả thuận khác. Hợp đồng xác định thời hạn gồm hai loại: Hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và hợp đồng theo mùa, vụ việc có thời hạn dưới 12 tháng. Tuy nhiên, cần phân biệt thời hạn chính thức và thời hạn điều kiện của các hợp đồng.

* Phân loại hợp đồng theo tính kế tiếp của trình tự giao kết.

Theo cách phân loại này, hợp đồng lao động được chia thành hai loại là hợp đồng thử việc và hợp đồng chính thức.

Hợp đồng thử việc cũng là một loại hợp đồng nhưng chưa phải là hợp đồng thực thụ. Trong hợp đồng này chỉ tồn tại các điều khoản cơ bản nhất như công việc, thời hạn thử việc,

tiền lương... và chỉ có ý nghĩa như một loại điều kiện cho việc tuyển dụng lao động. Chính vì vậy, mức độ ràng buộc của hợp đồng thử việc chưa cao như một hợp đồng chính thức và các bên có quyền chấm dứt bất kì thời điểm nào mà cũng không thể coi là bãi ước bất hợp pháp.

Hợp đồng chính thức là hợp đồng tạo nên quan hệ lao động. Đây là cơ sở pháp lí cho việc xác lập, duy trì quan hệ lao động. Hợp đồng lao động chính thức bao giờ cũng chặt chẽ hơn so với hợp đồng thử việc về các điều khoản và ràng buộc các bên một cách chặt chẽ. Cho nên, muốn chấm dứt một hợp đồng lao động khi đã được giao kết chính thức, các bên phải tuân thủ các điều kiện mà pháp luật quy định.

* Phân loại theo tính hợp pháp của hợp đồng.

Theo tính hợp pháp, hợp đồng lao động được phân ra làm hai loại là hợp đồng hợp pháp và hợp đồng vô hiệu. Hợp đồng hợp pháp là hợp đồng đảm bảo các điều kiện mà pháp luật quy định. Hợp đồng lao động nếu đảm bảo tính hợp pháp sẽ được thực hiện một cách bình thường. Hợp đồng vô hiệu là hợp đồng đảm bảo các điều kiện mà pháp luật quy định. Hợp đồng vô hiệu gồm hai loại:

+ Hợp đồng vô hiệu từng phần, và

+ Hợp đồng vô hiệu toàn bộ.

Tùy theo mức độ vô hiệu (từng phần hay toàn bộ) mà hậu quả pháp lí cũng có những biểu hiện khác nhau. Song có một nguyên tắc quan trọng là sự vô hiệu từng phần chỉ là mất hiệu lực của phần đó, sự vô hiệu toàn bộ thì tước mất khả năng được phép thực hiện của hợp đồng (hợp đồng vô hiệu từng phần thì các nội dung khác vẫn được phép thực hiện nếu không có ảnh hưởng gì tới các nội dung khác; còn hợp

đồng vô hiệu toàn bộ nếu các bên tiếp tục thực hiện coi như vi phạm pháp luật và phải chịu mọi hậu quả nếu có).

Pháp luật quy định rằng việc xác định hợp đồng vô hiệu thuộc thẩm quyền của thanh tra lao động. Việc quy định như vậy tạo ra sự trọng tài pháp chế để các bên tránh khỏi các tranh chấp trong quá trình thực hiện hợp đồng, đồng thời tạo ra cho các bên ý thức đầy đủ về một hợp đồng lao động với các điều khoản của nó ngay từ khi đàm phán giao kết. Tuy nhiên, hiện nay pháp luật chưa có quy định cụ thể về loại hợp đồng nào là vô hiệu từng phần và loại nào là vô hiệu toàn bộ.

2. Sự giao kết hợp đồng

a. Điều kiện của các chủ thể

Muốn giao kết hợp đồng lao động, các bên phải có những điều kiện nhất định, nói cách khác phải thoả mãn những điều kiện mà pháp luật dự liệu.

- Pháp luật quy định những người lao động khi đạt được một độ tuổi nhất định và có những điều kiện cần thiết khác thì được phép giao kết hợp đồng ở phạm vi nhà Nhà nước xác định. Tuổi giao kết hợp đồng theo quy định tại Điều 6 Bộ luật lao động là 15 tuổi. Theo quy định đó, những người đủ 15 tuổi trở lên đều có quyền tự mình giao kết các hợp đồng lao động. Những người dưới 15 tuổi cũng có quyền giao kết hợp đồng lao động nhưng phải có ý kiến đồng ý của cha mẹ hoặc người đỡ đầu hợp pháp. Dẫu sao, những người dưới 18 tuổi chỉ được giao kết các hợp đồng lao động đối với các công việc không cấm làm (những công việc không cấm sử dụng lao động là vị thành niên).

- Bên sử dụng lao động phải là cá nhân hoặc pháp nhân được phép sử dụng lao động (căn cứ vào các văn bản quy định chung hoặc riêng biệt) và phải có những điều kiện đảm bảo cho quá trình sử dụng lao động (quyền kinh doanh, cung ứng dịch vụ hay khả năng có thể đảm bảo về tiền công, tiền lương...).

b. Quá trình tạo lập hợp đồng lao động

Việc tạo lập hợp đồng lao động là một quá trình rất quan trọng, bởi nó thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến sự thống nhất ý chí nhằm thiết lập nên quan hệ lao động. Hơn nữa, đây là thời điểm các bên bắt đầu có những tiếp xúc, do vậy quá trình giao kết cũng là quá trình để các bên tìm hiểu, đánh giá về nhau một cách trực tiếp để lựa chọn và ra các quyết định chính thức. Chính vì vậy, quá trình giao kết thông thường được chia ra thành ba giai đoạn chủ yếu:

- Các bên đưa ra đề nghị;
- Đàm phán các nội dung;
- Hoàn thiện hợp đồng.

Việc ngỏ ý có thể được thực hiện một cách trực tiếp, cũng có thể qua các trung tâm tư vấn, có thể thông qua các phương tiện thông tin đại chúng. Song sự đề nghị này chỉ có tính chất nêu yêu cầu. Người đề nghị không hề bị ràng buộc gì ngoài trách nhiệm chứng tỏ là mình có nhu cầu thực sự. Các bên không lập ra một hợp đồng, không chịu sự chi phối do sự thông báo hay ngỏ ý.

Cũng giống như vậy đối với quá trình đàm phán về các nội dung và thoả thuận tạo lập hợp đồng. Nếu các bên không cùng thoả thuận được về các vấn đề - kể cả vấn đề liên quan

đến nội dung thông báo thì đó là do các bên không nhất trí với nhau và điều đó không tạo ra một sự cưỡng bức nào làm cho các bên phải đồng ý xác lập quan hệ vì lí do đã có sự đàm phán. Họ cũng không phải bồi thường do có thiệt hại vì mất thời gian hay phải chi phí tốn kém cho đàm phán. Nhưng trách nhiệm của các bên đã thể hiện ở giai đoạn này. Pháp luật quy định rằng bên sử dụng lao động có nghĩa vụ thông báo cho người lao động tình hình của cơ quan, xí nghiệp, công ty... của mình, phải giới thiệu các vấn đề liên quan đến công việc, lợi ích chung và riêng của người lao động sẽ được tuyển chọn (kể cả triển vọng của đơn vị ấy). Còn phía người lao động có bổn phận cung cấp cho bên kia những thông tin cần thiết (kể cả vấn đề đời tư nếu có liên quan) và thực hiện các hành vi theo hướng dẫn của bên sử dụng lao động để tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình kiểm tra khả năng lao động của họ (nếu cần). Để đi đến giao kết một hợp đồng lao động, các bên có thể thoả thuận một thời gian làm thử (thử việc). Thời gian làm thử tuỳ theo tính chất công việc và nghề nghiệp mà pháp luật quy định không quá 30 ngày đối với công việc đơn giản và không quá 60 ngày nếu là công việc phức tạp. Thời gian thử việc là thời gian kiểm tra, do vậy mỗi bên vẫn còn bị ràng buộc chưa nhiều về các quyền và nghĩa vụ và có thể kết thúc ở việc có thể hay không thể cùng đi đến giai đoạn tiếp theo - hoàn thiện hay thực hiện những cam kết trong hợp đồng.

Giai đoạn thứ ba là giai đoạn hoàn thiện hợp đồng. Các bên kết thúc bằng việc cùng chấp nhận những thoả thuận, cùng hoàn tất các công việc để chuyển sang quá trình thực hiện hợp đồng. Nếu là hợp đồng "*miệng*" thì giai đoạn này là lúc các bên thường cùng nhau kiểm tra lại các điều khoản đã

đàm phán bằng việc thống nhất lại những nội dung đã thoả thuận. Còn đối với các hợp đồng giao kết bằng văn bản thì các bên đưa những nội dung đã thoả thuận vào văn bản theo lối trình bày chung của một hợp đồng. Sau khi đã dự thảo, các bên lần lượt kí vào hợp đồng. Theo quy định, hợp đồng phải được lập thành hai bản, mỗi bên giữ một bản (Điều 28 Bộ luật lao động). Về phía người lao động, họ có thể là người được uỷ quyền thay mặt cho một nhóm người lao động. Trong trường hợp này, hợp đồng lao động cũng có hiệu lực như khi kí kết với từng người.

3. Sự thực hiện và thay đổi hợp đồng lao động

a. Trong quá trình thực hiện, các bên phải cùng nhau tôn trọng hai nguyên tắc cơ bản, đó là: Thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng và phải tạo ra những điều kiện cần thiết để bên kia có thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó. Những nguyên tắc này phải được đảm bảo thực hiện bởi vì quá trình sản xuất, kinh doanh hay hoạt động luôn chịu những biến động, do đó nhiều khi công việc của người lao động cũng có thể có những thay đổi. Vì thế, pháp luật quy định trong quá trình này, người sử dụng lao động có quyền điều chuyển người lao động sang làm một công việc khác trái nghề trong một thời hạn tối đa là 60 ngày trong một năm (khoản 1 Điều 34 Bộ luật lao động).

Một vấn đề cần đề cập trong quá trình thực hiện hợp đồng là không bên nào (kể cả phía người sử dụng lao động) được cưỡng bức bên kia thi hành các cam kết. Nếu người lao động không thi hành các cam kết thì người sử dụng lao động có thể sử dụng biện pháp chấm dứt quan hệ hợp đồng

và yêu cầu bồi thường thiệt hại. Việc thi hành hợp đồng lao động cũng không thể do người khác thực hiện bởi tính đích danh của chủ thể. Nhưng cũng có trường hợp như vậy vẫn hợp pháp, đó là trường hợp có sự đồng ý của người sử dụng lao động.

b. Sự thay đổi hợp đồng lao động

Theo pháp luật, các bên có thể thay đổi hợp đồng nếu thấy cần thiết nhưng phải tuân thủ các nội dung mà pháp luật quy định. Đó là nghĩa vụ báo trước đối với người có ý định thay đổi hợp đồng, sự tuân thủ các nguyên tắc giao kết trong khi thay đổi hợp đồng (xem Điều 33 Bộ luật lao động).

4. Sự tạm hoãn hợp đồng

Trong quá trình duy trì quan hệ hợp đồng, hợp đồng có thể được tạm hoãn trong một khoảng thời gian nhất định mà hợp đồng không bị huỷ bỏ hay mất hiệu lực. Người ta thường gọi là sự đình ước. Vì vậy, sự tạm hoãn biểu hiện là sự tạm thời không thi hành các quyền và nghĩa vụ lao động thuộc về người lao động, hết thời hạn này, sự thi hành lại có thể được tiếp tục. Pháp luật quy định rõ những trường hợp có thể tạm hoãn hợp đồng (Điều 35 Bộ luật lao động). Những trường hợp đó gồm hai loại là tạm hoãn do thi hành những nhiệm vụ mà pháp luật quy định (như đi làm nghĩa vụ quân sự, thực hiện nhiệm vụ của đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân, làm hội thẩm nhân dân...) và tạm hoãn do thoả thuận của các bên (trường hợp người lao động xin đi học hoặc làm việc có thời hạn ở nước ngoài, nghỉ không lương).

Quy định sự tạm hoãn hợp đồng, Nhà nước đã thực sự quan tâm đến quyền được bảo vệ của người lao động trong

sự biến động của thị trường lao động đồng thời đề cao trách nhiệm và sự tôn trọng việc thực hiện những nhiệm vụ công cộng cũng như những mong muốn riêng tư của người lao động.

5. Sự chấm dứt hợp đồng

Trong quan hệ hợp đồng lao động, sự chấm dứt hợp đồng là một sự kiện hết sức quan trọng mà pháp luật cần có những quy định chặt chẽ, bởi nó thông thường kéo theo những hậu quả rất lớn về kinh tế - xã hội. Sự chấm dứt hợp đồng có thể xảy ra do những lí do khác nhau song có thể chung quy lại bởi hai trường hợp hợp pháp và bất hợp pháp. Chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp dễ gây ra những tranh chấp lao động làm tổn hại đến các quan hệ xã hội khác. Vì vậy, để bảo vệ quan hệ lao động và người lao động, pháp luật xác định rõ các trường hợp chấm dứt hợp đồng, sự đảm bảo của Nhà nước đối với các quyền của người lao động.

a. Sự chấm dứt hợp đồng bất hợp pháp

Sự chấm dứt hợp đồng bất hợp pháp xảy ra khi các bên bãi ước không có lí do chính đáng, không đúng pháp luật. Trong cơ chế thị trường, do mục đích khác nhau các bên có thể vì thế mà không quan tâm tới quyền lợi của phía bên kia. Người lao động do tiền công hấp dẫn, vì những băn khoăn của bản thân hoặc khó khăn của gia đình hay những lí do khác mà tự ý bỏ việc. Chế độ hợp đồng lao động tạo ra sự thuận lợi cho người lao động dễ dàng lựa chọn công việc là một trong những khía cạnh đảm bảo quyền tự do việc làm của người lao động cũng không đòi hỏi nhất thiết phải "*cầm giữ*" người lao động ở một xí nghiệp, một công ty suốt cuộc

đời họ. Mặt khác, người sử dụng lao động có quyền tự do kinh doanh, tự chủ tuyển dụng lao động. Sự tự do này của cả hai bên dễ tạo ra khả năng bất hợp pháp của sự chấm dứt hợp đồng. Nhà nước có trách nhiệm bảo vệ và ổn định quan hệ lao động, song về mặt lập pháp cũng như xử lí vấn đề này là một điều rất khó khăn. Bởi vì khi người sử dụng lao động sa thải bất hợp pháp người lao động thì việc bắt họ phải nhận trở lại người lao động là không hợp lí bởi ý định bất hợp pháp đã tồn tại; ngược lại, nếu vì bảo vệ người sử dụng lao động mà bắt người lao động trở lại làm việc cũng là một điều vô lí. Nhà nước chỉ còn cách thức duy nhất tạo cho các bên bớt khó khăn hơn và đỡ thiệt thòi bằng cách bắt bên vi phạm phải bồi thường mà thôi.

Sự chấm dứt bất hợp pháp có thể vi phạm các quy định về nghĩa vụ báo trước, về lý do chấm dứt, về nghĩa vụ bàn bạc và thoả thuận với đại diện lao động hoặc cơ quan lao động có thẩm quyền. Dù sao, lí do về mặt động cơ cũng có thể là điều được quan tâm. Song chứng minh được cũng là điều rất khó, vì các bên có thể che đậy bởi những điều lí giải có vẻ hợp lí khác (ví dụ, chủ viện cớ vì công việc ít mà phải giãn thợ hay thợ viện lí do gia đình, sinh lí bản thân mà bỏ việc... để che dấu những lí do tế nhị, không muốn công khai). Mặt khác, không phải hậu quả pháp lý của các hành vi bất hợp pháp là giống nhau, vì thế mà pháp luật có những quy định khác nhau đối với từng trường hợp.

b. Sự chấm dứt hợp pháp hợp đồng lao động

Sự chấm dứt hợp pháp có thể vì những lí do đương nhiên hoặc chủ định.

* Các trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt bao gồm:

- Hợp đồng hết thời hạn, công việc thoả thuận đã được hoàn thành.

- Hai bên cùng thoả thuận chấm dứt hợp đồng.

- Người lao động bị kết án tù giam hoặc bị hình phạt buộc người đó không được tiếp tục làm công việc cũ.

- Người lao động bị mất tích theo tuyên bố của toà án.

- Người lao động bị chết.

* Đối với các hợp đồng lao động xác định thời hạn và không xác định thời hạn, pháp luật quy định việc đơn phương chấm dứt của các bên như sau:

- Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt không cần có các lí do luật định nhưng phải tuân thủ quy định về thời hạn báo trước tối thiểu (45 ngày) để đảm bảo kế hoạch lao động cho người sử dụng lao động. Trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 6 tháng liền thì chỉ cần báo trước ít nhất 3 ngày là có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

- Còn đối với hợp đồng xác định thời hạn, người lao động có thể được đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu:

+ Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng.

+ Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn theo hợp đồng.

+ Bị ngược đãi, bị cưỡng bức lao động;

+ Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng.

+ Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước.

+ Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc.

+ Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 3 tháng liền (đối với hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng); một phần tư (1/4) thời hạn hợp đồng (đối với hợp đồng có thời hạn dưới 12 tháng) mà khả năng lao động chưa thể hồi phục.

Người sử dụng lao động cũng được đơn phương chấm dứt hợp đồng trong những trường hợp sau:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng.

- Người lao động bị xử lí kỉ luật sa thải.

- Người lao động làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ốm đau đã điều trị 12 tháng liền, người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng ốm đau đã điều trị 6 tháng liền và người lao động làm theo hợp đồng lao động dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn hợp đồng lao động mà khả năng lao động chưa hồi phục.

- Do thiên tai, hoả hoạn hoặc những lí do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

- Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động.

Song để bảo vệ quyền lợi cho người lao động, theo quy định tại Điều 39 Bộ luật lao động trong những trường hợp

sau, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

- Phụ nữ đang có thai (trừ trường hợp trộm cắp, tham ô, vi phạm gây hậu quả nghiên trọng, cơ quan xí nghiệp bị giải thể hoặc thanh lí tài sản...).

- Phụ nữ đang nghỉ đẻ, đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

- Người lao động bị ốm đau, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp còn đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc (trừ trường hợp ốm đau đã điều trị một thời gian dài theo quy định của pháp luật - điểm c khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động mà chưa có khả năng hồi phục hoặc do cơ quan, xí nghiệp, cơ sở sản xuất bị giải thể hoặc thanh lí tài sản).

- Người lao động đang nghỉ chế độ hàng năm, nghỉ việc riêng được người sử dụng lao động đồng ý.

Khi chấm dứt hợp đồng, các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật về thời hạn báo trước trên cơ sở các nguyên nhân dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng. Việc chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý về hành vi chấm dứt đó. Quyền lợi của người lao động được giải quyết theo sự thỏa thuận của các bên hoặc trên cơ sở các quy định của pháp luật./.

CHƯƠNG VI
THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Việc quy định thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi trong các văn bản pháp luật lao động không phải chỉ xuất phát từ ý muốn chủ quan của nhà làm luật mà thực sự xuất phát từ những cơ sở kinh tế - xã hội - sinh học và pháp lý quan trọng.

Làm việc và nghỉ ngơi là hai khái niệm trái ngược nhau, là hai mặt trong quá trình lao động của người lao động, song có liên quan rất chặt chẽ với nhau và không tách rời nhau. Trong thực tế, không có ai chỉ làm việc mà không có nghỉ ngơi và nếu đã không làm việc thì vấn đề nghỉ ngơi cũng không đặt ra. Chính vì thế mà các quy phạm pháp luật điều chỉnh thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của người lao động cũng gắn bó chặt chẽ với nhau và hợp thành một chế định không thể thiếu được của luật lao động ở bất kỳ một nước nào - chế định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi. Điều đó chứng tỏ ngành luật lao động là ngành luật mang tính chất xã hội rất sâu sắc. Các quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của Nhà nước ta là căn cứ pháp lý để người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của mình mà Hiến pháp và pháp luật lao động đã ghi nhận.

I. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

1. Khái niệm giờ làm việc, ý nghĩa của việc quy định giờ làm việc

Dưới góc độ kinh tế lao động, thời giờ làm việc là khoảng thời gian cần và đủ để người lao động hoàn thành được định mức lao động hoặc khối lượng công việc đã được giao. Các nhà kinh tế nghiên cứu thời giờ làm việc trong mối quan hệ hữu cơ với năng suất lao động, làm thế nào để sử dụng thời gian ít nhất nhưng vẫn đem lại hiệu quả kinh tế cao nhất. Dưới góc độ pháp lý, thời gian làm việc được biểu hiện dưới dạng quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật lao động.

Trong khoa học luật lao động, thời giờ làm việc được nghiên cứu dưới nhiều giác độ và với những tư cách khác nhau. Nó được coi như một nguyên tắc của luật lao động hoặc một định mức lao động, hoặc một nội dung của quan hệ pháp luật lao động, hoặc như một chế định của luật lao động.

Nếu nghiên cứu thời giờ làm việc với tư cách là một nguyên tắc của luật lao động thì thời giờ làm việc và nghỉ ngơi được xem như các quyền và nghĩa vụ cơ bản của người lao động mà các quy phạm pháp luật lao động phải thể hiện được nội dung tinh thần đó. Còn nếu xem xét thời giờ làm việc là một định mức lao động, thì thời giờ làm việc là một quỹ thời gian cần thiết cho người lao động để hoàn thành công việc được giao và người lao động phải chấp hành kỷ luật lao động trong thời gian đó.

Biểu hiện là nội dung của quan hệ pháp luật lao động,

thời gian làm việc là nghĩa vụ của người lao động, trong khoảng thời gian quy định phải có mặt tại địa điểm làm việc và thực hiện những nhiệm vụ được giao.

Biểu hiện là một chế định của luật lao động, thời giờ làm việc là tổng hợp những quy phạm pháp luật quy định về thời gian mà người lao động phải làm việc, phải thực hiện các nghĩa vụ lao động của mình.

Tóm lại thời giờ làm việc được định nghĩa như sau: thời giờ làm việc là khoảng thời gian do pháp luật quy định, trong đó người lao động phải có mặt tại địa điểm sản xuất, công tác để thực hiện những nhiệm vụ được giao phù hợp với nội quy (đơn vị sử dụng lao động) điều lệ doanh nghiệp và hợp đồng lao động.

Việc điều chỉnh bằng pháp luật thời giờ làm việc có 2 ý nghĩa lớn sau đây:

- Với việc quy định quỹ thời giờ lao động dựa trên cơ sở định mức lao động, pháp luật lao động đảm bảo cho mọi người lao động có điều kiện thực hiện đầy đủ nghĩa vụ lao động của mình. Trên cơ sở đó, người sử dụng lao động cũng hoàn thành được mục tiêu sản xuất, kinh doanh đã đề ra.

- Việc điều chỉnh thời giờ làm việc còn nhằm mục đích bảo hộ người lao động. Bằng việc phân phối thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi hợp lý, pháp luật tạo điều kiện cho người lao động nghỉ ngơi, khôi phục sức khỏe tham gia học tập hoặc tham gia các hoạt động xã hội khác nhằm nâng cao sức khỏe, chuyên môn, văn hóa và xã hội.

Thời gian làm việc có thể kéo dài hoặc rút ngắn phụ

thuộc vào năng suất lao động của xã hội.

Ở giai đoạn đầu tư bản chủ nghĩa, khi năng suất lao động thấp, các nhà tư bản muốn thu được nhiều lợi nhuận phải bằng cách kéo dài ngày làm việc của người lao động, thậm chí họ không cần biết đến sức khỏe và tuổi tác của người lao động. Việc kéo dài 12-14 giờ làm việc/ngày hoặc hơn nữa đã từng là biện pháp bóc lột chủ yếu của các nhà tư bản. Song do trình độ khoa học kỹ thuật ngày càng phát triển, năng suất lao động xã hội ngày càng cao; hơn nữa do sức ép đấu tranh của giai cấp công nhân và các tầng lớp lao động khác mà thời giờ làm việc trong ngày càng được rút ngắn lại. Việc quy định thời gian làm việc dài hay ngắn ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, đến tái sản xuất sức lao động của người lao động, mà từ những năm 1919, Hiến chương của tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã quy định: *"Một tiêu chuẩn phải đạt là chấp nhận mỗi ngày làm việc 8 giờ hoặc mỗi tuần làm việc 48 giờ"* và coi đó là *"có tầm quan trọng đặc biệt và cấp bách"* (Hòa ước Véc-xây 1919). Công ước số 1 (1919) của ILO về thời gian làm việc trong công nghiệp đã quy định ngày làm việc 8 hoặc 9 giờ và tuần làm việc 48 giờ cho các xí nghiệp công nghiệp. Đến 1930, tiêu chuẩn đó được mở rộng sang các cơ sở thương mại, buôn bán, dù là công cộng hay tư nhân, và bao gồm cả các cơ sở, cơ quan mà công việc chủ yếu là công việc văn phòng (công ước số 30, 1930).

Theo định nghĩa ILO, thời giờ làm việc là *"số giờ mà mỗi nước ấn định bằng hoặc theo đạo luật, pháp quy, thỏa ước tập thể hay phán quyết trọng tài, hoặc là ở những nước không có ấn định như vậy, thì là số giờ mà*

nếu bất kỳ thời gian làm việc nào quá số giờ đó sẽ được trả công theo mức trả cho làm thêm giờ hoặc sẽ là một ngoại lệ so với những quy tắc hay tập quán đã được thừa nhận trong cơ sở hoặc trong một quá trình hữu quan" (khuyến nghị số 126 năm 1962).

Quán triệt những nguyên tắc kể trên, các nước là thành viên của ILO đã cụ thể hóa thời giờ làm việc tại các quy phạm luật lao động của nước mình. Hiện nay do điều kiện kinh tế cho phép mà nhiều nước công nghiệp phát triển đã rút ngắn được thời giờ làm việc với khoảng cách khá xa so với quy định của ILO.

Chẳng hạn ở các nước Tây Âu, thời giờ làm việc hiện nay chỉ còn 32 - 39 giờ/1 tuần lễ ở Mĩ, Canada 36 - 39 giờ/tuần; hoặc 5 ngày làm việc/một tuần; ở các nước Ascan như Brunây không quá 8 giờ/ngày, ở Xingapo 8 giờ/ngày hoặc 44 giờ/tuần, ở Thái Lan 8 giờ/ngày hoặc 48 giờ/tuần.

Ở nước ta, quyền làm việc và nghỉ ngơi của người lao động đã được ghi nhận ngay trong Hiến pháp 1946. Chế độ ngày làm việc 8 giờ đã được thực hiện ngay sau khi cách mạng tháng Tám thành công. Hiện nay, do điều kiện kinh tế, năng suất lao động của xã hội chưa cao, việc duy trì ngày làm việc tối đa 8 giờ hoặc 48 giờ/1tuần lễ vẫn rất cần thiết và được quy định tại Điều 68 Bộ luật lao động: "*Thời giờ làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần.*

Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho

người lao động biết.

Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ một đến hai giờ đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại nguy hiểm theo danh mục do Bộ lao động thương binh và xã hội và Bộ y tế ban hành".

2. Tiêu chuẩn hóa thời giờ làm việc

Việc tiêu chuẩn hóa thời giờ làm việc ở nước ta do Nhà nước thống nhất thực hiện. Đối với các cơ quan nhà nước, việc quy định thời giờ làm việc mang tính chất mệnh lệnh, không một đơn vị nào có quyền thay đổi thời giờ làm việc đó. Đối với các xí nghiệp sản xuất kinh doanh ở các thành phần kinh tế cũng như các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thời giờ làm việc ghi trong các văn bản pháp luật hoặc quy chế lao động được quy định mức tối đa tùy theo từng công việc cụ thể.

Việc tiêu chuẩn hóa thời giờ làm việc thể hiện ở việc quy định số giờ làm việc trong một ngày, trong một tuần lễ; số ngày làm việc trong một tuần, trong một tháng và trong một năm. Trên thực tế, việc tiêu chuẩn hóa ngày làm việc và tuần làm việc có ý nghĩa quan trọng vì nó là cơ sở để trả công lao động cho người lao động. Ngày làm việc là độ dài thời gian làm việc trong một ngày đêm (24 giờ). Tuần làm việc là số giờ làm việc hoặc số ngày làm việc trong một tuần lễ. Theo quy định tại Điều 68 Bộ luật lao động thì thời giờ làm việc không quá 8 giờ/1ngày hoặc 48 giờ/1tuần.

Người sử dụng lao động có quyền xác định thời điểm bắt đầu ngày làm việc và thời điểm kết thúc ngày làm việc, thời

gian nghỉ ngơi giữa ca. Các thời điểm làm việc đó phải được ghi vào nội quy, điều lệ doanh nghiệp và phải thông báo cho từng người lao động biết để thực hiện.

Tại thời điểm bắt đầu ngày làm việc người lao động phải có mặt tại địa điểm sản xuất, công tác và bắt tay vào làm việc, thực hiện nghĩa vụ lao động của mình.

Thời giờ làm việc hàng ngày còn bao gồm cả thời gian cần thiết vì nhu cầu cá nhân hoặc công tác xã hội. Cụ thể như sau:

- Thời gian cần thiết vì nhu cầu tự nhiên của cá nhân người lao động;

- Thời gian cho con bú của nữ lao động có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi;

- Thời gian làm vệ sinh cá nhân của nữ lao động phải làm việc thông ca;

- Thời gian nghỉ giữa ca đối với những xí nghiệp làm việc theo ca, kíp;

- Người lao động có kiêm nhiệm các công tác Đảng hoặc Đoàn thể quần chúng khác được dành một thời gian nhất định cho các hoạt động xã hội đó.

Sau thời điểm kết thúc ngày làm việc người lao động mới có quyền rời khỏi nơi làm việc. Trường hợp làm việc theo ca, kíp, đã hết giờ làm việc nhưng chưa có người đến nhận ca thì không được phép tự tiện đóng máy hoặc bỏ ra về, mà phải báo cáo ngay cho người quản lý biết để giải quyết.

3. Các loại ngày làm việc

Căn cứ vào tính chất của công việc và phạm vi trách

nhiệm của người lao động mà pháp luật lao động nước ta phân chia ngày làm việc làm hai loại: ngày làm việc tiêu chuẩn và ngày làm việc không có tiêu chuẩn.

a. Ngày làm việc tiêu chuẩn

Ngày làm việc tiêu chuẩn là loại ngày làm việc trong đó pháp luật quy định cụ thể khoảng thời gian làm việc của người lao động trong một ngày đêm (24 giờ).

Trong ngày làm việc tiêu chuẩn lại được phân ra ngày làm việc bình thường và ngày làm việc rút ngắn.

Ngày làm việc bình thường là loại ngày làm việc không quá 8 giờ/ngày, áp dụng chung cho công việc bình thường. Trong một số trường hợp do tính chất sản xuất, công tác, do điều kiện thời tiết, thời vụ hoặc sản xuất theo ca, kíp mà phải phân bố lại số giờ làm việc trong ngày hoặc trong tuần, hoặc số ngày làm việc trong tuần, trong tháng cho thích hợp thì người sử dụng lao động phải thống nhất với công đoàn cơ sở trên cơ sở ký kết thỏa ước lao động tập thể và nguyên tắc chung là thời gian làm việc bình quân không quá 8 giờ/ngày hoặc 48 giờ/tuần.

Ngày làm việc rút ngắn là loại ngày làm việc có độ dài của thời gian làm việc ngắn hơn ngày làm việc bình thường (tức dưới 8 giờ/ngày) mà vẫn giữ nguyên lương. Ngày làm việc rút ngắn được quy định cho những người lao động làm những nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (khoản 2 Điều 68 Bộ luật lao động) phụ nữ có thai từ tháng thứ 7, lao động nữ có con dưới 12 tháng tuổi (Điều 115 Bộ luật lao động) người lao động chưa đủ 18 tuổi (Điều 122 Bộ luật lao động).

Những đối tượng này, thời gian làm việc hàng ngày được giảm bớt ít nhất 1 giờ.

b. Ngày làm việc không có tiêu chuẩn

Ngày làm việc không có tiêu chuẩn là loại ngày làm việc được quy định cho một số đối tượng lao động nhất định, do tính chất của công việc mà họ phải thực hiện những nhiệm vụ lao động ngoài giờ làm việc bình thường nhưng không được trả thêm lương.

Theo quy định của pháp luật, những đối tượng sau đây áp dụng ngày làm việc không có tiêu chuẩn.

- Những người lao động do tính chất phục vụ, phải thường xuyên ăn, ở và làm việc trong phạm vi cơ quan xí nghiệp.

- Những công nhân hoặc cán bộ do tính chất công việc phụ trách mà phải thường xuyên đi sớm và về muộn hơn những người lao động khác, *ví dụ*: như công nhân phụ trách máy phát điện, công nhân phụ trách bảo dưỡng, kiểm tra, lau chùi máy móc, những người quét dọn nhà xưởng v.v..

- Những người lao động do điều kiện khách quan mà họ không thể xác định được trước thời gian làm việc cụ thể. Ví dụ như cán bộ lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, cán bộ quản lý, nhân viên ngoại giao v.v. hoặc những người lao động do tính chất công việc được giao mà họ được tự ý bố trí thời gian làm việc của mình chẳng hạn như cán bộ nghiên cứu khoa học, sáng tác văn học nghệ thuật v.v. Tuy nhiên thời gian của ngày làm việc tiêu chuẩn vẫn là cơ sở để giao công việc và nghiệm thu kết quả làm việc của họ.

4. Thời gian làm thêm giờ

Ngoài thời giờ làm việc tiêu chuẩn được coi là nghĩa vụ của người lao động, pháp luật lao động còn quy định thời gian làm thêm giờ. Thời gian làm thêm giờ là thời gian làm việc của người lao động ngoài phạm vi thời gian làm việc tiêu chuẩn, được hưởng thêm tiền lương, theo yêu cầu của người sử dụng lao động trong những trường hợp cần thiết được pháp luật quy định. Việc huy động người lao động làm thêm giờ sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến thời gian nghỉ ngơi, đến sức khỏe của họ. Do vậy pháp luật lao động quy định rất chặt chẽ các trường hợp cho phép huy động làm thêm giờ, số giờ làm thêm tối đa cũng như các đối tượng lao động được miễn làm thêm giờ. Người sử dụng lao động không được phép tùy tiện sử dụng sức lao động của người lao động nếu không được pháp luật quy định.

Ngoài ra trước khi huy động người lao động làm thêm giờ, người sử dụng lao động cần bàn bạc và được sự thỏa thuận của ban chấp hành công đoàn cơ sở.

Các trường hợp pháp luật quy định được phép huy động người lao động làm thêm giờ bao gồm:

- Doanh nghiệp phải khắc phục hậu quả của thiên tai, rủi ro, hoặc để ngăn ngừa tai nạn đe dọa xảy ra, bảo vệ sản xuất v.v..;

- Doanh nghiệp phải tiến hành những công việc khẩn cấp vì lý do di chuyển địa điểm làm việc;

- Để bù lại số thời gian bị tổn thất trước đó do xí nghiệp phải ngừng hoạt động vì lý do bất khả kháng (*ví dụ*: mất

điện, nước, thiếu nguyên vật liệu);

- Do tính chất công việc phải khẩn trương, không được trì hoãn, cần phải hoàn thành trong một thời gian ngắn để khỏi lãng phí nguyên vật liệu, tài sản hoặc ảnh hưởng đến chất lượng công trình bốc xếp hàng hóa giải phóng tàu.

Về số giờ làm thêm, pháp luật quy định người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận làm thêm giờ nhưng không được vượt quá quy định của pháp luật.

Pháp luật lao động cũng quy định những người lao động sau đây được miễn làm thêm giờ:

- Phụ nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc có con nhỏ dưới 12 tháng tuổi;

- Lao động dưới 18 tuổi;

- Người lao động làm thêm giờ sẽ được tính trả lương làm thêm giờ (Điều 68 Bộ luật lao động).

Lương làm thêm giờ vào những ngày nghỉ lễ, tết sẽ cao hơn lương làm thêm giờ những ngày bình thường. Người lao động sẽ không được trả lương làm thêm giờ, nếu họ phải làm việc theo chế độ ngày làm việc không có tiêu chuẩn, hoặc nếu họ làm việc chưa đủ giờ tiêu chuẩn theo chế độ ngày làm việc tiêu chuẩn.

5. Thời giờ làm việc ban đêm

Theo pháp luật hiện hành, thời giờ làm việc ban đêm là thời gian làm việc được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng đối với khu vực từ Thừa Thiên Huế trở ra phía Bắc và tính từ 21 giờ đến 5 giờ đối với khu vực từ Đà Nẵng trở vào phía Nam.

Người lao động làm việc ban đêm ngoài tiền lương còn được hưởng phụ cấp làm đêm. Mức phụ cấp làm đêm được quy định tại Điều 61 Bộ luật lao động. Người lao động làm việc ban đêm được trả thêm ít nhất bằng 30% - 35% của tiền lương làm việc ban ngày tuỳ thuộc vào tình trạng làm việc đột xuất hay thường xuyên.

II. THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

Dưới góc độ pháp luật, thời giờ nghỉ ngơi được hiểu là thời gian trong đó người lao động không phải thực hiện những nghĩa vụ lao động và có quyền sử dụng thời gian ấy theo ý muốn của mình.

Trên thực tế có 2 loại thời giờ nghỉ ngơi:

Thời giờ nghỉ ngơi được hưởng lương và thời giờ nghỉ ngơi không được hưởng lương.

Ta có thể phân loại thời gian nghỉ ngơi như sau:

1. Thời giờ nghỉ giữa ca

Trong một ngày (hoặc một ca) làm việc, người sử dụng lao động phải bố trí cho người lao động thời giờ nghỉ ngơi hợp lý. Tùy theo tính chất của công việc, yêu cầu của sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động thỏa thuận với đại diện tập thể người lao động, trên cơ sở ký kết thỏa ước lao động tập thể thống nhất và thời giờ nghỉ ngơi này: *"Người lao động làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất nửa giờ và được tính vào giờ làm việc.*

- Người làm ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất là 45 phút

được tính vào giờ làm việc;

- Người làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác".

2. Nghỉ hàng tuần

Mỗi tuần lễ, người lao động được nghỉ ít nhất một ngày (24 giờ liên tục). Thông thường là ngày chủ nhật. Tuy nhiên đối với những cơ quan, xí nghiệp do yêu cầu của sản xuất, công tác hoặc phục vụ nhân dân, đòi hỏi phải làm việc liên tục cả tuần, kể cả chủ nhật thì người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào một ngày khác trong tuần cho từng nhóm người lao động khác nhau.

Trường hợp do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần, thì người sử dụng lao động phải đảm bảo cho người lao động chế độ nghỉ bù thỏa đáng. Tính bình quân mỗi tháng, người lao động được nghỉ ít nhất là 4 ngày (Điều 72 Bộ luật lao động).

3. Các ngày nghỉ lễ, nghỉ tết

Theo quy định tại Điều 73 Bộ luật lao động người lao động được nghỉ các ngày nghỉ lễ, nghỉ tết trong năm là 8 ngày. Cụ thể là những ngày sau:

- Tết dương lịch: 1 ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch);

- Tết âm lịch: 4 ngày (1 ngày cuối năm, 3 ngày đầu năm âm lịch);

- Ngày Chiến thắng 30/4: 1 ngày;

- Ngày Quốc tế lao động: 1 ngày;

- Ngày Quốc khánh: 1 ngày (2 tháng 9 dương lịch).

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo. Trong những ngày nghỉ lễ, nghỉ tết nói trên, người lao động được hưởng nguyên lương. Nếu do yêu cầu của sản xuất, công tác mà người lao động phải làm việc trong các ngày lễ, thì người sử dụng lao động phải bố trí cho họ nghỉ bù và người lao động được hưởng lương những ngày làm trên theo quy định tại Điều 61 Bộ luật lao động.

4. Nghỉ hàng năm

a. Điều kiện được nghỉ hàng năm

Người lao động được nghỉ hàng năm khi người đó làm việc được ít nhất 12 tháng liên tục tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động. Các thời gian sau đây cũng được coi là thời gian công tác liên tục.

- Thời gian được cơ quan xí nghiệp cử đi học văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ.

- Thời gian nghỉ hưởng lương ngừng việc, thời gian báo trước để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

- Thời gian nghỉ ốm, thời gian con ốm mẹ được nghỉ theo chế độ.

- Thời gian nghỉ điều trị do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

- Thời gian bị đình chỉ công tác hoặc tạm giam trong giai đoạn điều tra hình sự, nhưng sau đó được miễn truy tố và trở

lại đơn vị làm việc bình thường.

Đối với những loại hợp đồng lao động có thời hạn dưới 1 năm, hoặc đối với loại hợp đồng lao động có thời hạn từ 1 năm trở lên mà bị chấm dứt khi người lao động đã làm việc được đủ 6 tháng thì được thanh toán bằng tiền số ngày nghỉ hàng năm, theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Những người lao động nghỉ việc không được sự đồng ý của người sử dụng lao động thì không được hưởng chế độ nghỉ phép hàng năm trong năm đó. Nếu lỗi nhẹ thì người lao động nghỉ ngày nào sẽ bị trừ vào số ngày nghỉ hàng năm ấy. Trường hợp lỗi nặng đến mức bị xử lý hình thức kỷ luật (*ví dụ* như nghỉ vô nguyên tắc gây trở ngại đến sản xuất, công tác, thì năm đó người lao động có thể không được hưởng chế độ nghỉ hàng năm nữa.

Ngoài ra, nếu người lao động nào có tổng số ngày nghỉ ốm trong năm đó cộng lại quá 3 tháng thì cũng không được hưởng chế độ nghỉ hàng năm.

b. Số ngày nghỉ hàng năm

Công ước số 132 (1970) của tổ chức ILO quy định số ngày nghỉ có hưởng lương sẽ do các nước thành viên quy định, nhưng không được dưới 3 tuần làm việc cho một năm làm việc. Tuy nhiên, một số nước cũng có quy định khác, ví dụ như ở Thụy Điển số ngày nghỉ là 5 tuần; ở Nauy và Phần Lan là 24 ngày - 25 ngày; ở Đức, Tây Ban Nha số ngày nghỉ là 3 tuần theo quy định của công ước Quốc tế.

Còn ở đa số các nước đang phát triển, nhất là ở Đông Nam Á, thời gian nghỉ nhìn chung chỉ trên dưới 10 ngày. *Ví*

dụ như ở Inđônêxia là 12 ngày, Thái Lan 6 ngày, Philippin 5 ngày, ở Xingapo được nghỉ 7 ngày cho năm đầu, những năm sau, mỗi năm thêm một ngày, nhưng tối đa là 14 ngày. Ở Malaixia 8 ngày nếu làm việc dưới 2 năm, 12 ngày nếu làm việc từ 2 - 5 năm, và 16 ngày nếu làm việc đã trên 5 năm.

Ở nước ta, thời gian nghỉ hàng năm gồm 3 mức: 12, 14 và 16 ngày. Tùy thuộc vào điều kiện lao động, công tác mà người lao động được xếp vào một trong các mức trên. Pháp luật còn quy định chế độ nghỉ hàng năm theo thâm niên.

Số ngày nghỉ hàng năm theo quy định tại Điều 71 Bộ luật lao động được cụ thể như sau:

- 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

- 14 ngày làm việc đối với người làm việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có hệ số phụ cấp khu vực là 0,7 trở lên và đối với người dưới 18 tuổi;

- 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc độc hại nguy hiểm; những người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở vùng có hệ số phụ cấp khu vực 0,7 trở lên.

Thời gian đi đường không tính vào ngày nghỉ hàng năm. Số ngày nghỉ hàng năm của người lao động còn được tăng theo thâm niên làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một người sử dụng lao động, cứ 5 năm được nghỉ thêm 1 ngày (Điều 75 Bộ luật lao động).

Trong thời gian nghỉ hàng năm, người lao động được hưởng nguyên lương cộng phụ cấp lương. Ngoài ra người lao động còn được thanh toán tiền tàu xe đi và về trên đường (nếu

có) được tạm ứng trước tiền lương nếu chưa đến kỳ lĩnh lương.

5. Nghỉ về việc riêng

Nghỉ về việc riêng là những quy định của Nhà nước nhằm giải quyết cho người lao động được nghỉ việc để giải quyết tình cảm cá nhân hoặc gia đình của họ.

Nghỉ về việc riêng bao giờ cũng trên cơ sở đề nghị của người lao động và chỉ trong 2 trường hợp được pháp luật quy định. Đó là:

- Giải quyết việc hiếu (bố, mẹ, vợ, chồng hoặc con chết);

- Giải quyết việc hỉ (người lao động kết hôn nghỉ 3 ngày, con kết hôn nghỉ 1 ngày).

Thời gian nghỉ về việc riêng không quá 3 ngày lao động. Trong thời gian nghỉ về việc riêng, người lao động được hưởng nguyên lương. Trường hợp người lao động phải về quê mà đường sá xa xôi, thì những ngày đi, về trên đường và chế độ do 2 bên thỏa thuận.

6. Nghỉ không hưởng lương

Ngoài những thời gian nghỉ ngơi theo chế độ được hưởng lương như kể trên, người lao động nếu thấy cần thiết phải nghỉ thêm thì có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

Những trường hợp cần thiết nghỉ không hưởng lương được pháp luật bảo vệ, chẳng hạn cần nghỉ thêm ngoài thời gian quy định: nghỉ sinh con, gia đình có người thân ốm đau, chết; hoặc giải quyết những công việc lớn khác của gia đình (làm nhà, khắc phục bão lụt).

III. THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NHỮNG NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM NHỮNG CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi đối với những người lao động làm những công việc có tính chất đặc biệt có chu kỳ làm việc dài ngày chẳng hạn những người lao động làm việc trên biển... quy định thành chế độ riêng.

Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi đối với những người lao động làm hợp đồng không trọn ngày, trọn tuần, làm khoán v.v. thì do người lao động và người sử dụng lao động tự thỏa thuận với nhau./.

CHƯƠNG VII

TIỀN LƯƠNG

I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG

1. Khái niệm tiền lương

a. Tiền lương không chỉ là phạm trù kinh tế mà còn là yếu tố hàng đầu của các chính sách xã hội liên quan trực tiếp tới đời sống của người lao động. Khái niệm tiền lương được nhiều ngành khoa học: kinh tế học, luật học nghiên cứu dưới những giác độ khác nhau.

Việc chuyển đổi nền kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung, bao cấp sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước đã làm thay đổi nhận thức về lý luận trong xây dựng chính sách tiền lương. Theo cơ chế mới: Thừa nhận người lao động được tự do làm việc theo hợp đồng thỏa thuận, nghĩa là công nhận sự tồn tại khách quan của phạm trù hàng hóa sức lao động và như vậy tiền lương không chỉ thuộc phạm trù phân phối mà còn là phạm trù trao đổi, phạm trù giá trị. Chế độ tiền lương do Nhà nước quy định, ban hành phải xuất phát từ yêu cầu là quan tâm toàn diện tới mục đích, động cơ làm việc, các nhu cầu cũng như lợi ích kinh tế của người lao động; có như vậy mới khơi dậy được khả năng tiềm ẩn của người lao động để phát triển sản

xuất, phát triển xã hội.

Lao động của con người là một trong những yếu tố quan trọng và giữ vai trò quyết định trong quá trình sản xuất, được biểu hiện ở khả năng tư duy sáng tạo. Trong điều kiện khoa học kỹ thuật phát triển và trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp thì xã hội nào, Nhà nước nào càng thu hút, sử dụng tốt lao động sáng tạo, chất xám, cang thúc đẩy kinh tế phát triển.

Chính vì vậy, khi hoạch định chính sách tiền lương cần đánh giá đúng vai trò quyết định của con người. Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương là biểu hiện bằng tiền giá trị sức lao động, là giá cả sức lao động. Cũng như các thị trường khác thị trường sức lao động hoạt động theo quy luật cung cầu. Mọi công dân có quyền thuê mướn, sử dụng sức lao động và trả công phù hợp với giá trị sức lao động theo đúng pháp luật nhà nước.

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 pháp luật quy định hoặc hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

b. Từ khái niệm trên cho thấy bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động. Thông qua sự thỏa thuận giữa người có sức lao động và người thuê mướn, sử dụng sức lao động đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế trong đó có quy luật cung cầu.

Mặt khác, tiền lương phải bao gồm đầy đủ các yếu tố cấu thành để đảm bảo nguồn thu nhập, nguồn sống chủ yếu của bản thân và gia đình người lao động, là điều kiện để người hưởng lương hòa nhập vào đời sống xã hội.

c. Tiền lương có một vai trò rất lớn không chỉ đối với

riêng bản thân người lao động mà còn đối với cả nền kinh tế đất nước. Vai trò đó được thể hiện ở những điểm sau:

- Tiền lương luôn gắn liền với người lao động, là nguồn sống chủ yếu của bản thân người lao động và gia đình họ. Tiền lương kích thích người lao động nâng cao năng lực làm việc của mình, phát huy mọi khả năng vốn có để tạo ra năng suất lao động, vươn tới tầm cao hơn của tài năng, sức lực và sáng tạo góp phần thúc đẩy kinh tế phát triển.

- Tiền lương tác động tích cực đến việc quản lý kinh tế, tài chính, quản lý lao động, kích thích sản xuất.

Chính từ vai trò đặc biệt quan trọng của tiền lương, để tiền lương thực sự là thước đo cho mỗi hoạt động của từng cơ sở kinh tế, từng người lao động và là đòn bẩy kinh tế, đòi hỏi tiền lương phải thực hiện được chức năng cơ bản của nó đảm bảo cho người lao động không những duy trì được cuộc sống thường ngày trong suốt quá trình làm việc, bảo đảm tái sản xuất sức lao động một cách tốt nhất mà còn đủ khả năng để dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi không còn khả năng lao động hoặc trong những trường hợp gặp bất trắc, rủi ro.

d. Chức năng của tiền lương

+ Chức năng thước đo giá trị sức lao động. Tiền lương biểu thị giá cả sức lao động có nghĩa là nó là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động, là căn cứ để thuê mướn lao động, là cơ sở để xác định đơn giá sản phẩm.

+ Chức năng tái sản xuất sức lao động. Thu nhập của người lao động dưới hình thức tiền lương được sử dụng một phần đáng kể vào việc tái sản xuất giản đơn sức lao động mà chính bản thân họ đã bỏ ra cho quá trình lao động nhằm mục đích duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả cho các

quá trình sau và phần còn lại đảm bảo cho các nhu cầu thiết yếu của các thành viên gia đình người lao động. Đời sống của bản thân và gia đình người lao động hòa nhập và biến động cùng với biến động của nền kinh tế. Sự thay đổi về các điều kiện kinh tế, sự biến động trên các lĩnh vực hàng hóa, giá cả có ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của họ. Vì vậy tiền lương trả cho người lao động phải đủ bù đắp những hao phí sức lao động tính cả trước, trong và sau quá trình lao động, cũng như những biến động về giá cả trong sinh hoạt, những rủi ro hoặc các chi phí khác phục vụ cho việc nâng cao trình độ ngành nghề v.v..

+ Chức năng kích thích, đảm bảo khi người lao động làm việc có năng suất cao, hiệu quả rõ rệt thì chủ sử dụng cần quan tâm tới tiền lương để kích thích người lao động. Ngoài ra, chủ sử dụng lao động cần áp dụng biện pháp thưởng. Số tiền này bổ sung cho tiền lương, mang tính chất nhất thời, không ổn định nhưng lại có tác động mạnh mẽ tới năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động.

+ Chức năng tích lũy. Tiền lương trả cho người lao động phải đảm bảo duy trì được cuộc sống hàng ngày trong thời gian làm việc và còn dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hay gặp rủi ro.

c. Từ sự phân tích trên cho thấy việc thừa nhận phạm trù hàng hóa sức lao động là điều kiện cần thiết để hình thành thị trường sức lao động, song để thị trường này phát triển thì điều quan trọng khác nữa là phải pháp luật hóa việc thiết lập mối quan hệ giữa người có sức lao động và người sử dụng sức lao động trong lĩnh vực trả lương.

Trên thực tế trong xã hội luôn luôn tồn tại các quan hệ lao động khác nhau do đó tồn tại các hình thức trả công cho

người lao động khác nhau. Các hình thức này phụ thuộc hoàn toàn vào các quan hệ lao động cụ thể mà ở đó người lao động trực tiếp tham gia. Nhưng dù thực hiện dưới hình thức nào thì chúng cũng đều bị ràng buộc bởi các yếu tố: năng suất, điều kiện lao động và cung cầu về sức lao động trên thị trường. Tuy nhiên tiền lương (tiền công) trong lĩnh vực Luật lao động có những nét đặc trưng riêng biệt khác với các hình thức trả công lao động khác tồn tại trong đời sống xã hội.

- Tiền lương (tiền công) trong lĩnh vực Luật lao động được Nhà nước ấn định mức tối thiểu. Các bên trong quan hệ lao động được tự do thỏa thuận mức giá tiền công cụ thể nhưng không được phép thỏa thuận thấp hơn mức ấn định của Nhà nước. Điều này không những thể hiện sự bảo hộ của Nhà nước đối với người lao động mà còn đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh, công bằng trong lĩnh vực thuê mướn và sử dụng lao động.

- Tiền lương (tiền công) trong luật lao động được pháp luật bảo hộ trong trường hợp hoạt động của chủ sử dụng lao động gặp rủi ro. Trong trường hợp doanh nghiệp giải thể, phá sản hoặc tài sản bị thanh lý hoặc doanh nghiệp bị đóng cửa theo quyết định của cơ quan tư pháp thì tiền lương (tiền công) của người lao động là khoản được ưu tiên thanh toán.

2. Các nguyên tắc điều chỉnh tiền lương

a. Việc trả lương phải dựa trên nguyên tắc phân phối theo lao động

Nguyên tắc này biểu hiện sự vận dụng quy luật giá trị của nền sản xuất hàng hóa vào việc trả công lao động với ý nghĩa sức lao động là hàng hóa có giá trị sử dụng đặc biệt. Thuộc tính đặc biệt của hàng hóa sức lao động khác với hàng

hóa tư liệu sản xuất và tư liệu tiêu dùng ở chỗ khi sử dụng - khi lao động - tạo ra một giá trị mới lớn hơn giá trị của chính bản thân nó, chính vì vậy khi phân phối phải trên cơ sở lao động hao phí. Thước đo số lượng và chất lượng lao động tiêu hao là thời gian lao động và trình độ nghề nghiệp của mỗi người, hoặc số lượng và chất lượng sản phẩm được sản xuất ra. Như vậy những lao động có trình độ nghề nghiệp cao, thành thạo và chất lượng cao, làm việc nhiều thì được trả công cao và ngược lại. Những lao động ngang nhau phải trả công ngang nhau. Phân phối theo lao động không có nghĩa là lao động tạo ra bao nhiêu giá trị thì hưởng bấy nhiêu và cũng không đồng nghĩa với quan điểm cho rằng mọi người đều là chủ của quá trình sản xuất, mức hưởng thụ của họ tùy thuộc vào kết quả sản xuất đưa lại, không cần tính đến giá trị sức lao động bỏ ra, không tính đến sự tham gia của các yếu tố vốn và các yếu tố khách quan tác động vào.

Phân phối theo lao động là căn cứ vào lượng lao động tiêu hao để phân phối lượng giá trị mới sáng tạo ra tương ứng với giá trị sức lao động đã hao phí.

Để thực hiện nguyên tắc này, các quy định của Nhà nước về tiền lương phải phản ánh đúng giá trị của sức lao động, phù hợp với sự biến động của giá cả, với khả năng đảm bảo hàng hóa và giá trị của đồng tiền và tiền lương phải được coi là giá cả sức lao động.

b. Việc trả lương phải căn cứ vào điều kiện lao động cụ thể

Thu hút người lao động tham gia vào quá trình sản xuất, công tác là một vấn đề quan trọng. Do đó việc trả công lao động phải tính đến thực trạng của quá trình lao động để kịp thời động viên năng lực sẵn có, giải phóng sức lao động và

bù đắp khó khăn mà người lao động phải gánh chịu nhằm nâng cao năng suất lao động.

Trong quá trình thực hiện công việc hay nhiệm vụ, ngoài đòi hỏi có trình độ lành nghề nhất định, còn đòi hỏi người lao động có sự cố gắng về mặc sức lực, cơ bắp, thần kinh, tâm lý ở mức độ cần thiết. Đòi hỏi thứ hai này được phản ánh qua tiêu hao lao động trong quá trình làm việc cần được bù đắp lại ở mức tương ứng. Mức tiêu hao lao động trong quá trình lao động tùy thuộc vào điều kiện và môi trường lao động cụ thể. Còn điều kiện và môi trường lao động lại quy định bởi mức độ nặng nhọc của công việc hay nhiệm vụ, đó là sự tác động tổng hợp của hàng loạt các yếu tố vệ sinh môi trường lao động và tâm sinh lý lao động có ảnh hưởng đến trạng thái, chức năng cơ thể con người, đến khả năng làm việc, sức khỏe, năng suất và hiệu quả lao động.

Việc nghiên cứu, xác định và phân loại các yếu tố về môi trường và điều kiện lao động một cách khoa học là cơ sở để quy định chế độ tiền lương và trả lương hợp lý, thông qua chế độ phụ cấp nhằm bù đắp hao phí lao động cho người lao động. Chính vì vậy cần quan tâm tới thu nhập của người lao động làm việc trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại; quan tâm đến đời sống của họ khi làm việc, sinh sống ở những vùng có điều kiện khó khăn, khí hậu khắc nghiệt v.v. nhằm điều chỉnh kịp thời để đảm bảo lợi ích của người lao động, khi có những biến động làm ảnh hưởng tới thu nhập và đời sống của họ.

c. Việc trả lương phải trên cơ sở năng suất lao động

Năng suất lao động là yếu tố quyết định sự tăng trưởng và ổn định nền kinh tế quốc dân và vì vậy là yếu tố quyết định quá trình tích lũy và tái sản xuất mở rộng. Tiền lương là

một bộ phận thu nhập quốc dân, một phần giá trị mới sáng tạo, là công cụ và hình thức cơ bản để thực hiện phân phối theo lao động. Điều đó cũng có nghĩa xét ở tầm vĩ mô chỉ được phép phân phối và tiêu dùng trong phạm vi thu nhập quốc dân. Chính vì vậy mức độ tăng tiền lương không được tăng cao hơn năng suất lao động. Nếu việc trả công cao hơn năng suất lao động sẽ cản trở quá trình tích lũy và tái sản xuất. Ngược lại coi trọng tích lũy sẽ ảnh hưởng tới đời sống của người lao động. Từ sự phân tích trên cho thấy những quy định của Nhà nước về tiền lương phải phù hợp với sự phát triển kinh tế, tức là phải trên cơ sở thu nhập quốc dân sản xuất, năng suất lao động và không thoát ly khỏi điều kiện kinh tế cụ thể của đất nước trong từng giai đoạn.

II. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Chế độ tiền lương là tổng hợp các quy định của Nhà nước phân biệt việc trả lương theo trình độ lành nghề, điều kiện lao động, theo ngành và lĩnh vực lao động khác nhau. Cơ sở để xác định mức trả công lao động là mức đóng góp lao động được xã hội thừa nhận. Mức đóng góp lao động của người lao động thể hiện qua công việc mà họ thực hiện, hoàn thành. Để thực hiện, hoàn thành một công việc đòi hỏi người lao động một mặt phải có một trình độ lành nghề tương ứng nhất định. Đòi hỏi này mang tính khách quan và được quy định bởi mức độ phức tạp của công việc - đó là những đặc tính vốn có của lao động cụ thể. Mặc khác, trong quá trình thực hiện công việc do ảnh hưởng của điều kiện và môi trường lao động nên người lao động phải tiêu hao thêm một lượng năng lượng nhất định. Sự tiêu hao này là biểu hiện của tiêu hao lao động.

Như vậy mức đóng góp lao động được thể hiện qua:

- Mức độ phức tạp của công việc biểu hiện qua yêu cầu về trình độ lành nghề.

- Mức tiêu hao lao động biểu hiện qua điều kiện và môi trường lao động.

Do có những đặc điểm khác nhau về lao động cả ở mức độ phức tạp và điều kiện lao động giữa các ngành nghề và lĩnh vực lao động nên chế độ tiền lương được Nhà nước quy định thể hiện qua hệ thống các thang, bảng lương cũng rất khác nhau. Một vấn đề quan trọng làm nền cho việc xây dựng các thang, bảng lương hợp lý để đảm bảo trả lương cho người lao động theo năng suất, chất lượng, hiệu quả, đó là việc xác định mức tiền lương tối thiểu hợp lý, có cơ sở khoa học cả về mặt kinh tế và xã hội.

1. Tiền lương tối thiểu

Tiền lương tối thiểu được hiểu là số tiền nhất định trả cho người lao động tương ứng với trình độ lao động giản đơn nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất diễn ra trong điều kiện lao động bình thường, số tiền đó đảm bảo nhu cầu tiêu dùng các tư liệu sinh hoạt ở mức tối thiểu cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân người lao động.

Từ khái niệm trên cho thấy tiền lương tối thiểu có những đặc trưng sau:

- Được xác định ứng với trình độ lao động giản đơn nhất.

- Tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất trong điều kiện lao động bình thường.

- Đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết.

- Tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá trung bình.

Như vậy tiền lương tối thiểu không chỉ áp dụng cho lao động giản đơn mà còn là khung pháp lý quan trọng, là nền để trả công cho người lao động toàn xã hội, là mức lương mang tính chất bắt buộc người sử dụng lao động phải trả ít nhất là bằng chứ không được thấp hơn. Vì vậy các mức lương khác trong thang, bảng lương hoặc thỏa thuận trong hợp đồng lao động không được thấp hơn mức Nhà nước ấn định. Việc quy định mức lương tối thiểu có ý nghĩa đặc biệt quan trọng không chỉ đối với Nhà nước, các đơn vị sử dụng lao động trong lĩnh vực quản lý và sử dụng lao động mà cả đối với đời sống của người lao động:

Thứ nhất: Lương tối thiểu là sự đảm bảo có tính pháp lý của Nhà nước đối với người lao động trong mọi ngành nghề, khu vực có tồn tại quan hệ lao động. Bảo đảm đời sống tối thiểu cho họ phù hợp với khả năng của nền kinh tế.

Thứ hai: là công cụ điều tiết của Nhà nước trên phạm vi toàn xã hội và trong từng cơ sở kinh tế nhằm:

- Loại bỏ sự bóc lột có thể xẩy ra đối với người làm công ăn lương trước sức ép của thị trường.

- Bảo vệ sức mua cho các mức tiền lương trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế khác.

- Loại bỏ sự cạnh tranh không công bằng của thị trường lao động.

- Đảm bảo sự trả lương tương đương cho những công việc tương đương, tiền lương tối thiểu ở một mức độ nào đó là sự điều hòa tiền lương trong các nhóm người lao động mà ở đó tiền lương không được tính đúng mức.

- Phòng ngừa xung đột, tranh chấp trong lao động. Sự xác định thỏa đáng các mức tiền lương tối thiểu có thể xóa

bỏ một trong những nguyên nhân gây nên xung đột giữa chủ và thợ để thúc đẩy kinh tế phát triển.

Thứ ba: Thiết lập mối quan hệ ràng buộc kinh tế trong lĩnh vực sử dụng lao động, tăng cường trách nhiệm của các bên trong quản lý và sử dụng lao động.

Xuất phát từ khái niệm và vai trò nêu trên của tiền lương tối thiểu, mục tiêu của việc xác định lương tối thiểu là phải bảo hộ cho toàn thể người lao động làm công ăn lương. Chính vì vậy mà việc xác định tiền lương tối thiểu phải dựa trên các căn cứ sau:

- Hệ thống các nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Hệ thống các nhu cầu này bao gồm các nhu cầu về mặt sinh học đối với một số mặt hàng thiết yếu theo định hướng và các nhu cầu xã hội như: các nhu cầu về: ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, y tế, sinh hoạt văn hóa, giao tiếp xã hội, bảo hiểm tuổi già và nuôi con...

- Mức tiền lương chung của cả nước.

- Chi phí và sự biến động của giá cả sinh hoạt.

- Mối tương quan về điều kiện sống của các tầng lớp dân cư trong xã hội.

- Các nhân tố kinh tế như tốc độ tăng trưởng kinh tế và mức năng suất lao động.

- Sự đạt được và giữ vững về mức độ có việc làm trên phạm vi vùng và quốc gia.

Các yếu tố là căn cứ xác định mức tiền lương tối thiểu nêu trên luôn có sự thay đổi nên khi chúng thay đổi thì tiền lương tối thiểu cũng được điều chỉnh cho hợp lý. Khi điều chỉnh mức lương tối thiểu cần phải xem xét các vấn đề liên quan như:

Tốc độ tăng giá cả tư liệu sinh hoạt; tốc độ tăng tiền lương trung bình; sự thay đổi về quy mô và trạng thái gia đình, trình độ thành thạo nghề của người lao động.

Từ sự phân tích trên cho thấy tiền lương tối thiểu chung phải được coi là mức nền của toàn bộ hệ thống tiền lương, là *"lưới an toàn"* cho tất cả những người làm công ăn lương trong toàn xã hội, tiền lương tối thiểu phải gắn với các chính sách kinh tế và xã hội, là ngưỡng cuối cùng có thể bảo hộ cho người lao động chống lại sức ép của thị trường lao động và các điều kiện kinh tế khác.

2. Hệ thống thang, bảng lương

Thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp là những nội dung quan trọng của chính sách tiền lương. Việc xây dựng hệ thống thang, bảng lương và xác định hợp lý các mức phụ cấp theo lương phải xuất phát từ đặc điểm lao động khác nhau trong từng ngành nghề và trong điều kiện lao động cụ thể. Tuy có vai trò khác nhau nhưng đều nhằm mục đích là bù đắp lao động hao phí, đảm bảo cuộc sống cho bản thân người lao động và gia đình họ. Do có đặc điểm khác nhau về lao động nên chế độ tiền lương của công nhân trong doanh nghiệp có khác với chế độ tiền lương của viên chức hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang. Hệ thống thang, bảng lương của từng khu vực cũng khác nhau và được xây dựng như sau:

a. Hệ thống bảng lương của viên, công chức hành chính sự nghiệp

Trong thực tế, viên chức thường được phân loại theo nghề. Việc phân loại này tùy thuộc vào sự phát triển của khoa học và công nghệ, vào trình độ phân công và hợp tác

lao động trong xã hội. Trên cơ sở phân loại này mỗi loại viên chức bao gồm một số chức danh viên chức, và mỗi chức danh viên chức được quy định phải thực hiện, hoàn thành một số nhiệm vụ, công việc cụ thể. Những nhiệm vụ này ấn định mức độ phức tạp lao động của công việc và lượng tiêu hao lao động để thực hiện công việc.

* Tính phức tạp của công việc quy định cho mỗi chức danh viên chức thể hiện qua các yêu cầu về:

- Trình độ nghề nghiệp biểu hiện qua trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và thâm niên nghề nghiệp; tính chủ động sáng tạo trong công việc, sự phối hợp tác với các đồng nghiệp;

- Trách nhiệm nghề nghiệp biểu hiện ở sự ảnh hưởng của quá trình thực hiện công việc và kết quả công việc, trách nhiệm đối với tài sản, vật chất có liên quan đến công việc, trách nhiệm đối với các quan hệ đối nội và đối ngoại có liên quan đến công việc.

* Mức tiêu hao lao động tùy thuộc vào điều kiện và môi trường lao động cụ thể, thể hiện qua các yếu tố về vệ sinh môi trường lao động và các yếu tố tâm, sinh lý trong quá trình lao động. Xuất phát từ cơ sở của việc xác định chế độ tiền lương của công, viên chức nói trên, bảng lương của công chức, viên chức được tính đến đầy đủ các yếu tố trong lao động.

Bảng lương của công chức, viên chức nhà nước được quy định theo ngành. Trong mỗi ngành có các ngạch lương, mỗi ngạch lương có một hệ số mức lương chuẩn và các bậc lương thâm niên, kết cấu bảng lương viên chức gồm:

- Ngạch lương: Mỗi ngạch lương ứng với một ngạch công chức, viên chức phản ánh nội dung công việc và trình độ công chức, viên chức;

- Hệ số mức lương chuẩn: là hệ số mức lương khởi điểm của ngạch. Mỗi ngạch đều có hệ số mức lương chuẩn. Hệ số mức lương chuẩn của một ngạch chịu sự cân đối trong nội bộ ngành và sự cân đối chung giữa các ngành.

- Bậc lương thâm niên thể hiện thâm niên công, viên chức đã làm việc trong ngạch được xác định hợp lý nhằm động viên, khuyến khích công, viên chức yên tâm làm việc. Số bậc lương thâm niên của mỗi ngạch nhiều hay ít tùy thuộc vào: yêu cầu đào tạo và độ phức tạp trong ngạch. Ngạch có yêu cầu đào tạo thấp, lao động giản đơn có số bậc nhiều hơn ngạch có yêu cầu đào tạo cao, lao động phức tạp; độ dài thời gian công, viên chức làm việc trong ngạch đó; hệ số mức lương cao nhất và thấp nhất của ngạch; thời gian cần thiết để nâng bậc lương, bảo đảm nâng mỗi bậc lương thâm niên đủ động viên, khuyến khích công, viên chức.

b. Hệ thống bảng lương của chức vụ dân cử

Cán bộ dân cử khác công, viên chức ở chỗ làm việc thông qua bầu cử không qua tuyển dụng, đề bạt. Hành vi lao động không bị chi phối bởi quy chế công chức và những quy định trong bộ luật lao động. Thời gian lao động không tuân theo quy định thống nhất, cường độ lao động thay đổi tùy tính chất và phạm vi trách nhiệm. Kết quả lao động là những quyết định có phạm vi ảnh hưởng nhất định (trong phạm vi cả nước hoặc trong một vùng lãnh thổ).

Các chức vụ dân cử được xác định từ cấp huyện đến trung ương.

Mỗi chức vụ dân cử chỉ có một mức lương, không có bậc lương thâm niên và không có phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

Bảng lương chức vụ dân cử có 2 bảng lương:

- Bảng lương chức vụ dân cử ở trung ương từ phó chủ nhiệm ủy ban Quốc hội đến Chủ tịch nước;

- Bảng lương chức vụ dân cử trong hệ thống Hội đồng nhân dân các cấp.

c. Hệ thống bảng lương của lực lượng vũ trang

Hoạt động lao động trong lực lượng vũ trang là một dạng hoạt động lao động đặc biệt của xã hội. Quan hệ lao động là chỉ huy theo mệnh lệnh, không có tính chất lựa chọn hoặc thỏa thuận. Kết quả lao động là bảo vệ đất nước, giữ gìn trật tự xã hội và những thành quả lao động xã hội; do tính chất đặc biệt này, tiền lương của lực lượng vũ trang thể hiện sự ưu đãi đặc biệt của xã hội so với các hoạt động lao động khác. Hệ thống thang, bảng lương của lực lượng vũ trang gồm:

- Bảng lương cấp hàm được áp dụng đối với sỹ quan và hạ sỹ quan hưởng lương trong quân đội và công an. Mỗi cấp hàm chỉ có một mức lương. Không có bậc lương thâm niên; yếu tố thâm niên thể hiện qua chế độ phụ cấp trên lương cấp hàm.

- Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp được quy định theo cấp trình độ chuyên môn cao, trung và sơ cấp. Mỗi cấp có một nhóm lương khác nhau thể hiện điều kiện lao động theo từng quân, binh chủng, trong mỗi nhóm có hệ số lương chuẩn và các bậc lương thâm niên. Yếu tố ưu đãi được thể hiện qua chế độ phụ cấp phục vụ quốc phòng và an ninh tính trên lương cơ bản.

d. Hệ thống thang, bảng lương của người lao động trong doanh nghiệp

Xuất phát từ quan điểm tiền lương của người lao động

trong doanh nghiệp phụ thuộc vào sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, do đó tiền lương của công nhân được quy định riêng và có khác so với lương của viên, công chức hành chính sự nghiệp.

Căn cứ xác định mức trả công cho công nhân trong các doanh nghiệp cũng dựa trên hai yếu tố: mức độ phức tạp của công việc thể hiện qua trình độ cần thiết của công nhân để thực hiện công việc và mức tiêu hao lao động.

Hệ thống thang, bảng lương doanh nghiệp gồm:

- Hệ thống thang lương của công nhân được xác định theo ngành (hoặc một nhóm ngành) kinh tế kỹ thuật. Trong đó các nghề phải có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật rõ ràng. Trong một thang lương có một hoặc một số nhóm lương thể hiện điều kiện lao động nặng nhọc độc hại khác nhau của từng ngành nghề: Mỗi nhóm lương có hệ số mức lương bậc một thể hiện yêu cầu đào tạo ban đầu của nghề và hệ số bậc cao nhất thể hiện mức độ phức tạp kỹ thuật cao nhất của công việc trong nghề. Số bậc và bội số thang lương phản ánh mức độ phức tạp kỹ thuật của mỗi ngành, nghề và được xác định căn cứ vào nội dung công việc theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật.

- Bảng lương công nhân trực tiếp sản xuất; áp dụng cho công nhân làm việc ở những ngành nghề mà tiêu chuẩn cấp bậc không rõ ràng, không phân chia được nhiều mức độ phức tạp rõ rệt hoặc do đặc điểm của công việc phải bố trí công nhân theo cương vị và trách nhiệm công việc. Mỗi chức danh trong bảng lương được xác định một trình độ nhất định ứng với nội dung của công việc cụ thể.

- Bảng lương chuyên gia, nghệ nhân: áp dụng cho tất cả các ngành, nghề có tiêu chuẩn kỹ thuật cụ thể cao hơn tiêu

chuẩn cấp bậc kỹ thuật các nghề đã áp dụng thang lương.

- Bảng lương chức vụ quản lý doanh nghiệp chỉ quy định cho ba chức danh: giám đốc, phó giám đốc và kế toán trưởng và được xác định theo hạng doanh nghiệp. Việc phân hạng doanh nghiệp căn cứ vào mức độ phức tạp quản lý và hiệu quả sản xuất kinh doanh. Mức độ phức tạp quản lý được thể hiện qua các chỉ tiêu vốn; trình độ công nghệ; phạm vi hoạt động hoặc các đầu mối quản lý; số lượng lao động trong doanh nghiệp.

Hiệu quả sản xuất kinh doanh thể hiện qua các chỉ tiêu: doanh thu; thực hiện nghĩa vụ đối với Nhà nước; lợi nhuận và tỷ suất lợi nhuận trên vốn giao.

- Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ và thừa hành phục vụ trong các doanh nghiệp được xác định theo cấp trình độ tương ứng ngạch chuyên môn, nghiệp vụ hành chính sự nghiệp.

Hệ thống thang bảng lương doanh nghiệp do Nhà nước xây dựng được áp dụng trong các doanh nghiệp nhà nước. Các doanh nghiệp khác có quyền lựa chọn áp dụng các thang bảng lương này hoặc xây dựng thang bảng lương riêng để áp dụng trong doanh nghiệp mình theo nguyên tắc do Nhà nước quy định.

3. Chế độ phụ cấp

Hệ thống thang bảng lương doanh nghiệp do Nhà nước xây dựng được áp dụng trong các doanh nghiệp nhà nước. Các doanh nghiệp khác có quyền lựa chọn áp dụng các thang bảng lương này hoặc xây dựng thang bảng lương riêng để áp dụng trong doanh nghiệp mình theo nguyên tắc do Nhà nước quy định.

Song song với tiền lương chế độ phụ cấp có vị trí quan trọng. Chế độ này bao gồm những quy định của Nhà nước có tác dụng bổ sung cho chế độ tiền lương nhằm tính đến đầy đủ những yếu tố không ổn định thường xuyên trong điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt mà khi xác định lương chưa tính hết.

Trong chế độ phụ cấp bao gồm những loại phụ cấp sau:

a. Phụ cấp khu vực nhằm bù đắp cho người hưởng lương làm việc ở những vùng có điều kiện khí hậu xấu, xa xôi, hẻo lánh đi lại, sinh hoạt khó khăn, góp phần ổn định lực lượng lao động ở những vùng có địa lý tự nhiên không thuận lợi.

Việc xác định phụ cấp khu vực dựa trên hai yếu tố:

- Theo yếu tố địa lý tự nhiên và vùng xa xôi hẻo lánh đi lại khó khăn.

- Theo địa giới hành chính.

Khi các yếu tố nói trên thay đổi thì phụ cấp khu vực được xác định lại. Mức phụ cấp quy định khác nhau tùy thuộc vào các yếu tố khí hậu, điều kiện đi lại, sinh hoạt v.v. và được tính trên lương tối thiểu.

b. Phụ cấp thu hút nhằm khuyến khích công, viên chức và công nhân đến làm việc ở những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế, đảo xa đất liền mà ở đó thời gian đầu chưa có cơ sở hạ tầng kinh tế, ảnh hưởng đời sống vật chất và tinh thần của người lao động. Mức phụ cấp được tính bằng tỷ lệ phần trăm trên lương cấp bậc, chức vụ chuyên môn nghiệp vụ của công nhân, viên chức. Mức phụ cấp quy định các mức khác nhau tùy theo điều kiện cụ thể. Thời gian hưởng phụ cấp theo một thời gian nhất định tùy thuộc vào điều kiện xây

dựng, cải tạo cơ sở hạ tầng hoặc tình hình cải thiện điều kiện sinh hoạt và đời sống.

c. Phụ cấp trách nhiệm nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm hoặc những người làm công việc đòi hỏi trách nhiệm cao chưa xác định trong lương. Mức phụ cấp được tính trên lương tối thiểu và các mức khác nhau tùy thuộc vào tính chất công việc kiêm nhiệm hoặc mức độ trách nhiệm cụ thể.

d. Phụ cấp làm đêm và làm thêm giờ (quy định tại Điều 61 BLLĐ)

+ Phụ cấp làm đêm nhằm bù đắp hao phí lao động tăng lên do trạng thái sinh lý bị thay đổi đối với công nhân, viên chức làm đêm. Phụ cấp làm đêm được áp dụng cho tất cả công nhân, viên chức làm việc trong các khu vực kinh tế (trừ sỹ quan và quân nhân chuyên nghiệp).

Phụ cấp làm đêm được tính trên lương cấp bậc hoặc chức vụ cụ thể, cần có sự phân biệt để áp dụng khác nhau đối với những công việc thường xuyên làm việc vào ban đêm hoặc theo ca và những công việc không thường xuyên làm việc vào ban đêm song ít nhất cũng phải bằng 30% của tiền lương làm việc vào ban ngày.

+ Phụ cấp làm thêm giờ. Theo quy định tại Điều 61 Bộ luật lao động như sau:

Khi làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn quy định thì giờ làm thêm được trả ít nhất bằng 150% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày thường; được trả ít nhất bằng 200% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng

tuần. Riêng việc làm thêm vào những ngày nghỉ có hưởng lương thì khi Bộ luật lao động sửa đổi có hiệu lực, người lao động được trả ít nhất 300% lương.

Trường hợp làm thêm giờ vào ban đêm ngoài tiền lương thêm giờ còn được hưởng thêm phụ cấp làm đêm theo quy định của pháp luật.

e. Phụ cấp lưu động. Phụ cấp lưu động nhằm bù đắp cho những người làm một số nghề hoặc công việc phải thường xuyên thay đổi nơi ở và nơi làm việc, điều kiện sinh hoạt không ổn định có nhiều khó khăn.

- Phụ cấp lưu động áp dụng với nghề mà tính chất lưu động chưa được tính trong lương.

Các mức phụ cấp quy định có khác nhau và được tính trên lương tối thiểu. Tùy tính chất lưu động mà hưởng phụ cấp cao, thấp khác nhau. Các ngành nghề được hưởng phụ cấp lao động như: xây dựng, vệ sinh phòng dịch, xây lắp đường dây thông tin liên tỉnh, khảo sát, đo đạc, khí tượng, địa chất v.v. phụ cấp lưu động được trả theo số ngày thực tế lưu động. Khi hưởng phụ cấp lưu động thì không hưởng chế độ công tác phí.

g. Phụ cấp độc hại nguy hiểm

Nhằm bù đắp tiền lương đối với công nhân, viên chức làm việc trong điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm mà chưa được xác định trong mức lương.

Mức phụ cấp khác nhau được tính trên lương tối thiểu tùy tính chất và mức độ của từng công việc.

h. Phụ cấp chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm

Phụ cấp chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm áp dụng cho công,

viên chức hành chính sự nghiệp, những người làm việc trong lực lượng vũ trang và trong doanh nghiệp vừa làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ vừa giữ chức vụ lãnh đạo được bổ nhiệm. Mức phụ cấp chức vụ được tính trên lương tối thiểu gồm có nhiều mức khác nhau tùy thuộc vào cấp tổ chức, loại tổ chức và hạng doanh nghiệp.

i. Phụ cấp đắt đỏ

Nhằm bù đắp tiền lương đối với công nhân viên chức làm việc ở những nơi có chỉ số giá sinh hoạt (về lương thực, thực phẩm, dịch vụ) cao hơn chỉ số giá sinh hoạt bình quân chung của cả nước từ 10% trở lên.

Mức phụ cấp đắt đỏ gồm nhiều mức được tính trên lương tối thiểu. Chỉ số giá sinh hoạt được công bố từng thời kỳ đối với từng vùng cụ thể để xác định hệ số phụ cấp đắt đỏ tương ứng.

Ngoài chế độ phụ cấp nêu trên, đối với những người làm việc trong lực lượng vũ trang còn được hưởng các chế độ phụ cấp đặc thù như:

- Phụ cấp thâm niên, các sĩ quan quân đội, quân nhân chuyên nghiệp, sỹ quan và hạ sỹ quan công an nhân dân hưởng lương theo cấp hàm được hưởng phụ cấp thâm niên (theo luật sỹ quan, điều lệ quân nhân chuyên nghiệp, pháp lệnh về lực lượng an ninh, cảnh sát nhân dân). Mức phụ cấp được tính theo tỷ lệ phần trăm lương cấp hàm hoặc cấp bậc.

- Phụ cấp phục vụ quốc phòng và an ninh áp dụng đối với công nhân, viên chức tại chức làm việc trong lực lượng vũ trang. Các mức phụ cấp quy định khác nhau được tính trên lương cấp bậc hoặc chức vụ tùy theo điều kiện làm việc.

- Chế độ ăn thêm được áp dụng đối với quân binh chủng

đặc biệt.

- Đối với hạ sỹ quan, chiến sỹ không hưởng lương hưởng phụ cấp theo cấp hàm.

4. Chế độ thưởng

Chế độ tiền thưởng bao gồm những quy định của Nhà nước và của đơn vị sử dụng lao động nhằm khuyến khích người lao động làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Tiền thưởng cho người lao động phải được xác định phù hợp với phần tiền lương cơ bản và làm sao để tiền lương không mất đi tác dụng của nó đối với người lao động. Do tính chất quan hệ lao động khác nhau mà việc quy định trả công lao động khác nhau và từ đó việc quy định chế độ thưởng và thực hiện thưởng đối với người lao động cũng khác nhau giữa khu vực hành chính sự nghiệp và sản xuất kinh doanh.

- Đối với khu vực hành chính sự nghiệp xuất phát từ tính chất lao động nên chế độ tiền lương của viên chức hành chính sự nghiệp được Nhà nước quy định cứng và hoàn toàn tùy thuộc vào ngân sách nhà nước, do đó chế độ thưởng đối với người lao động chỉ áp dụng khi hoàn thành nhiệm vụ hoặc công tác được giao. Nguồn thưởng của các đơn vị hành chính sự nghiệp cũng do ngân sách nhà nước cấp và được tính trên quỹ lương. Cơ sở để thưởng cho công, viên chức nhà nước là mức độ hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao và trên cơ sở tiền lương làm chuẩn.

- Đối với khu vực sản xuất kinh doanh

Chế độ thưởng ở các đơn vị sản xuất kinh doanh rất đa dạng và phong phú về hình thức. Quỹ tiền thưởng được tạo thành từ nhiều nguồn khác nhau của doanh nghiệp: hiệu quả

sản xuất kinh doanh; thực hiện tốt hợp đồng kinh tế; từ chất lượng sản phẩm v.v. Chế độ thưởng đối với công nhân, viên chức cũng gồm nhiều chế độ: thưởng hoàn thành định mức; sản phẩm có chất lượng cao; tiết kiệm nguyên, nhiên, vật liệu; thưởng sáng kiến, cải tiến kỹ thuật v.v.; cơ sở thưởng được xác định là hiệu quả của doanh nghiệp; việc làm lợi của người lao động đối với doanh nghiệp... do quy chế thưởng hoặc thỏa ước lao động tập thể đã quy định.

III. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÁC BÊN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG VIỆC TRẢ LƯƠNG

1. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

+ Người sử dụng tùy tính chất từng công việc cụ thể có quyền lựa chọn các hình thức trả lương cho phù hợp nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết (Điều 58 khoản 1 Bộ luật lao động).

Lựa chọn hình thức trả lương hợp lý có tác dụng khuyến khích người lao động tăng năng suất, sử dụng thời gian làm việc có hiệu quả. Các hình thức trả lương mà người sử dụng lao động lựa chọn gồm có:

- Trả lương theo thời gian tức là tiền lương được trả căn cứ vào lương cấp bậc và thời gian làm việc thực tế. Lương trả theo thời gian có thể phân ra thành lương giờ, lương ngày, lương tuần và lương tháng, tùy từng loại công việc cụ thể mà người sử dụng lao động lựa chọn và áp dụng.

- Trả lương theo sản phẩm và khoán là hình thức trả lương theo đó tiền lương được trả căn cứ vào đơn giá khoán

và số lượng sản phẩm làm ra hoặc dưới hình thức khoán gọn khối lượng công việc hoặc theo doanh thu v.v. tùy tính chất mỗi loại công việc khác nhau mà áp dụng hình thức khoán khác nhau cho phù hợp. Việc lựa chọn các hình thức trả lương phải được duy trì trong một thời gian nhất định, lựa chọn hình thức nào và khi thay đổi, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết để họ an tâm sản xuất và ổn định sinh hoạt.

+ Người sử dụng có nghĩa vụ trả lương trực tiếp đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc.

Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc; vì vậy, căn cứ vào lao động thực tế hao phí, năng suất đạt được, người sử dụng có nghĩa vụ phải trả lương đầy đủ cho người lao động theo thỏa thuận. Việc trả lương phải trả trực tiếp cho người lao động. Nếu sử dụng lao động qua cai thầu hoặc người trung gian thì người cai thầu hoặc người trung gian phải trả lương đầy đủ cho người lao động. Trong trường hợp người cai thầu trả thiếu hoặc không trả lương thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương cho người lao động. Việc trả lương phải trả trực tiếp cho người lao động - người đã ký hợp đồng lao động. Trường hợp trả qua người trung gian hoặc qua ngân hàng phải có sự ủy quyền hoặc được người lao động đồng ý. Thời hạn trả lương tùy tính chất công việc và hình thức trả lương mà người sử dụng lao động đã lựa chọn: theo giờ, ngày, tháng, khoán v.v.; nếu trả lương theo giờ, ngày thì người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả lương ngay sau giờ, ngày, tuần làm việc đó hoặc trả góp do hai bên thỏa thuận (Điều 58 khoản 2 Bộ luật lao động).

Trường hợp trả lương tháng thì có thể trả lương cả tháng một lần hoặc nửa tháng một lần do hai bên thỏa thuận.

Trong trường hợp đặc biệt phải trả chậm thì không được chậm quá một tháng và người sử dụng phải đền bù cho người lao động cho một khoản tiền ít nhất bằng tiền lãi suất tiền gửi tiết kiệm do ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương (khoản 1 Điều 59 Bộ luật lao động).

+ Lương trả cho người lao động phải được trả bằng tiền mặt. Việc trả một phần bằng séc hoặc ngân phiếu do Nhà nước phát hành do hai bên thỏa thuận với nhau (khoản 2 Điều 59 Bộ luật lao động).

Tiền lương là nguồn thu nhập và nguồn sống chủ yếu của người lao động và gia đình họ, vì vậy để đảm bảo cuộc sống cho người lao động, việc trả lương phải thực hiện bằng trả tiền mặt, không trả lương cho người lao động bằng sản phẩm sẽ gây khó khăn cho sinh hoạt và đời sống của người lao động. Việc trả lương bằng séc hoặc ngân phiếu do Nhà nước phát hành cũng chỉ được thực hiện khi không gây thiệt hại hoặc phiền hà cho người lao động.

2. Quyền của người lao động

- Người lao động có quyền được biết lý do mọi khoản khấu trừ vào lương của mình. Khi khấu trừ người sử dụng lao động phải thảo luận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. (khoản 1 Điều 60 Bộ luật lao động). Mọi khoản khấu trừ vào tiền lương của người lao động phải thông báo cho người lao động biết cụ thể khoản khấu trừ và mức khấu trừ nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động và tạo điều kiện để họ thực hiện nghĩa vụ của mình đối với người sử dụng lao động hoặc Nhà nước.

- Khi bản thân hoặc gia đình gặp khó khăn, người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận. Trong trường hợp gặp khó khăn đột xuất ảnh hưởng đến đời sống và sinh hoạt của bản thân và gia đình, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để tạm ứng tiền lương. Quy định này nhằm giúp người lao động khá năng khắc phục khó khăn, ổn định đời sống.

- Trong trường hợp người lao động phải tạm thời nghỉ việc để làm nghĩa vụ công dân thì được tạm ứng tiền lương. Người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ người lao động trong thời gian họ tạm thời không thực hiện nghĩa vụ lao động để có điều kiện ổn định sinh hoạt.

IV. MỘT SỐ CÁC QUY ĐỊNH TRẢ LƯƠNG KHÁC

1. Trả lương khi làm ra sản phẩm không đảm bảo chất lượng

Khi công nhân làm ra sản phẩm không đảm bảo chất lượng (không đạt quy cách kỹ thuật) thì tùy từng trường hợp cụ thể mà trả lương

- Trường hợp do nguyên nhân khách quan như thời tiết, nguyên vật liệu, kỹ thuật, thiết bị v.v. thì tùy chất lượng sản phẩm và tùy từng trường hợp cụ thể mà người lao động được trả đủ hoặc với tỷ lệ nhất định.

- Nếu do lỗi của người lao động gây nên thì tùy từng trường hợp mà người lao động được trả ít hoặc không được trả.

- Do thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc vi phạm kỷ luật lao động thì ngoài việc không được trả lương hoặc trả lương ít, người lao động có thể phải bồi thường thiệt hại về nguyên, vật liệu.

2. Trả lương khi ngừng việc

Theo quy định tại Điều 62 BLLĐ thì trong trường hợp phải ngừng việc người lao động được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương.

- Do nguyên nhân khách quan như sự cố điện, nước, kỹ thuật thiết bị máy móc, hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng mà phải ngừng việc thì tiền lương do hai bên thỏa thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

- Trường hợp do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

3. Trả lương khi người lao động nghỉ chế độ

Theo quy định tại các điều 73, 74 và khoản 3 Điều 76 BLLĐ thì tiền lương trả cho người lao động khi nghỉ chế độ được quy định như sau:

- Thời gian nghỉ ngày lễ, tết, nghỉ việc riêng và nghỉ năm theo quy định của pháp luật người lao động được hưởng nguyên tiền lương.

- Trong trường hợp vì lý do thôi việc hoặc vì công việc mà người lao động chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

4. Trả lương khi đi học

Người lao động trong quá trình lao động có quyền được nâng cao về trình độ nghiệp vụ, chuyên môn, kỹ thuật văn hóa để thực hiện công việc được giao. Tuy nhiên, tùy từng

trường hợp cụ thể và tùy từng loại hình đào tạo khác nhau mà người lao động có thể được hưởng nguyên lương hoặc theo tỷ lệ nhất định hoặc không được hưởng lương.

- Trường hợp do nhu cầu công việc và yêu cầu của người sử dụng thì trong thời gian đi học người lao động có thể được hưởng nguyên tiền lương hoặc theo tỷ lệ nhất định do hai bên thỏa thuận hoặc đã được quy định trong thỏa ước lao động tập thể.

- Trường hợp theo nguyện vọng cá nhân, người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động nghỉ việc để đi học hưởng lương hoặc không.

5. Chế độ công tác phí

Đây là khoản phụ cấp cho người lao động khi đi công tác do yêu cầu của công việc mà người sử dụng lao động cử đi nhằm bù đắp các khoản chi phí tăng thêm về ăn uống, nghỉ trọ trên đường đến nơi công tác, giúp người lao động hoàn thành công việc, nhiệm vụ. Chế độ công tác phí gồm:

- Tiền tàu, xe;
- Tiền ăn đường;
- Tiền lưu trú;
- Tiền ở (nếu có).

Các mức phụ cấp trên tùy từng đối tượng mà áp dụng theo quy định của pháp luật hoặc do hai bên thỏa thuận./.

CHƯƠNG VIII

BẢO HỘ LAO ĐỘNG

I. KHÁI NIỆM VÀ CÁC NGUYÊN TẮC BẢO HỘ LAO ĐỘNG

1. Khái niệm

Ở nước ta, vấn đề bảo vệ sức khỏe cho nhân dân không chỉ là nhiệm vụ quan trọng, tất yếu của Nhà nước mà còn là nhiệm vụ của xã hội. Điều 61 Hiến pháp 1992 quy định: *"Công dân có quyền được hưởng chế độ bảo vệ sức khỏe"*. Trong vấn đề bảo vệ sức khỏe cho nhân dân nói chung thì việc bảo vệ sức khỏe cho người lao động chiếm vị trí trung tâm và quan trọng nhất. Đảm bảo sức khỏe cho người lao động, đảm bảo sự an toàn, vệ sinh trong quá trình lao động và cũng là một trong những quyền cơ bản của công dân được ghi nhận trong Điều 56 Hiến pháp 1992. Bảo hộ lao động được hiểu theo hai nghĩa.

Theo nghĩa rộng, bảo hộ lao động là tất cả những biện pháp của nhà nước nhằm bảo vệ sức khỏe cho người lao động, phòng ngừa, ngăn chặn những tai nạn và các ảnh hưởng có hại khác phát sinh trong quá trình lao động.

Theo nghĩa hẹp và nhìn nhận dưới góc độ pháp lý thì chế độ bảo hộ lao động là tổng hợp những quy định của nhà

nước về an toàn lao động và vệ sinh lao động; về chế độ, thể lệ bảo hộ lao động nhằm phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

Trong phạm vi Luật lao động, chúng ta nghiên cứu bảo hộ lao động theo nghĩa thứ hai. Như vậy, chế độ bảo hộ lao động là những quy định bảo đảm cho người lao động có quyền làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh; nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động, tăng cường hiệu lực quản lý nhà nước về bảo hộ lao động nhằm phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và từng bước cải thiện điều kiện lao động.

Bảo hộ lao động không chỉ bó hẹp trong phạm vi đảm bảo an toàn trong quá trình lao động mà còn nhằm giữ gìn vệ sinh lao động và rộng hơn nữa là góp phần vào việc bảo vệ môi trường sống của con người. Chúng ta cũng cần phân biệt bảo hộ lao động với việc bảo vệ sức khỏe cho người lao động nói chung. Bảo hộ lao động và việc bảo vệ sức khỏe cho người lao động nói chung đều nhằm mục đích bảo vệ sức khỏe và bồi dưỡng sức khỏe cho người lao động. Nhưng, bảo hộ lao động chỉ là một bộ phận của bảo vệ sức khỏe cho người lao động, cụ thể là chỉ trong phạm vi lao động sản xuất. Còn bảo vệ sức khỏe cho người lao động không giới hạn trong phạm vi nào mà nó bao trùm lên mọi lĩnh vực: Sản xuất, lao động, văn hóa, xã hội...

2. Các nguyên tắc bảo hộ lao động

a. Nhà nước thống nhất quản lý hoạt động bảo hộ lao động

Bảo hộ lao động không chỉ có ý nghĩa đối với từng đơn vị lao động đơn lẻ mà nó còn có vai trò quan trọng trong phạm

vì toàn bộ nền kinh tế quốc dân vì đối tượng của nó là sự an toàn về tính mạng, sức khỏe của người lao động, một nhân tố chủ yếu của lực lượng sản xuất trong xã hội. Chính vì vậy, hoạt động bảo hộ lao động được Nhà nước thống nhất quản lý. Nguyên tắc này đã được ghi nhận tại khoản 2 Điều 95 Bộ luật lao động. Nội dung của nguyên tắc này được thể hiện:

Nhà nước có trách nhiệm đảm bảo cho người lao động làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội. Nhà nước có trách nhiệm xây dựng các chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách của Nhà nước; đầu tư nghiên cứu khoa học, phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân; ban hành hệ thống tiêu chuẩn, quy trình quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

b. Thực hiện bảo hộ lao động là nghĩa vụ bắt buộc đối với các bên trong quan hệ lao động

Bảo hộ lao động chỉ được thực hiện và có ý nghĩa khi những người liên quan trực tiếp đến bảo hộ lao động (các bên tham gia quan hệ pháp luật lao động) tôn trọng và nghiêm chỉnh thực hiện các quy định của bảo hộ lao động. Chính vì vậy, pháp luật quy định mọi tổ chức cá nhân, kể cả các tổ chức, cá nhân nước ngoài sử dụng lao động hoặc lao động trên lãnh thổ Việt Nam đều phải thực hiện bảo hộ lao động theo quy định của pháp luật.

Các đơn vị sử dụng lao động không những có trách nhiệm thực hiện các quy định về bảo hộ lao động như đảm bảo các điều kiện an toàn, vệ sinh lao động mà còn phải tổ

chức huấn luyện, hướng dẫn người lao động về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh liên quan đến nhiệm vụ công việc của họ. Khi các đơn vị sử dụng lao động tổ chức, thực hiện hoạt động kinh doanh hay xây dựng mở rộng, cải tạo cơ sở thì các luận chứng về những vấn đề trên chỉ được coi là hoàn hảo đầy đủ khi trong đó các giải pháp về an toàn, vệ sinh lao động và vệ sinh môi trường được giải quyết triệt để.

Người lao động có trách nhiệm thực hiện những quy định về an toàn, vệ sinh lao động; giữ gìn và sử dụng các trang thiết bị phòng hộ đã được cấp phát...

Tóm lại, các quy định, tiêu chuẩn về bảo hộ lao động do nhà nước quy định dù bất cứ ở đâu, tại thời điểm nào cũng luôn là bắt buộc đối với các bên tham gia quan hệ lao động.

Nguyên tắc này được quán triệt và xuyên suốt quá trình thiết lập, thực hiện quan hệ pháp luật lao động. Các quy phạm pháp luật về bảo hộ lao động bao giờ cũng mang tính bắt buộc, không chỉ với các bên trong quan hệ lao động mà còn với mọi hình thức lao động đang tồn tại.

II. NỘI DUNG CHẾ ĐỘ BẢO HỘ LAO ĐỘNG

1. Những quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động

Những quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động được nhà nước thống nhất quy định và tiêu chuẩn hóa. Có hai loại tiêu chuẩn: Tiêu chuẩn cấp nhà nước và tiêu chuẩn cấp ngành.

Tiêu chuẩn cấp nhà nước là những tiêu chuẩn bắt buộc thi hành cho nhiều ngành, nhiều nghề trong phạm vi cả nước. Các tiêu chuẩn này do Chính phủ hoặc cơ quan được

Chính phủ ủy quyền ban hành. Đối tượng áp dụng tiêu chuẩn này bao gồm tất cả các cơ sở tư nhân, tổ chức sản xuất kinh doanh dịch vụ, nghiên cứu khoa học; các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội, lực lượng vũ trang có sử dụng, vận chuyển, lưu giữ máy thiết bị, vật tư, chất phóng xạ, thuốc nổ, hóa chất, nhiên liệu, điện... có sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam thuộc mọi thành phần kinh tế, không phân biệt quy mô tổ chức lớn hay nhỏ, nhiều hay ít lao động và người quản lý là công dân Việt Nam hay nước ngoài.

Tiêu chuẩn cấp ngành, cấp cơ sở là tiêu chuẩn do cơ quan quản lý cấp đó ban hành phù hợp với các tiêu chuẩn của nhà nước và có giá trị bắt buộc thi hành trong phạm vi đối tượng mà tiêu chuẩn quy định áp dụng.

Mặt khác, khi xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy thiết bị, vật tư và các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh phải có luận chứng về các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh. Luận chứng này phải được các cơ quan thanh tra nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động chấp thuận trên cơ sở những quy trình được ghi trong các tiêu chuẩn về an toàn lao động, các quy phạm kỹ thuận an toàn và tiêu chuẩn vệ sinh lao động.

Bất cứ đơn vị sử dụng nào, nơi làm việc cũng phải đảm bảo về không gian, độ thoáng, độ sáng, tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về hơi, khí độc, bụi, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác. Các yếu tố đó phải được kiểm tra, đo lường định kỳ. Nghiêm cấm việc thải vào không khí, nguồn nước hoặc đất đai các chất gây độc hại khi việc xử lý chưa đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép.

Nơi làm việc, nơi đặt máy, thiết bị, nơi có chất nguy hại phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động và phải dặt ở vị trí mọi người dễ thấy, dễ đọc; trong trường hợp có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, phải thực hiện ngay những biện pháp khắc phục nguy cơ đó hoặc phải ngừng hoạt động.

2. Các chế độ bảo hộ lao động

Để thu hút và bảo vệ người lao động làm việc trong những điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại hoặc không bình thường, nhà nước ngoài việc quy định chế độ tiền lương, phụ cấp theo lương như phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp làm đêm... còn quy định các chế độ bảo hộ lao động. Các chế độ bảo hộ lao động góp phần trực tiếp vào việc bảo vệ sức khỏe, an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động khi họ đang thực hiện nghĩa vụ lao động.

Chế độ bảo hộ lao động thể hiện quyền được bảo hộ lao động của người lao động và nghĩa vụ phải bảo hộ lao động cho người lao động của đơn vị sử dụng lao động.

a. Chế độ trang bị phương tiện cá nhân

Người lao động làm việc ở những nơi có các yếu tố nguy hiểm, độc hại phải được cung cấp những phương tiện bảo vệ cá nhân - đó là những trang bị mà người lao động sử dụng để phòng ngừa, hạn chế sự tác động của các yếu tố nguy hiểm, độc hại có thể dẫn đến tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Các phương tiện bảo vệ cá nhân được nhà nước tiêu chuẩn hóa về chất lượng và quy cách.

Các tổ chức, cá nhân sản xuất kinh doanh, nhập khẩu các phương tiện bảo vệ cá nhân có trách nhiệm bảo đảm đúng

tiêu chuẩn nhà nước đã ban hành và phải chịu trách nhiệm về những hậu quả gây ra cho người sử dụng do phương tiện bảo vệ cá nhân không đảm bảo tiêu chuẩn.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị cho người lao động các phương tiện bảo vệ cá nhân đúng tiêu chuẩn về chất lượng, quy cách và phải định kỳ kiểm tra, đánh giá lại về chất lượng các loại đặc chủng có yêu cầu an toàn, găng, ủng, thảm cách điện...). Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm về những hậu quả xảy ra do không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các yêu cầu nói trên.

Mọi người lao động, không phân biệt công dân Việt Nam hay người nước ngoài làm những công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại dưới bất kỳ hình thức nào trong mọi thành phần kinh tế đều được người sử dụng lao động trang bị các phương tiện cá nhân cần thiết cho việc phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Người lao động có trách nhiệm sử dụng, bảo quản tốt các phương tiện bảo vệ cá nhân.

Người làm nghề tự do phải tự lo liệu cho mình những phương tiện bảo vệ cá nhân cần thiết để phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

b. Chế độ bảo vệ sức khỏe cho người lao động

** Chế độ khám sức khỏe*

Người sử dụng lao động khi sắp xếp lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc, phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe của người lao động. Do vậy, phải tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi tuyển dụng tại các cơ quan y tế.

Khi đã tiến hành sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân sử dụng lao động có trách nhiệm khám sức khỏe định kỳ cho

người lao động (đặc biệt là những người thường xuyên tiếp xúc với các yếu tố độc hại) và người lao động phải được điều trị, điều dưỡng chu đáo khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Tổ chức, cá nhân sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí cho việc kiểm tra sức khỏe, khám chữa bệnh nói trên. Khoảng thời gian định kỳ khám sức khỏe cho các loại ngành nghề tuân theo quy định của Bộ y tế.

* *Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật*

Mọi người lao động không phân biệt giới tính, tuổi tác, nơi làm việc khi phải làm công việc có yếu tố nguy hại vượt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật.

Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật phải tuân theo nguyên tắc sau:

- Công việc, môi trường có yếu tố, mức độ độc hại như nhau thì mức bồi dưỡng ngang nhau;

- Hiện vật dùng để bồi dưỡng phải là những loại thực phẩm, hoa quả, nước giải khát... góp phần phục hồi sức khỏe, tăng mức đề kháng, giảm bớt tác dụng của chất độc dễ xâm nhập vào cơ thể hoặc giúp cho quá trình thải nhanh chất độc ra ngoài.

* *Thời gian làm việc*

Thời gian làm việc được coi là một nội dung chủ yếu của quan hệ pháp luật lao động. Nó được xem xét như là một yếu tố của quan hệ pháp luật lao động, nhằm xác định nghĩa vụ của người lao động. Thời gian làm việc được xác lập trên cơ sở quy định của nhà nước và sự thỏa thuận không trái pháp luật của các bên. Trong thực tế có nhiều loại thời gian làm việc khác nhau và nói chung đại bộ phận người lao động làm

việc theo chế độ thời gian làm việc bình thường. Tuy nhiên, xem xét thời gian làm việc dưới góc độ bảo hộ lao động, cần lưu ý một số vấn đề sau:

- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động.

- Áp dụng ngày làm việc rút ngắn đối với một số công việc mà mức độ nguy hiểm, độc hại cao (*Ví dụ*: Thợ lặn, người làm việc trong hầm mỏ...).

- Tùy từng loại công việc có mức độ nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà quy định độ dài của ca làm việc, thời gian nghỉ giữa ca...

- Hạn chế hoặc không áp dụng chế độ làm ca đêm, làm thêm giờ đối với một số loại công việc và đối tượng nhất định.

** Vệ sinh sau khi làm việc*

Người làm việc ở những nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng khi hết giờ làm việc phải được thực hiện các biện pháp khử độc, khử trùng theo quy định của Bộ y tế.

c. Những quy định riêng về bảo hộ lao động

** Đối với lao động nữ*

Pháp luật lao động một mặt đảm bảo quyền bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới trong quan hệ lao động. Mặt khác, xuất phát từ những đặc điểm riêng về tâm sinh lý của người lao động nữ mà pháp luật có những quy định nhằm hạn chế, ngăn chặn những ảnh hưởng có hại đến sức khỏe, đến chức năng sinh đẻ và nuôi con của họ. Cụ thể, pháp luật quy định:

- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ

và nuôi con.

- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc thường xuyên dưới mặt đất, trong hầm mỏ.

- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

- Rút ngắn thời gian làm việc đối với những người đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

** Đối với lao động chưa thành niên*

Lao động chưa thành niên là lao động chưa phát triển đầy đủ về mặt thể lực, trí lực. Tuy nhiên, xuất phát từ nhu cầu khách quan về việc làm và giải quyết việc làm của thị trường lao động mà việc sử dụng lao động chưa thành niên là một tất yếu. Cho nên, nhà nước một mặt thừa nhận quyền được tham gia quan hệ lao động của vị thành niên, mặt khác, để đảm bảo sự phát triển bình thường về thể lực, trí lực cho họ, khi tham gia quan hệ lao động, pháp luật có những quy định nhằm bảo vệ lao động chưa thành niên. Cụ thể:

- Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các hóa chất độc hại ảnh hưởng xấu đến sự phát triển thể lực, trí lực của họ.

- Trẻ em dưới 15 tuổi chỉ được làm một số nghề và công việc nhất định. Khi nhận trẻ em dưới 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề phải có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đỡ đầu.

- Áp dụng ngày làm việc rút ngắn đối với lao động chưa thành niên và chỉ sử dụng họ làm việc ban đêm, làm thêm giờ trong một số nghề và công việc theo quy định của pháp luật.

** Đối với lao động là người cao tuổi, người tàn tật*

Người sử dụng lao động không được sử dụng người cao tuổi, người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe của họ.

Không sử dụng người tàn tật làm đêm, làm thêm giờ khi họ bị suy giảm khả năng lao động đến một mức độ nhất định theo quy định của pháp luật.

III. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA CÁC BÊN TRONG VIỆC THỰC HIỆN BẢO HỘ LAO ĐỘNG

1. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

a. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

- Hàng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động;

- Trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ khác về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với người lao động theo quy định của nhà nước;

- Cử người giám sát việc thực hiện các quy định nội quy, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp; phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng duy trì sự hoạt động của mạng lưới an toàn và vệ sinh viên.

- Xây dựng nội quy, quy trình an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, vật tư kể cả khi đổi mới công nghệ, máy, thiết bị, vật tư và nơi làm việc theo tiêu chuẩn quy định của nhà nước.

- Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, quy định,

biện pháp an toàn, vệ sinh lao động đối với người lao động;

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động theo tiêu chuẩn, chế độ quy định;

- Chấp hành nghiêm chỉnh quy định khai báo, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và theo định kỳ 6 tháng, hàng năm báo cáo kết quả tình hình thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động với sở thương binh và xã hội, nơi doanh nghiệp hoạt động.

b. Quyền của người sử dụng lao động

- Buộc người lao động phải chấp hành các quy định, chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động khi làm việc;

- Khen thưởng người thực hiện tốt quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động và xử lý kỷ luật những người vi phạm;

- Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về các quyết định của thanh tra nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

a. Người lao động có quyền

- Yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh theo quy định của nhà nước và huấn luyện, hướng dẫn cho mình các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động;

- Từ chối nơi làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và hành vi này không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động;

- Khiếu nại, tố cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền

khi phải làm việc trong điều kiện không đảm bảo an toàn, vệ sinh hoặc khi người sử dụng lao động vi phạm các quy định về bảo hộ lao động.

b. Người lao động có nghĩa vụ

- Nắm vững các quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

- Thực hiện những quy định, chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động giữ gìn và sử dụng các dụng cụ, thiết bị an toàn, vệ sinh, phương tiện bảo vệ cá nhân. Trong trường hợp làm hư hỏng hoặc làm mất các dụng cụ thiết bị, phương tiện đó thì phải bồi thường;

- Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động.

Các quyền và nghĩa vụ này có mối quan hệ tương hỗ với nhau nhằm bảo đảm cho các quy trình, quy phạm bảo hộ lao động được thực hiện trên thực tế. Tranh chấp phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động về bảo hộ lao động được giải quyết theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động. Khi có sự vi phạm các quy định về bảo hộ lao động thì tùy theo mức độ vi phạm, hậu quả xảy ra mà bên vi phạm có thể phải chịu các loại trách nhiệm pháp lý khác nhau, kể cả trách nhiệm hình sự.

3. Trách nhiệm và quyền hạn của tổ chức công đoàn

Công đoàn là tổ chức đại diện cho tập thể người lao động nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Trong các quan hệ công đoàn tham gia, thẩm quyền của công đoàn biểu hiện ở các mức độ khác nhau, phụ thuộc

vào từng quan hệ cụ thể. Bảo hộ lao động là một chế độ pháp lý đồng thời mang tính xã hội rộng rãi. Chính vì vậy, công đoàn một mặt với tư cách là tổ chức xã hội của người lao động, có các biện pháp tuyên truyền giáo dục, thuyết phục người lao động tự giác chấp hành các quy định bảo hộ lao động, mặt khác về phương diện pháp lý, công đoàn được nhà nước trao cho những quyền hạn rộng lớn đồng thời quy định trách nhiệm của công đoàn trong lĩnh vực bảo hộ lao động. Cụ thể các trách nhiệm và quyền hạn đó là:

- Công đoàn tham gia với cơ quan nhà nước hữu quan xây dựng pháp luật về bảo hộ lao động, tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động, phối hợp với cơ quan nhà nước hữu quan đề xuất chương trình nghiên cứu khoa học kỹ thuật về bảo hộ lao động; giáo dục, tuyên truyền vận động người lao động chấp hành quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động; tham gia việc xét khen thưởng và xử lý vi phạm pháp luật về bảo hộ lao động.

- Công đoàn kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hộ lao động và có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước hữu quan, các cấp chính quyền và người sử dụng lao động thực hiện đúng pháp luật về bảo hộ lao động và tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động; có quyền yêu cầu người có trách nhiệm tạm ngừng hoạt động ở những nơi có nguy cơ gây tai nạn lao động, tham gia điều tra tai nạn lao động và có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý người có trách nhiệm để xảy ra tai nạn lao động.

- Căn cứ vào tiêu chuẩn nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động, ban chấp hành công đoàn cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động. Công

đoàn vận động xây dựng phong trào bảo đảm an toàn lao động và tổ chức mạng lưới an toàn viên, vệ sinh viên.

IV. QUẢN LÝ VÀ THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ BẢO HỘ LAO ĐỘNG

1..Quản lý nhà nước về bảo hộ lao động

a. Nội dung quản lý

- Xây dựng và ban hành các quy định về bảo hộ lao động;

- Xây dựng chương trình quốc gia về bảo hộ lao động và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế xã hội và ngân sách của nhà nước;

- Thanh tra việc thực hiện các quy định về bảo hộ lao động.

b. Các cơ quan quản lý

- Chính phủ thực hiện thống nhất việc quản lý nhà nước về bảo hộ lao động trong phạm vi cả nước;

- Hội đồng quốc gia về bảo hộ lao động do Chính phủ thành lập làm nhiệm vụ tư vấn cho Chính phủ và tổ chức việc phối hợp hoạt động của các ngành, các cấp về bảo hộ lao động.

- Bộ lao động - Thương binh và xã hội có trách nhiệm giúp Chính phủ quản lý việc thực hiện công tác bảo hộ lao động, đề xuất phương hướng, chương trình quốc gia về cải thiện điều kiện lao động; nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động, xây dựng, sửa đổi, bổ sung các chế độ chính sách, tiêu chẩn an toàn lao động, thanh tra nhà nước về an toàn lao động, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ thanh tra viên, hợp tác quốc tế về bảo hộ lao động.

- Bộ Y tế có trách nhiệm giúp Chính phủ quản lý việc

thực hiện công tác bảo đảm vệ sinh lao động, đề xuất phương hướng, chương trình quốc gia về vệ sinh lao động; xây dựng, sửa đổi, bổ sung các tiêu chuẩn vệ sinh lao động, các loại bệnh nghề nghiệp, bảo vệ sức khỏe người lao động; tổ chức giám định y khoa, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và điều trị người bị bệnh; thanh tra nhà nước về vệ sinh lao động; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ thanh tra viên; hợp tác quốc tế về vệ sinh lao động.

- Bộ khoa học - Công nghệ và Môi trường có trách nhiệm giúp Chính phủ quản lý việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật bảo hộ lao động xây dựng, ban hành các tiêu chuẩn an toàn lao động, vệ sinh lao động tiêu chuẩn chất lượng, quy cách phương tiện bảo vệ người lao động.

- Ngoài ra, nhà nước cũng quy định trách nhiệm của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các bộ trưởng, Chủ nhiệm ủy ban nhà nước, chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh trong phạm vi chức năng của mình có trách nhiệm bảo đảm việc thi hành pháp luật về bảo hộ lao động, tổ chức và phân cấp trách nhiệm hợp lý để đảm bảo việc thực hiện.

2. Thanh tra nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động

a. Thanh tra nhà nước về an toàn lao động

- Đối tượng thanh tra: Máy móc, thiết bị, công trình vật tư các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn;

- Cơ quan thanh tra:

Bộ lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương thực hiện chức năng thanh tra nhà nước về an toàn lao động.

- Nhiệm vụ và quyền hạn của thanh tra nhà nước về an toàn lao động:

+ Thanh tra việc chấp hành các quy định về an toàn lao động, yêu cầu hoặc kiến nghị các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, cải thiện điều kiện lao động, điều tra tai nạn lao động.

+ Đến những nơi thuộc đối tượng phạm vi thanh tra của mình bất kỳ lúc nào để thanh tra về an toàn lao động và yêu cầu người có trách nhiệm tiến hành thanh tra cung cấp tình hình, số liệu, tài liệu liên quan đến thanh tra, điều tra.

+ Tạm đình chỉ việc sử dụng máy, thiết bị hoặc đình chỉ công việc khi có nguy cơ gây tai nạn lao động và ấn định thời hạn khắc phục nguy cơ đó.

+ Cảnh cáo, phạt tiền hoặc chuyển hồ sơ sang cơ quan điều tra hình sự trường hợp vi phạm pháp luật về bảo hộ lao động, nếu xét thấy có dấu hiệu cấu thành tội phạm.

+ Xem xét, chấp thuận các tiêu chuẩn an toàn lao động, các giải pháp an toàn lao động trong các luận chứng kinh tế kỹ thuật, các đề án thiết kế, đăng ký và cho phép đưa vào sử dụng những cơ sở, máy thiết bị vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn.

Việc thanh tra an toàn lao động trong các lĩnh vực: Phóng xạ, thăm dò khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước ngành đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra nhà nước về an toàn lao động.

Thanh tra nhà nước về an toàn lao động phải chịu trách nhiệm về những quyết định và biện pháp xử lý trong quá trình thanh tra.

b. Thanh tra nhà nước về vệ sinh lao động

- Đối tượng thanh tra là môi trường lao động tức là các điều kiện về vệ sinh tại cơ sở, địa điểm tiến hành sản xuất kinh doanh.

- Cơ quan thanh tra.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương thực hiện chức năng thanh tra nhà nước về vệ sinh lao động.

- Nhiệm vụ và quyền hạn của thanh tra nhà nước về vệ sinh lao động:

+ Thanh tra việc chấp hành các quy định về vệ sinh lao động; yêu cầu hoặc kiến nghị biện pháp bảo đảm vệ sinh môi trường lao động; điều tra những vụ vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động.

+ Đến những nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra của mình bất cứ lúc nào để thanh tra về vệ sinh lao động và yêu cầu người có trách nhiệm nơi tiến hành thanh tra cung cấp tình hình, số liệu, tài liệu liên quan đến việc thanh tra, điều tra.

+ Tạm đình chỉ công việc khi nơi làm việc vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh gây ô nhiễm nghiêm trọng môi trường lao động.

+ Cảnh cáo, phạt tiền hoặc chuyển hồ sơ sang cơ quan điều tra hình sự trường hợp vi phạm về vệ sinh lao động, nếu xét thấy có dấu hiệu cấu thành tội phạm;

+ Xem xét, chấp thuận địa điểm, các giải pháp vệ sinh lao động khi xây dựng mới hoặc mở rộng, cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, lưu giữ các chất phóng xạ, chất độc.

Thanh tra nhà nước về vệ sinh lao động phải chịu trách nhiệm về những quyết định về biện pháp xử lý của mình trong quá trình thanh tra./.

CHƯƠNG IX

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG - TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

I. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

1. Khái niệm và ý nghĩa của kỷ luật lao động

Trong xã hội, nếu con người thực hiện các hoạt động lao động sản xuất đơn lẻ, tách rời nhau thì mỗi người tự sắp xếp quá trình lao động của mình, hoạt động của một người không liên quan đến hoạt động của những người khác và ngược lại. Song, đó chỉ là giả thiết bởi trong lịch sử, con người xuất hiện cùng với xã hội loài người. Trong cuộc sống, có nhiều lý do khác nhau như yêu cầu, điều kiện của quá trình lao động, mục đích lợi nhuận, thu nhập... khiến người ta luôn có nhu cầu cùng thực hiện một khối lượng công việc nhất định. Chính quá trình lao động chung của con người đòi hỏi phải có trật tự, nề nếp để hướng các hoạt động của từng người vào việc thực hiện kế hoạch chung và tạo ra kết quả chung đã định. Cái tạo ra trật tự, nề nếp trong quá trình lao động chung giữa một nhóm người hay trong một đơn vị đó là kỷ luật lao động. Với ý nghĩa này, kỷ luật lao động là yêu cầu khách quan đối với tất cả các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức... hay rộng hơn là với bất kỳ một xã hội, một nền sản xuất nào. Sản xuất ngày càng phát triển,

cùng với nó là trình độ phân công, tổ chức lao động trong xã hội ngày càng cao và vì vậy, kỉ luật lao động ngày càng trở nên quan trọng.

Dưới góc độ pháp lý, kỷ luật lao động là một yếu tố của quan hệ pháp luật lao động, là một chế định không thể thiếu của Luật lao động.

Với tư cách là một yếu tố của quan hệ pháp luật lao động, kỷ luật lao động là một nội dung của quan hệ này, vì người lao động khi vào làm việc trong bất cứ một đơn vị sử dụng lao động nào họ cũng phải chấp hành kỷ luật lao động, tuân thủ nội quy lao động, quy trình công nghệ, an toàn lao động... do pháp luật lao động quy định hoặc đơn vị yêu cầu. Còn người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động chấp hành kỷ luật lao động đồng thời họ phải duy trì kỷ luật lao động trong đơn vị.

Là một chế định của luật lao động, chế độ kỷ luật lao động là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; quy định những biện pháp khuyến khích người lao động gương mẫu chấp hành cũng như những hình thức xử lý đối với người không chấp hành hoặc chấp hành không đầy đủ những nghĩa vụ, trách nhiệm đó.

Trong một doanh nghiệp, kỷ luật lao động là "*việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất kinh doanh thể hiện trong nội quy lao động*" (Điều 82 Bộ luật lao động). Để đảm bảo trật tự lao động sản xuất, tránh sự tùy tiện của người sử dụng lao động trong việc đề ra kỷ luật lao động,

pháp luật quy định các nội dung trên phải được cụ thể trong nội quy lao động. Nói cách khác nội dung của nội quy lao động phải hướng vào sự duy trì trật tự, nề nếp trong lao động của doanh nghiệp, bao gồm các vấn đề cơ bản sau:

- Thời gian làm việc và thời gian nghỉ;
- Trật tự trong doanh nghiệp;
- An toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;
- Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh của đơn vị;
- Hành vi vi phạm kỉ luật lao động, hình thức xử lý kỉ luật lao động và trách nhiệm vật chất (Điều 83 Bộ luật lao động).

Nội quy lao động của doanh nghiệp không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác của Nhà nước. Nếu đơn vị (ngành) có thỏa ước lao động tập thể thì nội quy lao động cũng phải phù hợp với thỏa ước (Khoản 2 - Điều 49 Bộ luật lao động). Với những quy định thống nhất về kỉ luật lao động, pháp luật đảm bảo trật tự trong lao động sản xuất ở từng đơn vị và trên toàn xã hội.

Việc tuân thủ kỉ luật lao động có ý nghĩa cả về mặt kinh tế, chính trị và xã hội. Kỉ luật lao động là cơ sở để tổ chức lao động khoa học và có hiệu quả trong từng đơn vị và trên toàn xã hội; thông qua việc duy trì kỉ luật lao động, người sử dụng lao động có thể bố trí sắp xếp lao động một cách hợp lý, để ổn định sản xuất, ổn định đời sống người lao động và trật tự xã hội nói chung. Nếu xác định được nội dung hợp lý, kỉ luật lao động còn là một nhân tố quan trọng để tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu...

Mặt khác, kỉ luật lao động còn là một căn cứ cụ thể để người lao động tự rèn luyện để trở thành người công nhân của xã hội hiện đại, có tác phong công nghiệp, là cơ sở để họ đấu tranh với những tiêu cực trong lao động sản xuất. Kỉ luật lao động cũng là thước đo, là tiêu chuẩn để người lao động phấn đấu nâng cao trình độ, ổn định công việc và thu nhập của mình, thông qua đó mà trình độ lao động, năng suất lao động và đời sống xã hội được nâng cao.

Trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường vấn đề kỷ luật lao động cũng trở thành quan trọng. Trật tự, nề nếp của một doanh nghiệp và ý thức tuân thủ kỷ luật của người lao động là những yếu tố cơ bản để duy trì quan hệ lao động ổn định, hài hòa. Đó cũng là điều kiện để thu hút vốn đầu tư nước ngoài, xuất khẩu lao động, giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động và thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, mọi quy phạm pháp luật lao động đều hướng tới việc duy trì kỉ luật lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất là một chương quan trọng trong Bộ luật Lao động ở nước ta.

2. Trách nhiệm, nghĩa vụ của các bên đối với kỷ luật lao động

Trong một đơn vị, người lao động và người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ, trách nhiệm của mình. Thông qua việc thực hiện nghĩa vụ của các bên, hoạt động của đơn vị sẽ được tiến hành theo một trình tự nhất định, kỷ luật lao động được duy trì. Liên quan trực tiếp đến vấn đề kỷ luật lao động, trách nhiệm cơ bản của người sử dụng lao động là phải tạo ra và duy trì kỷ luật lao động; nghĩa vụ của người lao động là tuân thủ kỷ luật lao động.

a. Nghĩa vụ tuân thủ kỷ luật của người lao động

Sự tuân thủ kỷ luật lao động của người lao động được cụ thể bằng sự thực hiện các nghĩa vụ sau:

- Thực hiện các quy định cụ thể về thời gian làm việc và trật tự trong đơn vị.

Các đơn vị sẽ căn cứ vào những quy định chung của pháp luật và những thỏa thuận trong thỏa ước để quy cụ thể về biểu thời gian làm việc trong ngày, trong tuần, trong mỗi ca, số ngày làm thêm, giờ bắt đầu làm việc, giờ nghỉ giải lao và thời điểm kết thúc ngày, ca làm việc... trên cơ sở các thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy định trong nội quy lao động, người lao động phải thực hiện các quy định trên, đảm bảo hoạt động nhịp nhàng cho quá trình tổ chức lao động của đơn vị, người lao động phải tuân theo quy định về địa điểm, phạm vi làm việc, đi lại, giao tiếp, ra vào cổng... để giữ gìn trật tự chung trong cơ quan, doanh nghiệp. Nghĩa vụ này vừa đảm bảo kỷ luật, trật tự trong đơn vị, vừa tạo điều kiện cho người lao động sử dụng hợp lý thời gian, nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập cho họ và hiệu quả công việc trong đơn vị.

- Thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh nơi làm việc, tuân thủ các quy định về kỹ thuật, công nghệ.

Trong quá trình làm việc, người lao động phải tuân thủ các chỉ dẫn về an toàn lao động, phải sử dụng, bảo quản trang bị phòng hộ cá nhân, đảm bảo các quy định về vệ sinh lao động và vệ sinh môi trường. Bên cạnh đó, các vấn đề về kỹ thuật, công nghệ cũng phải được thực hiện nghiêm ngặt bởi các quy phạm kỹ thuật, quy trình công nghệ đảm bảo

tính đồng bộ, tính liên kết và hiệu quả trong các hoạt động của người lao động cũng như hoạt động của cả tập thể trong một dây chuyền sản xuất. Còn các quy định về an toàn, vệ sinh lao động lại đảm bảo cho quá trình lao động sản xuất diễn ra trong điều kiện an toàn, đảm bảo môi trường lao động và môi trường sống trong sạch, lành mạnh. Vì vậy, khi trình độ lao động sản xuất được nâng cao, mức độ tập trung càng lớn thì những yêu cầu trên càng phải tuân thủ nghiêm ngặt. Thực hiện nghĩa vụ này không những đảm bảo hiệu quả sản xuất, tăng độ bền máy móc..., cơ sở của tồn tại trong điều kiện kinh tế thị trường mà còn bảo vệ sức khoẻ, tính mạng cho chính người lao động, tạo ra tác phong công nghiệp và cuộc sống văn minh.

- Bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ, kinh doanh của đơn vị:

Vốn, tài sản của người sử dụng lao động trong sản xuất kinh doanh được Nhà nước bảo hộ vì nó còn để tạo sản phẩm cho xã hội và tạo ra việc làm cho người lao động. Vì vậy, mọi người lao động đều có nghĩa vụ bảo vệ, không phân biệt đó là tài sản Nhà nước hay tư nhân; nếu làm thiệt hại, họ phải có trách nhiệm bồi thường theo quy định của pháp luật. Các tài liệu, tư liệu, số liệu... có liên quan đến bí mật công nghệ hay bí quyết kinh doanh của đơn vị giao cho người lao động trong phạm vi công việc thì người lao động phải có nghĩa vụ giữ gìn. Đây là nghĩa vụ không thể xem nhẹ trong điều kiện kinh tế thị trường, để đảm bảo cho quá trình cạnh tranh lành mạnh của sản xuất kinh doanh, động lực của sự phát triển. Nếu tiết lộ bí mật, người lao động sẽ bị kỷ luật, bị bồi thường và có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự... tùy theo mức độ lỗi và mức độ thiệt hại.

b. Trách nhiệm của người sử dụng lao động

- Thực hiện các quy định về ban hành nội quy lao động: Ban hành nội quy lao động là quyền của người sử dụng lao động, đồng bộ với quyền tổ chức quản lý của họ. Song, để tránh sự lạm quyền, để đảm bảo kỷ luật lao động nghiêm minh, pháp luật lao động quy định "*những đơn vị sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản*" (Điều 82 Bộ luật lao động). Nội quy lao động để duy trì kỷ luật lao động trong các đơn vị nên nó phải có đầy đủ các nội dung chủ yếu như thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động và trật tự trong doanh nghiệp, bảo vệ tài sản, bí mật công nghệ kinh doanh...; quan trọng nhất là người sử dụng lao động phải quy định các hành vi vi phạm và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất tương ứng. Họ không được xử lý kỷ luật lao động hoặc áp dụng trách nhiệm vật chất đối với các hành vi không quy định trong nội quy. "*Trước khi Ban hành nội quy, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của ban chấp hành công đoàn cơ sở*" (Điều 82 Bộ luật lao động) để đảm bảo nội quy đặt ra phù hợp với đặc điểm công việc và thỏa ước của đơn vị. Bản nội quy chỉ có hiệu lực áp dụng khi nó không trái với quy định của pháp luật, thỏa ước tập thể của đơn vị. Sau khi có hiệu lực, người sử dụng lao động phải phổ biến nội quy đến từng người lao động, họ phải niêm yết những điểm chính trong nội quy ở nơi làm việc, phòng tuyển lao động và những nơi cần thiết khác trong đơn vị để mọi người lao động biết, nhớ và thường xuyên thực hiện.

- Tổ chức hợp lý và kiểm tra quá trình lao động của người lao động: Việc tổ chức hợp lý và khoa học quá trình

lao động bao gồm rất nhiều công việc ngoài việc ban hành nội quy lao động. Người sử dụng lao động phải tạo ra một cơ cấu tổ chức hợp lý, tuyển chọn, bố trí sắp xếp lao động thích hợp, lập các kế hoạch đồng bộ, ra các mệnh lệnh phù hợp cũng như có phương pháp quản lý hiệu quả trên cơ sở pháp luật. Những yêu cầu đó không chỉ mang lại lợi nhuận, thực hiện mục đích sản xuất kinh doanh của riêng người sử dụng lao động mà còn là trách nhiệm ổn định công việc, đảm bảo và nâng cao thu nhập cho người lao động khi đã tuyển dụng họ. Nếu người sử dụng lao động không thực hiện tốt trách nhiệm này thì không thể tạo ra kỷ luật lao động trong đơn vị.

Khi người sử dụng lao động có quyền tổ chức quản lý thì họ có quyền kiểm tra quá trình lao động mà họ đã tổ chức quản lý. Nếu người sử dụng lao động không thực hiện quyền, đồng thời cũng là trách nhiệm này, để xảy ra những vi phạm về an toàn vệ sinh lao động, vi phạm nội quy lao động thì đầu tiên, chính họ phải chịu thiệt hại, phải bồi thường. Không có sự kiểm tra và xử lý vi phạm nghiêm minh thì kỷ luật lao động trong đơn vị tất sẽ lỏng lẻo, ảnh hưởng đến chất lượng lao động và uy tín doanh nghiệp.

- Thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động và vệ sinh môi trường: Đây là nghĩa vụ quan trọng đòi hỏi tất cả mọi người sử dụng lao động đều phải thực hiện vì an toàn, vệ sinh lao động là điều kiện để người lao động thực hiện nghĩa vụ, tuân thủ kỷ luật. Người sử dụng lao động có quyền tổ chức quản lý và kiểm tra quá trình lao động cũng như sự nghiệp sản xuất kinh doanh mà họ tổ chức nên trước hết là nhằm đem lại lợi nhuận cho chính họ. Vì vậy, khi thực hiện quá trình sản xuất kinh doanh đó, người sử dụng

lao động phải triệt để tuân thủ các quy định về an toàn và vệ sinh lao động để đảm bảo an toàn sức khỏe và tính mạng cho người lao động và giữ gìn vệ sinh môi trường sống nói chung. Thực hiện tốt nghĩa vụ này còn là điều kiện để người sử dụng lao động ổn định sức lao động trong đơn vị, đảm bảo kế hoạch đã đặt ra và tránh các khoản đền bù làm ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế của đơn vị.

- Ngoài ra, để đảm bảo kỷ luật lao động người sử dụng lao động phải thực hiện đúng pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng đã ký kết với người lao động, đảm bảo phân phối công bằng, xử lý kỷ luật nghiêm minh, tôn trọng người lao động và đại diện tập thể lao động...

3. Những biện pháp đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động

Những biện pháp đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động chính là những biện pháp làm cho người lao động thực hiện tốt nghĩa vụ của mình. Xuất phát từ bản chất quan hệ pháp luật lao động, từ điều kiện kinh tế xã hội trong từng thời kỳ và từ thực tế việc chấp hành pháp luật mà Nhà nước và các đơn vị sử dụng lao động có thể sử dụng các biện pháp sau:

- Giáo dục thuyết phục

Giáo dục thuyết phục là biện pháp làm cho người lao động hiểu rõ nội dung, mục đích, tác dụng của kỷ luật lao động, từ đó nâng cao ý thức tôn trọng và tự giác chấp hành. Đây là biện pháp quan trọng có thể áp dụng với mọi người lao động bằng những hình thức khác nhau. Nó cũng là biện pháp bao trùm nhất, vì tất cả các biện pháp khác cũng đều có mục đích chung là giáo dục người lao động chấp hành kỷ luật lao

động. Biện pháp này ngày càng có điều kiện thực hiện vì quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở ý chí của hai bên; người sử dụng lao động và người lao động có thể tự thỏa thuận mọi vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ trong quan hệ trên cơ sở quy định của pháp luật. Vì vậy, họ sẽ tự giác thực hiện những điều mà chính họ thỏa thuận, cam kết.

- Tác động xã hội:

Tác động xã hội là biện pháp tạo ra và hướng dư luận xã hội vào việc lên án phê phán những hành vi vi phạm kỷ luật lao động và biểu lộ thái độ tán thành đối với những gương tốt, những cá nhân, tập thể tiêu biểu. Biện pháp này vừa có ý nghĩa đạo đức vừa có ý nghĩa pháp lý vì tuân thủ kỷ luật lao động không chỉ là một nghĩa vụ pháp lý mà còn là một nội dung của đạo đức xã hội. Xã hội ngày càng phát triển, ý thức pháp luật của người lao động ngày càng cao thì vai trò của dư luận xã hội ngày càng có ý nghĩa quan trọng hỗ trợ cho các biện pháp pháp lý. Để thực hiện biện pháp này, các đoàn thể quần chúng trong các đơn vị sử dụng lao động có vai trò rất lớn. Các tổ chức như công đoàn, đoàn thành niên, hội phụ nữ thường lấy nội dung của kỷ luật lao động làm tiêu chuẩn cho các đoàn viên, hội viên của mình. Nó không chỉ có tác dụng đối với từng người mà còn có ý nghĩa đối với tập thể người lao động nói chung.

- Khuyến khích, khen thưởng.

Khuyến khích, khen thưởng là một biện pháp đảm bảo và tăng cường kỷ luật, vì thông qua việc đơn vị sử dụng lao động thừa nhận thành tích của người lao động đã đạt được trong việc chấp hành các nghĩa vụ lao động mà khuyến khích động viên tính tích cực, tự giác của họ cũng như của

cả tập thể nói chung. Tùy theo tính chất, đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động và mức độ thành tích người lao động đạt được mà Nhà nước có những quy định khác nhau về hình thức, mức độ khen thưởng, nguồn quỹ dùng để khen thưởng cũng như thẩm quyền của người khen thưởng... phù hợp. Tất cả những quy định đó nhằm làm cho người sử dụng lao động sử dụng được những hình thức khen thưởng hợp lý, kịp thời, mức độ khen thưởng tương đương với thành tích đạt được... và khen thưởng trở thành một biện pháp hữu hiệu để đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động.

- Xử lý vật chất.

Xử lý vật chất là biện pháp người sử dụng lao động áp dụng các hình thức của trách nhiệm kỷ luật đối với những người vi phạm kỷ luật lao động. Biện này thực hiện để nhắc nhở, trừng phạt hoặc loại ra khỏi tập thể lao động những người vi phạm kỷ luật lao động tùy theo mức độ vi phạm của họ, thông qua đó đảm bảo kỷ luật lao động của đơn vị và trật tự xã hội.

4. Trách nhiệm kỷ luật

a. Khái niệm và nguyên tắc áp dụng trách nhiệm

Kỷ luật lao động có vai trò rất lớn trong lao động sản xuất và trên toàn xã hội nên tôn trọng và chấp hành kỷ luật lao động là nghĩa vụ cơ bản của người lao động, Nhà nước nói chung và người sử dụng lao động nói riêng đã sử dụng nhiều biện pháp khác nhau. Có biện pháp chỉ mang tính giáo dục, có biện pháp thể hiện tính cưỡng chế cứng rắn để những người đã có hành vi vi phạm kỷ luật lao động phải chịu trách nhiệm tương xứng. Một trong những biện pháp đó là tác động về mặt kỷ luật. Biện pháp này làm xuất hiện

một trách nhiệm pháp lý - trách nhiệm kỷ luật.

Trách nhiệm kỷ luật là một loại trách nhiệm pháp lý do người sử dụng lao động áp dụng đối với những người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bằng cách bắt họ chịu một trong các hình thức kỷ luật.

Khi áp dụng trách nhiệm kỷ luật, người sử dụng lao động phải tuân thủ các nguyên tắc pháp lý sau:

- Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật lao động chỉ bị xử lý một hình thức kỷ luật. Khi một người lao động có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động đồng thời thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.

- Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm nội quy lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hay khả năng điều khiển hành vi.

- Cấm xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

- Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;

- Cấm xử lý kỷ luật lao động vì lý do tham gia đình công.

b. Căn cứ áp dụng trách nhiệm kỷ luật

Cơ sở để xác định trách nhiệm kỷ luật là có hành vi vi phạm kỷ luật lao động và có lỗi.

- Hành vi vi phạm kỷ luật lao động là điều kiện đầu tiên phải có để áp dụng trách nhiệm kỷ luật - Hành vi vi phạm kỷ luật lao động là sự vi phạm các nghĩa vụ lao động trong một quan hệ lao động nhất định. Các nghĩa vụ lao động của từng người lao động rất khác nhau. Nó phụ thuộc vào vị trí

của mỗi người trong quá trình tổ chức lao động, vào sự phân công phân nhiệm của người sử dụng lao động và những quy định của pháp luật đối với các hoạt động khác nhau trong xã hội. Vì vậy, khi xác định căn cứ này, không thể kết luận chung chung rằng có hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà phải xác định rõ đó là hành vi vi phạm những nghĩa vụ lao động cụ thể nào trong quan hệ lao động mà họ tham gia. Hành vi đó thể hiện ở việc không thực hiện, thực hiện không đầy đủ, thực hiện sai nghĩa vụ lao động. Vì vậy, trong quá trình xác minh, cần phải xác định một cách chính xác xem có những nghĩa vụ lao động cụ thể nào trong quan hệ lao động đó, trong đó những nghĩa vụ nào họ không thực hiện hoặc thực hiện không đúng... Khi đã kết luận được là có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, bước tiếp theo là xác định lỗi.

- Lỗi là căn cứ thứ hai để áp dụng trách nhiệm kỷ luật.

Người lao động chỉ bị truy cứu trách nhiệm kỷ luật khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật và có lỗi. Khi không có lỗi, mặc dù có hành vi vi phạm thì cũng không đủ cơ sở để áp dụng trách nhiệm kỷ luật. Người lao động sẽ bị coi là có lỗi, nếu họ vi phạm kỷ luật lao động trong khi họ có đầy đủ điều kiện và khả năng thực tế để thực hiện các nghĩa vụ lao động của mình.

Căn cứ vào hai yếu tố là lý trí và ý chí khi vi phạm, chúng ta có thể xác định các loại lỗi khác nhau. Lỗi cố ý của người vi phạm khi họ nhận thức được hành vi vi phạm, hậu quả của hành vi và mong muốn thực hiện được hành vi cũng như đạt được hậu quả.

Lỗi vô ý lại chia làm 2 loại: Vô ý do cẩu thả và vô ý vì quá tự tin. Lỗi vô ý vì quá tự tin là lỗi của người vi phạm khi

họ nhận thức được hành vi vi phạm, hậu quả có thể xảy ra. Họ không mong muốn đạt được hậu quả đó nhưng lại vẫn thực hiện hành vi vi phạm vì họ tin rằng hậu quả sẽ không xảy ra. Còn lỗi vô ý do cẩu thả là lỗi của người vì cẩu thả mà không thấy trước được đó là hành vi vi phạm và hậu quả của hành vi đó mặc dù họ phải thấy trước và có thể thấy trước.

Khi xác định được lỗi và mức độ lỗi cùng với hành vi vi phạm, công việc tiếp theo là phải lựa chọn hình thức kỷ luật lao động hợp lý.

c. Các hình thức kỷ luật lao động và thủ tục thi hành

* Các hình thức kỷ luật lao động

Các hình thức kỷ luật lao động là những hình thức của trách nhiệm kỷ luật do pháp luật quy định và đã được đưa vào nội quy lao động (nếu có) của đơn vị; tùy theo mức độ vi phạm và mức độ lỗi mà người sử dụng lao động áp dụng cho phù hợp. Vì vậy, có hình thức kỷ luật chỉ mang tính nhắc nhở, có hình thức thể hiện sự trừng phạt, tính cưỡng chế. Song các quy định về hình thức kỷ luật lao động phải phù hợp với tính chất và đặc điểm của quan hệ pháp luật lao động, phù hợp với các đối tượng có thể áp dụng. Vì vậy, điều 84 Bộ luật Lao động nước ta quy định: "*Người vi phạm kỷ luật lao động tùy theo mức độ phạm lỗi, bị xử lý theo một trong những hình thức sau đây*:

- Khiển trách;

- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là 6 tháng hoặc cách chức.

- Sa thải.

Điều 85 quy định: Riêng hình thức sa thải, chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp.

- Người lao động bị xử lý kỷ luật chuyển làm công việc khác, kéo dài thời hạn nâng lương, cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật.

- Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày trong 1 tháng hoặc 20 ngày trong 1 năm mà không có lý do chính đáng".

Tuy nhiên, việc áp dụng các quy định trên cũng không thể máy móc, cứng nhắc mà phải căn cứ vào những quy định cụ thể về hành vi và mức độ vi phạm để xử lý cho chính xác và đúng đắn.

* Thủ tục thi hành kỷ luật lao động.

Trong thời hạn tối đa là 3 tháng, trường hợp đặc biệt cũng không quá 6 tháng kể từ khi người lao động vi phạm, người sử dụng lao động phải xử lý kỷ luật để đảm bảo trật tự, nề nếp trong doanh nghiệp cũng như ổn định tâm lý, công việc... cho người lao động. Khi xem xét, xử lý kỷ luật lao động, phải có sự tham gia của đại diện ban chấp hành công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp và có mặt đương sự để họ có thể trình bày hay tiếp thu ý kiến (trừ khi đã báo hợp lệ 3 lần mà người lao động vẫn cố tình vắng mặt). Trong phiên họp kỷ luật, người lao động có quyền bào chữa hoặc mời luật sư hay người khác bào chữa. Diễn biến của phiên họp phải được ghi lại thành biên bản.

Người bị kỷ luật lao động nếu thấy hình thức kỷ luật lao

động đối với mình không thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

Sau 3 tháng đối với hình thức kỷ luật khiển trách và sau 6 tháng đối với hình thức chuyển làm việc khác hoặc kéo dài thời hạn nâng lương, kể từ ngày bị xử lý, nếu người đang thi hành kỷ luật không tái phạm thì đương nhiên được xóa kỷ luật.

Khi bị kỷ luật với hình thức chuyển làm việc khác, nếu người lao động sửa chữa tiến bộ thì có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn thi hành kỷ luật để động viên, khuyến khích họ, nhưng ít nhất cũng phải chấp hành 1/2 thời hạn.

Cần phải lưu ý rằng các hình thức kỷ luật và thủ tục xử lý nêu trên chỉ sử dụng đối với các quan hệ lao động hợp đồng. Đối với công chức nhà nước (và một số đối tượng khác), Nhà nước quy định (hoặc thừa nhận) các hình thức kỉ luật riêng phù hợp, khi xử lý kỷ luật cũng theo một trình tự thủ tục riêng biệt. Vì vậy, Luật lao động (Điều 2 Nghị định 41/CP) quy định các đối tượng này không thuộc phạm vi áp dụng của chế định kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của luật lao động.

II. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Khái niệm và phạm vi áp dụng

Trách nhiệm vật chất của người lao động trong quan hệ lao động là một loại trách nhiệm pháp lý được quy định

trong Luật lao động, bởi vì nó phát sinh khi người lao động thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của mình. Quy định về trách nhiệm vật chất trong luật lao động không những có ý nghĩa quan trọng trong việc điều chỉnh đồng bộ các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động mà còn góp phần quan trọng vào việc đảm bảo và tăng cường kỷ luật lao động.

Mặt khác, Hiến pháp nước ta đã quy định: "*Các cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế... đều bình đẳng trước pháp luật, vốn và tài sản hợp pháp được Nhà nước bảo hộ*" (Điều 22 Hiến pháp 1992) và "*Nhà nước bảo hộ quyền sở hữu hợp pháp của công dân*" (Điều 58 - Hiến pháp 1992). Vì vậy, trong khi thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động, nếu người lao động vi phạm kỷ luật lao động hoặc không có tinh thần trách nhiệm làm thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động thì không những họ phải chịu trách nhiệm kỷ luật mà pháp luật còn quy định trách nhiệm phải bồi thường những thiệt hại do hành vi vi phạm của họ gây ra. Đó là trách nhiệm vật chất của người lao động trong quan hệ lao động.

Vậy, trách nhiệm vật chất của người lao động trong quan hệ lao động là trách nhiệm phải bồi thường những thiệt hại về tài sản của người lao động do hành vi vi phạm kỷ luật lao động hoặc thiếu tinh thần trách nhiệm trong sản xuất, công tác gây ra.

Sự phát sinh trách nhiệm vật chất có liên quan, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống người lao động cũng như vấn đề tổ chức lao động sản xuất của các đơn vị sử dụng lao động. Vì vậy, pháp luật lao động cần có những quy định chặt chẽ để bảo đảm đời sống cho người lao động, đồng

thời bảo đảm quyền sở hữu tài sản hợp pháp của người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế; thông qua đó, góp phần ổn định sản xuất xã hội. Một vấn đề cần lưu ý rằng, trách nhiệm vật chất khác trách nhiệm bồi thường khác ở điểm: nó chỉ phát sinh khi người lao động thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động và tài sản bị thiệt hại phải thuộc quyền quản lý, sử dụng, bảo quản, lưu giữ, chế biến... của họ trên cơ sở quan hệ lao động. Đó cũng là những căn cứ để chúng ta xác định những trường hợp nào thuộc phạm vi áp dụng của trách nhiệm vật chất.

2. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất

Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất là những điều kiện cần và đủ để người sử dụng lao động quy trách nhiệm vật chất đối với người lao động gây thiệt hại. Đó cũng là cơ sở để cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại trong quan hệ bồi thường. Cũng như một số trách nhiệm pháp lý khác, trách nhiệm vật chất có 4 căn cứ:

- Có hành vi vi phạm kỷ luật lao động;

- Có thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động;

- Có quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm và thiệt hại tài sản;

- Có lỗi của người vi phạm.

Điều kiện đầu tiên để xác định trách nhiệm vật chất là hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động. Vi phạm kỷ luật lao động có nghĩa là không hoàn thành nghĩa vụ được giao hoặc thực hiện sai các nghĩa vụ đó và như vậy là vi phạm các quy định của pháp luật và nội quy lao động mà đơn vị sử dụng lao động đã đề ra. *Ví dụ*: áp dụng sai quy

trình kỹ thuật dẫn đến hỏng máy, không chấp hành đúng các quy định về an toàn lao động gây ra tai nạn lao động thiệt hại về người và tài sản của đơn vị... là hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Hành vi vi phạm kỷ luật lao động còn được hiểu ở góc độ là người lao động không có trách nhiệm đầy đủ trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của mình. Những trường hợp đó gọi là thiếu tinh thần trách nhiệm cũng là vi phạm kỷ luật lao động vì nó thể hiện việc không thực hiện nghĩa vụ lao động đến nơi đến chốn và do đó dẫn đến việc thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động. Những hành vi vi phạm kỷ luật lao động bao giờ cũng xảy ra khi đương sự thi hành nghĩa vụ sản xuất, công tác mà người sử dụng lao động giao cho.

Căn cứ thứ 2: sự thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động là sự giảm bớt số lượng hoặc giá trị của tài sản đó. Xác định căn cứ này là việc tìm ra tài sản bị thiệt hại là tài sản gì, tài sản đó bị hư hỏng hay bị mất, số lượng và giá trị của sự thiệt hại là bao nhiêu.

Nếu ở một số trường hợp trong trách nhiệm dân sự, đương sự phải bồi thường toàn bộ thiệt hại thì ở trách nhiệm vật chất trong Luật lao động, người gây thiệt hại chỉ phải bồi thường những thiệt hại trực tiếp mà không phải bồi thường những thiệt hại gián tiếp.

Căn cứ thứ 3: Mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm kỷ luật lao động và thiệt hại tài sản. Xác định quan hệ nhân quả này là quá trình chứng minh rằng sự thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động do hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây ra; hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động là nguyên nhân, còn sự thiệt hại về tài sản là kết

quả tất yếu của nguyên nhân đó. Nếu giữa hành vi vi phạm kỷ luật lao động và thiệt hại tài sản xảy ra không có mối liên hệ nhân quả này thì người vi phạm không phải bồi thường.

Căn cứ thứ 4: Lỗi của người vi phạm.

Xác định lỗi của người vi phạm là xác định một căn cứ quan trọng để áp dụng trách nhiệm vật chất. Trong trách nhiệm vật chất của người lao động, lỗi là thái độ tâm lý của người có hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động. Nếu có lỗi người gây thiệt hại mới phải bồi thường; không có lỗi mặc dù có đầy đủ ba căn cứ trên thì cũng vẫn không đủ điều kiện để áp dụng chế độ trách nhiệm vật chất. Đó là trường hợp người lao động có làm thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động nhưng do tác động của các điều kiện khách quan không thể lường trước được hoặc vượt quá mức khắc phục của họ. Như vậy, họ không có lỗi và không phải chịu trách nhiệm vật chất. Trường hợp nhiều người có lỗi cùng gây ra một thiệt hại thì phải căn cứ vào nghĩa vụ lao động cụ thể của từng người và các điều kiện của họ để xác định mức độ lỗi của cá nhân mỗi người một cách chính xác.

Lỗi có 2 loại, lỗi cố ý và lỗi vô ý, song các quy định riêng về trách nhiệm vật chất trong luật lao động chỉ áp dụng với lỗi vô ý, các trường hợp cố ý gây thiệt hại sẽ áp dụng các quy định chung của bồi thường dân sự hoặc tùy từng trường hợp mà có thể truy cứu trách nhiệm hình sự.

Bên cạnh việc xác định các căn cứ trên, còn cần phải tham khảo thêm các yếu tố như điều kiện khách quan, tài sản và hoàn cảnh gia đình, tâm sinh lý và sức khỏe người vi phạm cũng như khả năng chuyên môn, kinh nghiệm làm

việc và ý thức tổ chức kỷ luật của họ trước và trong khi vi phạm. Khi đã có đầy đủ điều kiện áp dụng trách nhiệm vật chất thì bước tiếp theo là phải xác định mức bồi thường hợp lý.

3. Mức bồi thường, cách thực hiện bồi thường và thủ tục xử lý

Khi xác định mức bồi thường phải tuân theo nguyên tắc chung là: mức bồi thường trong trách nhiệm vật chất áp dụng với người lao động không được vượt quá mức thiệt hại trực tiếp mà họ đã gây ra. Mức bồi thường cụ thể phụ thuộc vào hình thức của sự thiệt hại. Nếu người lao động do sơ suất làm hư hỏng tài sản, dụng cụ, thiết bị... của người sử dụng lao động, mức thiệt hại không nghiêm trọng (dưới 5 triệu đồng) thì mức bồi thường nhiều nhất bằng 3 tháng lương của họ. Cách thực hiện bồi thường trong trường hợp này là trừ dần vào lương của người vi phạm trong khoảng 30% lương tháng của họ. Nếu người lao động làm mất mát tài sản nói trên hoặc tiêu hao vật tư vượt quá định mức cho phép thì tùy từng trường hợp cụ thể mà họ phải bồi thường toàn bộ hay một phần thiệt hại theo thời giá thị trường. Song, cũng như các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các trường hợp phải bồi thường, việc xác định mức và cách bồi thường cũng phải được quy định cụ thể trong nội quy doanh nghiệp.

Trách nhiệm vật chất trong Luật lao động dù ở khu vực quốc doanh hay ngoài quốc doanh cũng đều phát sinh trên cơ sở của việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động, vì thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động mà người lao động vô ý gây thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động. Vì vậy,

nhiều trường hợp người lao động chỉ phải bồi thường thấp hơn giá trị của sự thiệt hại, họ được đảm bảo cuộc sống trong thời gian thực hiện bồi thường. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ hợp đồng, pháp luật có thể chấp nhận sự bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm các bên, nếu có.

Trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý trách nhiệm vật chất giống trình tự, thủ tục và thời hiệu xử lý kỷ luật lao động. Người sử dụng lao động có toàn quyền quyết định vấn đề bồi thường của người lao động vi phạm trên cơ sở nội quy và quy định của pháp luật. Tất nhiên, pháp luật cũng ghi nhận quyền tham gia của tổ chức công đoàn, đại diện cho người lao động để đảm bảo lợi ích hợp pháp cho người lao động, đảm bảo công bằng trong khi xử lý trách nhiệm vật chất./.

CHƯƠNG X

BẢO HIỂM XÃ HỘI[1]

I. KHÁI NIỆM VÀ CÁC NGUYÊN TẮC

1. Khái niệm

Trong đời sống xã hội, con người luôn tác động vào tự nhiên để tạo ra những sản phẩm, những giá trị cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của mình. Đồng thời, trong quá trình đó con người cũng luôn chịu sự tác động của các quy luật khách quan, của các điều kiện tự nhiên và điều kiện xã hội. Những tác động này, nhiều khi có thể biết trước nhưng cũng nhiều khi diễn ra một cách ngẫu nhiên mà con người không thể dự đoán một cách đầy đủ. Khi đó, chúng trở thành những lực lượng không kiểm soát nổi, có sức gây tác hại to lớn đối với sinh mạng hoặc điều kiện sinh sống của con người và những của cải do con người làm ra - chẳng hạn như: thiên tai, tai nạn, ốm đau, mất việc làm, tuổi già, chết...

Để vượt qua những khó khăn, rủi ro phát sinh, từ lâu người ta đã áp dụng các biện pháp phòng ngừa và các biện pháp khắc phục hậu quả cần thiết. Một trong những biện pháp hữu hiệu nhất là lập các quỹ dự trữ và tiến hành bảo

(1). Chương này có giá trị tham khảo về mặt lý luận. Các nội dung cụ thể cần xem thêm Giáo trình luật an sinh xã hội của Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb. Tư pháp, 2007, và Luật bảo hiểm xã hội ngày 29/6/2006.

hiểm tập trung trên phạm vi toàn xã hội.

Vì rủi ro trong đời sống rất đa dạng và phức tạp nên bảo hiểm cũng có nhiều dạng khác nhau và bảo hiểm xã hội chỉ là một trong những loại hình bảo hiểm mà đối tượng của nó là thu nhập của những người lao động.

Bảo hiểm nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng, khi thực hiện đầy đủ những chức năng bảo hiểm, phân phối, điều chỉnh và ràng buộc các bên tham gia sẽ có tác dụng rất to lớn trong đời sống kinh tế xã hội. Nó mở rộng khả năng khống chế và khắc phục hậu quả đối với các rủi ro, nó đảm bảo cho sự phát triển bình thường và ổn định của sản xuất xã hội, nó ràng buộc chặt chẽ trách nhiệm của các bên tham gia quan hệ lao động, góp phần thực hiện các chính sách kinh tế - xã hội khác của đất nước.

Ra đời giữa thế kỷ XIV, hệ thống bảo hiểm xã hội lần đầu tiên là công trình của Chính phủ Đức dưới thời Thủ tướng Bismarck (1883-1889) với cơ chế ba bên (nhà nước - giới chủ - giới thợ) cùng đóng góp nhằm bảo hiểm cho người lao động trong một số trường hợp họ gặp rủi ro. Sau đó, trước tác dụng tích cực của bảo hiểm xã hội trong quan hệ lao động, nhiều nước bắt đầu áp dụng hệ thống bảo hiểm xã hội. Trong những năm 30 của thế kỷ XX, một số nước còn mở rộng thêm những chế độ khác ngoài bảo hiểm xã hội và xuất hiện khái niệm mới "*an toàn xã hội*". Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã có Công ước 102 năm 1952 về an toàn xã hội.

Bảo hiểm xã hội, kể từ khi xuất hiện đến nay luôn luôn phát huy tác dụng trong những lúc người lao động gặp khó khăn hiểm nghèo do bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, tuổi già... trên cơ sở những cam kết đóng góp của người lao

động và người sử dụng lao động cho một bên thứ ba (cơ quan bảo hiểm), trước khi xảy ra những biến cố đó. Tuy nhiên, bảo hiểm xã hội không trực tiếp chữa bệnh cho người tham gia bảo hiểm khi họ bị ốm đau, tai nạn, sắp xếp việc làm cho người mất việc làm... mà chỉ giúp họ giữ thăng bằng phần thu nhập bị giảm hay bị mất, hoặc giúp họ trang trải phần chi tiêu bị tăng cao đột xuất do gặp các rủi ro nói trên.

Như vậy, dưới góc độ kinh tế, bảo hiểm xã hội là một phạm trù kinh tế tổng hợp, là sự đảm bảo thu nhập, nhằm đảm bảo cuộc sống cho người lao động khi bị giảm hoặc mất khả năng lao động.

Dưới góc độ pháp lý, chế độ bảo hiểm xã hội là tổng hợp những quy định của nhà nước, quy định các hình thức đảm bảo điều kiện vật chất và tinh thần cho người lao động và thành viên gia đình họ trong trường hợp bị giảm hoặc mất khả năng lao động.

Chúng ta cũng cần phân biệt bảo hiểm xã hội với một số khái niệm có nội dung gần gũi với nó, như an toàn xã hội, bảo đảm xã hội, cứu trợ xã hội, bảo hiểm nhà nước...

Bảo đảm xã hội hay an toàn xã hội theo định nghĩa của tổ chức lao động quốc tế (ILO) là "*sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua một loạt các biện pháp công cộng, để đối phó với khó khăn về kinh tế xã hội do bị ngừng hoặc bị giảm nhiều về thu nhập, gây ra bởi ốm đau, mất khả năng lao động, tuổi già và chết, việc cung cấp chăm sóc y tế và việc trợ cấp cho các gia đình đông con*".

Những cơ chế cơ bản của hệ thống an toàn xã hội bao gồm: bảo hiểm xã hội, cứu tế xã hội, trợ cấp gia đình, trợ cấp do các quỹ công cộng tài trợ, quỹ dự phòng và sự bảo vệ được giới chủ và các tổ chức xã hội cung cấp.

Như vậy, khái niệm an toàn xã hội có phạm vi rộng hơn rất nhiều so với bảo hiểm xã hội. Bảo hiểm xã hội chỉ là một nội dung của an toàn xã hội.

- Bảo hiểm dân sự là loại hình kinh doanh bảo hiểm; khác với bảo hiểm xã hội, bảo hiểm dân sự chủ yếu mang tính chất tự nguyện, quan hệ bảo hiểm xuất hiện trên cơ sở hợp đồng bảo hiểm. Mức hưởng bảo hiểm dân sự được đề xuất trên cơ sở mức tham gia bảo hiểm, hậu quả xảy ra...; phạm vi đối tượng tham gia bảo hiểm dân sự rộng hơn so với bảo hiểm xã hội (bao gồm mọi cá nhân, tổ chức). Tranh chấp trong quan hệ bảo hiểm dân sự là tranh chấp dân sự.

2. Các nguyên tắc của bảo hiểm xã hội

a. Nhà nước thống nhất quản lý bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là một chính sách lớn ảnh hưởng đến nhiều mặt của đời sống xã hội, nó chứa đựng cả nội dung kinh tế, nội dung xã hội và nội dung pháp lý. Để đảm bảo thực hiện hài hoà các nội dung nói trên và đạt được mục tiêu mà bảo hiểm xã hội đặt ra thì việc thực hiện bảo hiểm xã hội trước hết là trách nhiệm của nhà nước. Trách nhiệm đó thể hiện: Nhà nước là người trực tiếp tổ chức, chỉ đạo và quản lý toàn bộ sự nghiệp bảo hiểm xã hội thông qua việc ban hành các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội và kiểm tra việc thực hiện các quy định đó. Nhà nước tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội ở từng thời kỳ mà quy định chính sách quốc gia về bảo hiểm xã hội, nhằm từng bước mở rộng và nâng cao việc bảo đảm vật chất, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ khi người lao động bị suy giảm khả năng lao động hoặc gặp các rủi ro, khó khăn khác như chết, thất nghiệp...

Mặt khác, quỹ bảo hiểm xã hội với ý nghĩa là một quỹ tích luỹ hình thành trên cơ sở đóng góp của ba bên (nhà nước - người sử dụng lao động - người lao động) nhằm giúp đỡ về mặt vật chất cho người lao động khi họ gặp các rủi ro, khó khăn không chỉ khi đang tham gia quan hệ lao động mà còn cả khi đã chấm dứt quan hệ lao động. Do đó, bên cạnh nghĩa vụ đóng phí bảo hiểm của các chủ thể tham gia quan hệ lao động (người sử dụng lao động và người lao động) thì nhà nước có trách nhiệm hỗ trợ quỹ bảo hiểm xã hội và trong trường hợp cần thiết nhà nước có các biện pháp để bảo toàn giá trị quỹ, đảm bảo sự an toàn về tài chính cho quỹ bảo hiểm xã hội.

Nguyên tắc này được ghi nhận trong Điều 56 Hiến pháp 1992.

b. Thực hiện bảo hiểm xã hội trên cơ sở phân phối theo lao động

Bảo hiểm xã hội là một trong những hình thức phân phối tổng sản phẩm quốc dân nên việc thực hiện bảo hiểm xã hội phải dựa trên cơ sở của nguyên tắc phân phối theo lao động. Nghĩa là, phải đảm bảo hợp lý giữa đóng góp của người lao động cho xã hội thể hiện thông qua mức tiền công, tiền lương, thời gian đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội để từ đó quy định mức trợ cấp và độ dài thời gian hưởng trợ cấp phù hợp với sự đóng góp cho xã hội của người lao động.

Tuy nhiên, khi xem xét nguyên tắc này cần đặt chúng trong mối quan hệ phù hợp với các nguyên tắc khác của bảo hiểm xã hội. Bởi vì, bảo hiểm xã hội, bên cạnh nội dng pháp lý còn chứa đựng trong mình nội dung xã hội theo nguyên tắc "*lấy số đông bù số ít*". Do đó, người lao động đóng góp

vào quỹ bảo hiểm xã hội không có nghĩa chắc chắn sẽ hưởng mọi chế độ bảo hiểm xã hội (*ví dụ*: chế độ thai sản nói chung chỉ áp dụng với lao động nữ nhưng lao động nam cũng tham gia đóng góp và người sử dụng lao động không sử dụng lao động nữ cũng vẫn phải đóng bảo hiểm đầy đủ).

c. Nguyên tắc phải thực hiện bảo hiểm xã hội cho mọi trường hợp giảm hoặc mất khả năng lao động và cho mọi người lao động

Ý nghĩa xã hội của bảo hiểm xã hội chỉ được thực hiện khi bảo hiểm xã hội được áp dụng rộng rãi đối với tất cả mọi người lao động, không có một sự phân biệt nào.

Nguyên tắc này nhằm đảm bảo cho người lao động làm việc trong bất kỳ thành phần kinh tế nào, bất kỳ loại hình tổ chức lao động nào. Khi có đủ những điều kiện, dấu hiệu phát sinh quan hệ bảo hiểm xã hội thì đều được hưởng quyền lợi về bảo hiểm xã hội không phân biệt hình thức pháp lý làm phát sinh quan hệ lao động, giới tính, tuổi tác... Mặt khác, việc quy định số lượng các chế độ bảo hiểm xã hội hay nói cách khác là khả năng khống chế, khắc phục các rủi ro đến đâu còn phụ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội cụ thể.

d. Mức bảo hiểm xã hội không được cao hơn mức tiền lương khi đang làm việc và trong một số trường hợp không được thấp hơn mức trợ cấp bảo hiểm tối thiểu và phải đảm bảo mức sống tối thiểu cho người được bảo hiểm.

Trợ cấp bảo hiểm xã hội là khoản trợ cấp bằng tiền cho người lao động thay cho thu nhập bị bỏ lỡ hoặc những chi tiêu tăng lên đột xuất khi họ gặp những khó khăn, rủi ro khác nhau trong cuộc sống.

Chính vì vậy, mức trợ cấp này về mặt nguyên tắc phải thấp hơn mức tiền lương khi đang làm việc. Tuy nhiên, phải tính đến những nhu cầu sinh hoạt tối thiểu cho người được bảo hiểm. Do đó, Nhà nước cần phải có quy định khống chế mức trợ cấp bảo hiểm xã hội tối thiểu nhằm bảo vệ quyền lợi cho người được hưởng bảo hiểm xã hội.

Trợ cấp bảo hiểm xã hội tối thiểu là mức tiền thấp nhất mà người được bảo hiểm xã hội có thể được nhận để đảm bảo những nhu cầu tối thiểu khi có các điều kiện bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Trợ cấp bảo hiểm xã hội tối thiểu là mức trợ cấp bắt buộc do nhà nước quy định mà người sử dụng lao động hoặc cơ quan bảo hiểm xã hội phải trả cho người được hưởng bảo hiểm xã hội. Mức trợ cấp bảo hiểm xã hội tối thiểu được quy định, thay đổi tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể và thường căn cứ vào một số yếu tố liên quan như: mức sống tối thiểu, tiền lương tối thiểu, nhu cầu chi tiêu tối thiểu khi có bảo hiểm xã hội phát sinh v.v..

II. NỘI DUNG CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI

Trong Chương II, chúng ta đã nghiên cứu các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật về bảo hiểm xã hội. Đó là nội dung của quan hệ pháp luật bảo hiểm xã hội. Còn nội dung của bảo hiểm xã hội bao gồm những vấn đề sau:

1. Thành viên tham gia quan hệ bảo hiểm xã hội (hay các bên trong quan hệ bảo hiểm xã hội)

Thành viên tham gia quan hệ bảo hiểm xã hội gồm có:

Người thực hiện bảo hiểm, người tham gia bảo hiểm, người được bảo hiểm.

Người thực hiện bảo hiểm là người đại diện cho cơ quan bảo hiểm xã hội do nhà nước thành lập. Hoạt động của cơ quan bảo hiểm xã hội được nhà nước giám sát, kiểm tra chặt chẽ. Hệ thống cơ quan bảo hiểm xã hội được thành lập thống nhất từ trung ương đến địa phương. Trong đó, hệ thống bảo hiểm xã hội ở địa phương, ở cơ sở có ý nghĩa quan trọng. Bởi vì, nhiệm vụ chính của tổ chức bảo hiểm xã hội là cấp phát đúng đắn, nhanh chóng, kịp thời các khoản trợ cấp cho người được bảo hiểm theo quy định của pháp luật. Các nhiệm vụ khác dù rất cần thiết nhưng đều phụ thuộc hoặc bổ sung cho nhiệm vụ trên. Như vậy, cơ quan bảo hiểm xã hội chịu trách nhiệm trước nhà nước về việc thực hiện bảo hiểm xã hội đối với mọi người lao động theo quy định của pháp luật, đồng thời chịu trách nhiệm về vật chất và tài chính đối với người được bảo hiểm khi họ có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật.

Người tham gia bảo hiểm xã hội là người đóng góp phí bảo hiểm xã hội để bảo hiểm cho mình hoặc cho người khác được bảo hiểm xã hội. Như vậy, người tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật là người sử dụng lao động, người lao động và trong một chừng mực nào đó là nhà nước.

Người được bảo hiểm xã hội là người lao động hoặc thành viên gia đình họ khi thỏa mãn đầy đủ các điều kiện bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Các thành viên tham gia quan hệ bảo hiểm xã hội có mối quan hệ mật thiết với nhau. Việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên được đặt trong mối quan hệ thống nhất với

nhau. Song, cũng như bất cứ một quan hệ pháp luật nào, trong quá trình phát sinh, tồn tại của quan hệ bảo hiểm xã hội giữa các chủ thể không tránh khỏi có sự bất đồng với nhau dẫn đến tranh chấp. Nếu tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về bảo hiểm xã hội thì giải quyết theo quy định về giải quyết tranh chấp lao động. Nếu tranh chấp giữa người lao động, người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội thì giải quyết theo quy chế của tổ chức bảo hiểm xã hội.

2. Mức thu nhập được bảo hiểm

Mức thu nhập được bảo hiểm là mức tiền lương hoặc một mức thu nhập bằng tiền nào đó do nhà nước quy định. Trên cơ sở mức sống, mức thu nhập bình quân thực tế của đại đa số người lao động và mức thu nhập quốc dân bình quân đầu người... Nhà nước quy định, lựa chọn mức thu nhập được bảo hiểm để đảm bảo cho mức thu nhập này luôn thăng bằng tương đối, nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động tham gia bảo hiểm và gia đình họ.

Trong thực tế có hai cách để lựa chọn mức thu nhập được bảo hiểm. Cách thứ nhất là áp dụng một mức đồng nhất đối với mọi người được bảo hiểm. Cách thứ hai là lấy tiền lương làm cơ sở để quy định mức thu nhập được bảo hiểm. Mỗi cách đều có những tác dụng khác nhau, nhưng thông thường, người ta lấy tiền lương làm căn cứ để xác định mức thu nhập được bảo hiểm.

Mặt khác, mức thu nhập được bảo hiểm còn là công cụ để nhà nước giám sát, kiểm tra, điều tiết trên giác độ quản lý vĩ mô đối với bảo hiểm xã hội và quản lý lao động trong nền kinh tế quốc dân.

3. Các chế độ bảo hiểm xã hội được tạo thành bởi các điều kiện bảo hiểm xã hội cùng với các mức trợ cấp bảo hiểm

Về nguyên tắc, bảo hiểm xã hội phải đảm bảo an toàn kinh tế cho mọi người lao động trong mọi trường hợp giảm hoặc mất khả năng lao động. Tuy nhiên, tùy theo điều kiện kinh tế xã hội của từng quốc gia trong từng giai đoạn mà các chế độ bảo hiểm xã hội được quy định khác nhau.

Ở nước ta hiện nay thực hiện một số các chế độ bảo hiểm xã hội sau:

- Chế độ trợ cấp ốm đau;
- Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Chế độ trợ cấp thai sản;
- Chế độ hưu trí;
- Chế độ tử tuất.

Ngoài ra, những đối tượng đã giải quyết chế độ mất sức lao động, đang hưởng trợ cấp hàng tháng theo các quy định cũ vẫn tiếp tục được hưởng và chế độ bảo hiểm thất nghiệp đang được xây dựng, bước đầu đã được quy định trong Bộ luật lao động sửa đổi 2002.

Các chế độ bảo hiểm nói trên có một điểm chung là đều được tạo thành bởi các điều kiện bảo hiểm xã hội và mức trợ cấp bảo hiểm xã hội.

Điều kiện bảo hiểm xã hội là cơ sở pháp lý để được hưởng bảo hiểm xã hội. Các điều kiện bảo hiểm xã hội khác nhau phụ thuộc vào từng chế độ bảo hiểm cụ thể. Các điều kiện bảo hiểm xã hội có vai trò quan trọng trong hệ thống bảo hiểm xã hội, nó không chỉ là cơ sở pháp lý để hưởng bảo

hiểm xã hội mà còn là công cụ điều tiết của nhà nước để đảm bảo cho phù hợp giữa các chế độ bảo hiểm xã hội, giữa người lao động và người không lao động hưởng bảo hiểm.

Hệ thống các điều kiện bảo hiểm xã hội bao gồm:

- Tuổi đời;
- Mức độ suy giảm hoặc mất khả năng lao động;
- Thời gian tham gia bảo hiểm xã hội.

Trong các điều kiện nêu trên, tùy từng chế độ bảo hiểm xã hội cụ thể mà nó được coi là điều kiện chủ yếu hoặc thứ yếu (*Ví dụ*: Chế độ trợ cấp ốm đau, điều kiện tuổi đời là thứ yếu nhưng chế độ hưu trí tuổi đời là điều kiện chủ yếu).

Trợ cấp bảo hiểm xã hội là số tiền mà người lao động nhận được từ cơ quan bảo hiểm xã hội thay hoặc thêm vào phần thu nhập bị mất hoặc bị giảm do mất hoặc giảm khả năng lao động.

Trợ cấp bảo hiểm xã hội có hai loại: Trợ cấp thường xuyên và trợ cấp một lần. Trợ cấp thường xuyên là loại trợ cấp đòi hỏi phải trả thường kỳ hàng tháng, có tác dụng phát huy hiệu quả trong một thời gian dài (*ví dụ*: chế độ hưu trí).

Trợ cấp một lần là loại trợ cấp chỉ trả một lần cho nhu cầu bảo hiểm mới phát sinh (*ví dụ*: chế độ trợ cấp ốm đau).

Cơ sở để xác định mức độ trợ cấp bảo hiểm xã hội và độ dài thời gian hưởng bảo hiểm xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau: mức độ đóng góp cho xã hội, mức độ giảm hoặc mất khả năng lao động v.v..

Một vấn đề quan trọng nữa là phải giữ được giá trị của các khoản trợ cấp. Một chế độ bảo hiểm với mức trợ cấp không thích ứng kịp thời với sự thay đổi giá trị đồng tiền thì

không đạt mục đích đặt ra. Đặc biệt đối với các khoản trợ cấp thường xuyên - vấn đề này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) trong những năm 1952, 1964, 1967 đều có công ước nhắc lại những nguyên tắc đã được khuyến nghị từ năm 1944 là phải xem xét lại các mức trợ cấp khi có sự thay đổi rõ rệt trong mức chung về tiền lương hoặc giá sinh hoạt.

4. Quỹ bảo hiểm xã hội

Quỹ bảo hiểm xã hội là tập hợp những phương tiện nhằm thỏa mãn những nhu cầu phát sinh về bảo hiểm xã hội. Cụ thể là các khoản dự trữ về tài chính và các phương tiện cơ sở vật chất phục vụ cho quỹ bảo hiểm xã hội.

Quỹ bảo hiểm xã hội được quản lý thống nhất theo chế độ tài chính của nhà nước, hạch toán độc lập và được nhà nước bảo trợ.

Quỹ bảo hiểm xã hội có hai tính chất đặc trưng:

- Quỹ bảo hiểm xã hội là một quỹ an toàn về tài chính

Để đối phó với những rủi ro mang tính ngẫu nhiên làm giảm hoặc mất khả năng lao động thì cần có một lượng tiền dự trữ đủ lớn được hình thành và sử dụng trong một thời gian nhất định trên cơ sở tính toán những xác suất nảy sinh và mức độ nhu cầu bảo hiểm xã hội trong phạm vi quỹ phục vụ. Do đó, quỹ bảo hiểm xã hội phải là một quỹ an toàn về tài chính. Nói cách khác quỹ bảo hiểm xã hội phải được bảo toàn về giá trị và không có rủi ro về tài chính.

- Quỹ bảo hiểm xã hội là một quỹ tiêu dùng.

Những nhu cầu bảo hiểm xã hội sẽ chỉ được thỏa mãn thông qua tiêu dùng của cá nhân những người được bảo hiểm

xã hội. Quỹ bảo hiểm xã hội là một bộ phận cấu thành của hệ thống phân phối thu nhập quốc dân, làm nhiệm vụ phân phối và phân phối lại thu nhập cho người lao động. Do đó, quỹ bảo hiểm xã hội là một quỹ tích luỹ, đồng thời là một quỹ tiêu dùng trên cơ sở tuân theo quy luật phân phối theo lao động, ở mức độ nhất định theo nguyên tắc tương đương, đồng thời phải tham gia điều chỉnh cần thiết giữa các nhu cầu và các lợi ích.

III. CÁC CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM XÃ HỘI[1]

Hệ thống bảo hiểm xã hội ở nước ta hiện nay bao gồm: Bảo hiểm xã hội đối với công chức, công nhân viên chức nhà nước và mọi người lao động theo loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc (được quy định trong Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995) và bảo hiểm xã hội đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và công an nhân dân (được quy định trong Nghị định 45/CP ngày 15/7/1995).

Hai hệ thống bảo hiểm xã hội nói trên về cơ bản có nhiều điểm chung như nguyên tắc thực hiện bảo hiểm xã hội; điều kiện, căn cứ hưởng bảo hiểm xã hội... Tuy nhiên, do lao động của lực lượng vũ trang là một loại lao động đặc biệt (thể hiện ở sự tiêu hao trong quá trình lao động; ở kết quả của quá trình lao động...). Cho nên, pháp luật thường quy định với sự ưu đãi nhất định đối với quyền lợi, chế độ của người lao động thuộc lực lượng vũ trang.

Trong bảo hiểm xã hội, sự ưu đãi này thể hiện ở mức trợ cấp, điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội... trong từng chế độ bảo hiểm xã hội cụ thể. *Ví dụ*: Trong chế độ trợ cấp ốm đau

(1).Xem: Luật bảo hiểm xã hội ngày 29/6/2006 và Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 hướng dẫn một số điều của Luật bảo hiểm xã hội.

mức trợ cấp đối với người lao động nói chung là 75% tiền lương tháng, còn với đối tượng thuộc lực lượng vũ trang là 100% mức tiền lương tháng, mặc dù cùng điều kiện hưởng trợ cấp. Hay chế độ trợ cấp thai sản, nữ quân nhân khi sinh con được nghỉ ít nhất là 5 tháng... hoặc chế độ hưu trí thì độ tuổi nghỉ hưu của người lao động thuộc lực lượng vũ trang thấp hơn 5 tuổi so với những lao động thuộc diện hưởng chế độ hưu trí ở các khu vực khác.

1. Chế độ trợ cấp ốm đau

Người lao động nghỉ việc vì bị ốm đau, bị tai nạn rủi ro (không phải tai nạn lao động) được khám bệnh và điều trị tại các cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm y tế và được hưởng trợ cấp ốm đau thay tiền lương nếu có chứng nhận hợp pháp của cơ quan y tế có thẩm quyền; chế độ trợ cấp ốm đau cũng được áp dụng với lao động nữ có con thứ nhất, thứ hai (kể cả con nuôi hợp pháp) hoặc trường hợp đặc biệt có con thứ ba (theo quy định của pháp luật) dưới 7 tuổi bị ốm đau có giấy xác nhận hợp pháp của cơ quan y tế. Trong một số trường hợp, chế độ này cũng được áp dụng với cả người bố.

Chế độ trợ cấp ốm đau không áp dụng đối với những trường hợp nghỉ việc do tự hủy hoại sức khỏe, do đánh nhau, do say rượu, do dùng chất ma túy...

Thời gian hưởng trợ cấp và mức trợ cấp ốm đau phụ thuộc vào điều kiện làm việc, mức và thời gian đã đóng phí bảo hiểm xã hội.

2. Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Tai nạn lao động là tai nạn làm ảnh hưởng tới sức khỏe, tính mạng hoặc làm tổn thương bất kỳ bộ phận, chức năng

nào của cơ thể người lao động và xảy ra trong quá trình lao động gắn liền với việc thực hiện công việc, nhiệm vụ lao động.

Như vậy, tai nạn lao động là những tai nạn xảy ra khi người lao động thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động đã cam kết.

Đó là những tai nạn xảy ra trong giờ làm việc, tại nơi làm việc, khi đi thực hiện công việc được giao, trên đường đến nơi làm việc hoặc trở về nơi ở.

Theo một số quy định trước đây, trong một số trường hợp bất khả kháng, tình thế cấp thiết tai nạn xảy ra không liên quan đến việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động cũng được coi là tai nạn lao động (cứu người, cứu tài sản của nhà nước, của nhân dân...).

Các trường hợp tai nạn coi là tai nạn lao động được pháp luật quy định cụ thể.

Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do tác động của điều kiện lao động có hại đối với người lao động. Bệnh nghề nghiệp chỉ phát sinh và bắt nguồn từ quá trình làm việc ở nghề nào đó phải thường xuyên tiếp xúc với môi trường có yếu tố độc hại của nghề ấy mà thôi. Như vậy, không phải bất cứ bệnh nào cũng coi là bệnh nghề nghiệp. Danh mục các bệnh nghề nghiệp do Bộ y tế quy định.

Người lao động khi bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp được hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương trong thời gian điều trị và được trợ cấp chi phí khám, chữa bệnh.

Sau thời gian điều trị, khi thương tật ổn định, người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được giám định

khả năng lao động tại hội đồng giám định y khoa có thẩm quyền. Tùy theo mức độ suy giảm khả năng lao động mà người lao động được hưởng trợ cấp một lần hoặc trợ cấp hàng tháng. Đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể (chân, tay, mắt...) được trang cấp một lần các phương tiện trợ giúp cho sinh hoạt phù hợp với các tổn thất của cơ quan chức năng. Khi vết thương tái phát, người lao động được chữa trị và giám định lại thương tật.

Người lao động chết khi xảy ra tai nạn lao động hoặc do bệnh nghề nghiệp thì gia đình được hưởng chế độ tử tuất và được trợ cấp thêm một lần trên cơ sở số tiền lương tối thiểu theo quy định của pháp luật.

3. Chế độ trợ cấp thai sản

Lao động nữ là một loại lao động đặc thù, bởi vì người phụ nữ song song với việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động, họ còn đảm nhận một chức năng không ai thay thế là sinh đẻ và nuôi con.

Do đó, khi sử dụng lao động nữ, bên cạnh việc tuân thủ các quy định chung về sử dụng lao động, pháp luật còn có những quy định riêng để sử dụng lao động phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của người phụ nữ.

Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, các chế độ đối với lao động nữ khi thai sản nhằm trợ giúp, bổ sung sự thăng bằng trong thu nhập và đảm bảo sức khỏe cho người phụ nữ khi thực hiện chức năng làm mẹ. Chế độ trợ cấp thai sản áp dụng cho người lao động nữ sinh con thứ nhất, thứ hai. Nội dung

chế độ thai sản bao gồm: Thời gian nghỉ trước và sau khi sinh con, thời gian nghỉ đi khám thai, sẩy, nạo thai; thời gian nghỉ đối với người nuôi con nuôi hợp pháp; thời gian nghỉ theo thỏa thuận. Trong toàn bộ thời gian nghỉ nói trên, người lao động nữ được hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương (trừ thời gian nghỉ theo thỏa thuận).

4. Chế độ hưu trí

Người lao động tham gia quan hệ lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi họ đạt đến một độ tuổi nhất định và với thời gian tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Độ tuổi hưu trí và độ dài thời gian tham gia bảo hiểm để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng được pháp luật quy định khác nhau dựa trên cơ sở của điều kiện và mức độ lao động.

Chế độ đối với người hưởng trợ cấp hưu trí hàng tháng bao gồm: Trợ cấp hưu trí một lần trước khi nghỉ hưu và lương hưu hàng tháng. Mức trợ cấp cũng như mức lương hưu được pháp luật quy định dựa trên cơ sở thời gian tham gia bảo hiểm xã hội.

Đối với những người lao động không đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, nếu có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật sẽ được hưởng trợ cấp hưu trí một lần.

5. Chế độ tử tuất

Chế độ này áp dụng đối với người lao động đang tham gia quan hệ lao động cũng như những người lao động đã chấm dứt quan hệ lao động nhưng đang hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội mà bị chết. Nội dung chế độ này bao gồm chế độ mai táng phí và chế độ trợ cấp tiền tuất. Chế độ mai táng

phí là khoản trợ cấp cho người lo việc chôn cất, mai táng cho người chết. Mức độ trợ cấp do pháp luật quy định. Chế độ trợ cấp tiền tuất là chế độ áp dụng cho thân nhân, gia đình người lao động bị chết khi họ đã có một khoảng thời gian nhất định tham gia bảo hiểm xã hội. Tùy theo nguyên nhân của việc người lao động chết, thời gian đóng bảo hiểm và tình trạng thân nhân người chết mà họ được hưởng chế độ tuất hàng tháng hay chế độ tuất một lần. Mức trợ cấp hàng tháng và một lần do pháp luật quy định./.

CHƯƠNG XI

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG

I. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

1. Khái niệm tranh chấp lao động

Trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, khi các quan hệ lao động trở nên sống động, đa dạng và phức tạp, mục đích nhằm đạt được lợi ích tối đa trong việc mua, bán sức lao động đã trở thành động lực trực tiếp của các bên quan hệ lao động thì tranh chấp lao động trở thành vấn đề khó tránh khỏi. Trong quá trình trao đổi sức lao động đó không phải bất cứ lúc nào người lao động và người thuê mướn sức lao động cũng dung hòa được với nhau về tất cả các vấn đề. Giữa họ lúc này hay lúc khác đều có thể xuất hiện những bất đồng về quyền và lợi ích trong lao động. Trong đó có những bất đồng mà hai bên tự thương lượng và thỏa thuận được với nhau nhưng cũng có những bất đồng bằng thương lượng giữa hai bên sẽ không đạt được kết quả. Trong trường hợp đó, các bên sẽ phải nhờ đến người thứ ba hoặc cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Trên thực tế không phải tất cả những bất đồng về quyền và lợi ích trong lao động đều dẫn đến tranh chấp lao động.

Những bất đồng giữa các chủ thể chỉ được coi là tranh chấp lao động khi các bên từ chối thương lượng hoặc đã thương lượng mà không giải quyết được, một trong hai bên yêu cầu tổ chức có thẩm quyền bảo vệ quyền lợi.

Cũng cần phân biệt tranh chấp lao động với những vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động, chúng có mối quan hệ mật thiết với nhau vì phần lớn các trường hợp vi phạm pháp luật lao động là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tranh chấp lao động. Nhưng không phải bao giờ có vi phạm pháp luật lao động cũng dẫn đến tranh chấp và ngược lại.

Khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động quy định rõ: "*Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể và trong quá trình học nghề*".

Như vậy, có thể hiểu tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình áp dụng pháp luật lao động vào từng quan hệ lao động cụ thể và cả trong trường hợp các chủ thể quan hệ lao động xác lập những nguyên tắc, điều kiện lao động hoặc sử dụng lao động mà pháp luật hoặc hợp đồng lao động chưa được quy định hoặc thỏa thuận.

2. Đặc điểm của tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động có những nét riêng biệt làm cho nó khác với các loại tranh chấp khác thể hiện ở một số đặc điểm đặc thù sau:

a. Tranh chấp lao động luôn phát sinh, tồn tại gắn với quan hệ lao động có nghĩa là nó phát sinh từ việc thực hiện quyền,

nghĩa vụ và từ lợi ích của hai bên chủ thể của quan hệ lao động.

Cần phân biệt giữa tranh chấp lao động và những việc tranh chấp trong lao động. Đây là hai khái niệm khác nhau. Tranh chấp lao động bao giờ cũng gắn với việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động. Còn tranh chấp trong lao động có thể phát sinh giữa hai chủ thể của quan hệ lao động nhưng lại không gắn với việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động.

b. Tranh chấp lao động không chỉ bao gồm những tranh chấp về quyền và nghĩa vụ chủ thể mà còn gồm cả những tranh chấp về lợi ích giữa hai bên chủ thể. Tức là tranh chấp lao động vẫn có thể phát sinh trong những trường hợp có hoặc không có vi phạm pháp luật.

Đặc điểm này phát sinh từ bản chất của quan hệ lao động và pháp luật lao động. Bản chất của quan hệ lao động là tự do thương lượng và thỏa thuận. Pháp luật lao động chỉ định ra những tiêu chuẩn, những đường biên, trên cơ sở đó hai bên chủ thể tự thương lượng và thỏa thuận với nhau. Mục đích nhằm thiết lập quyền và nghĩa vụ, lợi ích của mỗi bên trong quá trình sử dụng lao động và lao động.

c. Tranh chấp lao động là loại tranh chấp mà quy mô và mức độ tham gia của các chủ thể có thể làm thay đổi cơ bản tính chất và mức độ tranh chấp: Tranh chấp lao động nếu chỉ phát sinh giữa một người lao động và người sử dụng lao động, hoặc đối tượng tranh chấp chỉ liên quan đến quyền lợi của một người - cá nhân người lao động thì tranh chấp đó chỉ đơn thuần là tranh chấp cá nhân.

Sự ảnh hưởng của nó đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp ở mức độ hạn chế. Nhưng nếu tranh chấp xảy ra giữa

tập thể người lao động và người sử dụng lao động trong phạm vi toàn doanh nghiệp thì lúc đó tranh chấp sẽ có tác động xấu rất lớn đến sản xuất và nhiều khi còn ảnh hưởng cả đến an ninh công cộng. Vì thế, hậu quả pháp lý cũng có những biểu hiện khác nhau và vì tính chất ấy các quy định áp dụng để giải quyết, các cơ chế giải quyết cũng có sự khác nhau.

d. Tranh chấp lao động là loại tranh chấp có tác động trực tiếp và rất lớn đối với bản thân và gia đình người lao động, nhiều khi còn tác động lớn đến an ninh công cộng, đời sống kinh tế và chính trị toàn xã hội.

Điều này có thể hiểu: Người lao động và gia đình trông cậy vào thu nhập ổn định từ lao động của họ. Sự ổn định và phát triển của nền kinh tế, chính trị xã hội phụ thuộc vào sự ổn định phát triển của nền sản xuất và sự ổn định chung trong đời sống của mọi người lao động. Tranh chấp lao động nhất là tranh chấp lao động tập thể một khi đã xảy ra sẽ là yếu tố có khả năng phá bỏ những ổn định, phát triển đó.

3. Phân loại tranh chấp lao động

Việc phân loại tranh chấp lao động có ý nghĩa quan trọng. Nó sẽ giúp chúng ta xác định chính xác từng loại tranh chấp để từ đó áp dụng cơ chế giải quyết cho phù hợp và có hiệu quả, đảm bảo được quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 157 Bộ luật lao động, tranh chấp lao động được chia làm hai loại:

- Tranh chấp lao động cá nhân;
- Tranh chấp lao động tập thể.

Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa người lao động với người sử dụng lao động. Tranh chấp này chỉ mang tính chất đơn lẻ, cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động chứ không có tính tổ chức, không có sự liên kết tập thể giữa những người lao động với nhau và không có sự tham gia của tổ chức công đoàn.

Nội dung của tranh chấp lao động cá nhân chỉ liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của cá nhân người lao động, hoặc trong một số trường hợp là quyền và lợi ích của một nhóm người lao động hay người sử dụng lao động. Thông thường, tranh chấp lao động cá nhân được phát sinh trong việc áp dụng các quy phạm pháp luật vào từng quan hệ cụ thể. Hay nói cách khác, chúng thường phát sinh trong quá trình thực hiện, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trong việc thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội v.v. Việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân sẽ giúp các bên chủ thể của quan hệ lao động không khôi phục lại các quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Tranh chấp lao động tập thể là tranh chấp giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động. Tranh chấp này có thể xảy ra trong phạm vi một bộ phận doanh nghiệp, trong toàn bộ doanh nghiệp hoặc thậm chí ở phạm vi rộng hơn như trong một ngành.

Dấu hiệu đặc trưng cơ bản của loại tranh chấp này chính là tính tập thể. Yếu tố tập thể không chỉ được thể hiện trong nội dung của tranh chấp mà còn được thể hiện thông qua chủ thể tham gia tranh chấp. Về phía người lao động, chủ thể tham gia tranh chấp với người sử dụng lao động bao giờ cũng là tập thể người lao động mà đại diện là ban chấp hành

công đoàn cơ sở. Trong tranh chấp tập thể, tổ chức công đoàn là một bên của tranh chấp, trực tiếp yêu cầu người sử dụng lao động phải đáp ứng giải quyết kịp thời các yêu cầu của tập thể người lao động. Vì vậy, so với tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể bao giờ cũng diễn ra phức tạp hơn và có tính tổ chức, quy mô hơn nên khi giải quyết cần phải có một cơ chế giải quyết thích hợp.

Nội dung của tranh chấp lao động tập thể bao giờ cũng liên quan đến quyền và lợi ích của cả một tập thể người lao động. Thông thường, chúng được phát sinh trong việc thực hiện các điều khoản đã thỏa thuận trước đó (thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể) như điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động... hoặc trong việc thiết lập các quyền và nghĩa vụ mới mà trước đó các bên chưa thỏa thuận do những yếu tố phát sinh tại thời điểm tranh chấp.

Tranh chấp lao động tập thể còn được tiếp tục phân loại thành trach chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Trong đó, tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao dộng, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa

tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Để phân biệt các loại tranh chấp nói trên, người ta thường căn cứ vào chủ thể tham gia tranh chấp, nội dung tranh chấp và tính chất của tranh chấp. Đối với mỗi loại tranh chấp, pháp luật quy định một cơ chế giải quyết riêng, phù hợp với tính chất, đặc điểm của từng loại.

4. Tình hình và nguyên nhân phát sinh tranh chấp lao động

Trong những năm qua, tranh chấp lao động phát sinh theo chiều hướng ngày một gia tăng và ngày càng có ảnh hưởng khá lớn tới các lĩnh vực kinh tế, xã hội cũng như việc quản lý nhà nước về lao động. Đặc biệt trong thời gian gần đây, tranh chấp lao động tập thể xuất hiện ngày càng nhiều. Một số tranh chấp lao động tập thể do không được giải quyết kịp thời, thỏa đáng đã dẫn đến các cuộc đình công của người lao động. Theo thống kê chưa đầy đủ của ngành lao động thương binh và xã hội từ năm 1989 đến tháng 6 năm 2006 đã có tới 1292 cuộc đình công lớn nhỏ. Năm 1995 có 60 cuộc, 9 tháng đầu năm 2000 có đến 70 cuộc, 6 tháng đầu năm 2006 có 308 cuộc...

Các cuộc đình công nói trên đã xảy ra ở nhiều nơi, trong mọi loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và ở cả các doanh nghiệp nhà nước). Nhiều cuộc đình công đã xảy ra với quy mô lớn. Có cuộc đình công đã kéo dài 9 ngày (Xí nghiệp cao su Thái Bình), tới hơn 1.000 người lao động tham gia (Công ty may Đồng Nai) và có những cuộc đình công đã mang tính chất tổ chức rõ rệt (Xí nghiệp cao su Thái Bình).

Qua thực tế các cuộc tranh chấp lao động xảy ra trong thời

gian qua, chúng ta thấy nổi lên một số nguyên nhân cơ bản sau:

- *Thứ nhất*: Về phía người sử dụng lao động.

Mục đích lớn nhất của người sử dụng lao động khi tham gia các quan hệ lao động là thu được nhiều lợi nhuận. Để đạt được mục đích này, người sử dụng lao động đã tìm cách tiết kiệm mọi chi phí, kể cả việc vi phạm pháp luật lao động gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Đây có thể coi là nguyên nhân cơ bản trực tiếp và có ý nghĩa quyết định dẫn đến tranh chấp lao động ở nước ta.

Các doanh nghiệp quốc doanh không chỉ trả lương thấp, lương chậm, không đảm bảo việc làm cho người lao động mà còn thiếu dân chủ công khai trong phân phối thu nhập, phúc lợi, trong việc xây dựng đơn giá sản phẩm...

Còn ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các chủ doanh nghiệp mặc dù biết rõ các quy định của pháp luật lao động nhưng cố tình né tránh không thực hiện, hoặc thực hiện không đầy đủ xâm phạm đến quyền lợi của người lao động như không ký hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, kéo dài thời gian học việc, tập sự, hay bắt người lao động làm việc quá thời gian pháp luật quy định mà không trả thêm lương... Một số doanh nghiệp còn trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định (Nhà máy dệt Nam Định). Cùng với các hiện tượng vi phạm pháp luật, người sử dụng lao động còn có thái độ đối xử thô bạo, xúc phạm tới nhân phẩm của người lao động, đặc biệt là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Công ty Ree Young, Công ty may 3/2, Công ty liên doanh Lạc Tỷ).

- *Thứ hai*: Về phía người lao động

Hầu hết các yêu cầu mà người lao động đưa ra tranh chấp là chính đáng, không ngoài các nội dung thuộc quan hệ lao động như quyền được thành lập, tham gia hoạt động công đoàn; lợi ích trong việc phân phối tiền lương, tiền thưởng... Tuy nhiên, về phương diện đấu tranh còn thiếu tính tổ chức, hầu hết chỉ mang tính chất tự phát.

Mặt khác, trình độ của người lao động còn quá thấp, lại không am hiểu pháp luật nên họ còn lúng túng trong việc tìm ra hướng giải quyết khi có tranh chấp lao động phát sinh, dẫn đến tổ chức các cuộc đình công khi thực tế chưa cần thiết.

- *Thứ ba*: Về phía tổ chức công đoàn

Công đoàn cơ sở là người trực tiếp bảo vệ những quyền lợi hợp pháp của người lao động trước người sử dụng lao động. Nhưng trên thực tế, hoạt động công đoàn cơ sở còn yếu kém, chưa phát huy được tác dụng. Một số người đứng đầu tổ chức công đoàn, vì lợi ích cá nhân đã đứng về phía chủ sử dụng lao động để chống lại quyền lợi của tập thể người lao động.

Nhiều doanh nghiệp ngoài quốc doanh, có vốn đầu tư nước ngoài còn chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Vì vậy, tập thể người lao động thiếu một chỗ dựa quan trọng ngay tại cơ sở và không liên kết được với các công đoàn cấp trên.

- *Thứ tư:* Về phía cơ quan nhà nước có thẩm quyền

Các cơ quan nhà nước có thẩm quyền còn buông lỏng trong hoạt động quản lý, không thực hiện việc thanh tra lao động thường xuyên nên chưa phát hiện hoặc xử lý kịp thời những vi phạm pháp luật của các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

Nhiều cuộc đình công sau khi xảy ra hoặc đã kết thúc, cơ quan có thẩm quyền ở địa phương mới biết, trong một số trường hợp còn tỏ ra lúng túng bị động trong xử lý. Có nơi phải nhờ đến sự can thiệp của cơ quan công an (như Xí nghiệp may xuất khẩu Đà Nẵng) mà vẫn không giải quyết được triệt để những vướng mắc về lợi ích đang tranh chấp.

5. Hệ thống các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp

- Hội đồng hòa giải cơ sở hoặc hòa giải viên lao động của cơ quan lao động cấp huyện nơi không có hội đồng hòa giải.

+ Hội đồng hòa giải cơ sở được thành lập tại các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc công đoàn lâm thời, có thẩm quyền hòa giải mọi tranh chấp giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động. Hội đồng hòa giải gồm số đại diện ngang nhau của bên người sử dụng lao động và bên người lao động, số lượng do hai bên thỏa thuận. Nhiệm kỳ của hội đồng là hai năm. Đại diện của mỗi bên luân phiên làm chủ tịch và thư ký hội đồng. Hội đồng làm việc theo nguyên tắc thỏa thuận và nhất trí.

+ Hòa giải viên lao động do cơ quan lao động cấp huyện cử ra, có thẩm quyền hoà giải tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

- Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh:

Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh do cơ quan lao động cấp tỉnh lập ra và cử đại diện làm chủ tịch, có nhiệm vụ hoà giải các tranh chấp lao động tập thể đã qua hòa giải cơ sở nhưng không thành và giải quyết các tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp không được đình công. Hội đồng

trọng tài lao động cấp tỉnh được hình thành theo số lẻ, tối đa không quá 7 thành viên, bao gồm các thành viên chuyên trách và kiêm chức là đại diện của cơ quan lao động, đại diện của công đoàn, đại diện của những người sử dụng lao động và một số luật gia, nhà quản lý, nhà hoạt động xã hội có uy tín ở địa phương. Nhiệm kỳ của hội đồng trọng tài là 3 năm. Hội đồng làm việc theo chế độ tập thể, quyết định theo đa số bằng cách bỏ phiếu kín.

- Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện

Chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về quyền đã được hoà giải nhưng không thành; các bên có đơn yêu cầu chủ tịch huyện giải quyết. Trong quá trình giải quyết tranh chấp, nếu phát hiện có vi phạm pháp luật, chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện có quyền xử lý theo thẩm quyền.

- Tòa án nhân dân

+ Tòa lao động thuộc tòa án nhân dân trực tiếp giải quyết các vụ án lao động. Cũng như tòa hình sự, dân sự... tòa lao động là một tòa chuyên trách được tổ chức trong hệ thống tòa án nhân dân. Hệ thống tòa lao động bao gồm:

. Tòa lao động thuộc Tòa án nhân dân tối cao;

. Tòa lao động thuộc Tòa án nhân dân tỉnh;

. Các thẩm phán chuyên trách thuộc tòa án nhân dân quận, huyện.

Thẩm quyền của tòa án được quy định trong Bộ luật lao động và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động. Theo các quy định đó, thẩm quyền của tòa án có thể phân loại theo các căn cứ sau:

** Thẩm quyền của tòa án theo vụ việc*

- Tòa án nhân dân có quyền xét xử sơ thẩm các tranh chấp lao động cá nhân mà hội đồng hòa giải cơ sở hoặc hòa giải viên lao động đã hòa giải nhưng không thành, hoặc hội đồng hòa giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động không giải quyết trong thời hạn quy định, trừ các tranh chấp sau đây không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở:

+ Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

+ Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

+ Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

+ Tranh chấp về bảo hiểm xã hội giữa người lao động đã nghỉ việc với người sử dụng lao động hoặc cơ quan bảo hiểm và giữa người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội;

+ Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

- Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các tranh chấp lao động tập thể đã được hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết mà tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng trọng tài lao động.

** Thẩm quyền của toà án nhân dân các cấp.*

- Tòa án nhân dân cấp huyện có thẩm quyền xét xử sơ

thẩm các tranh chấp lao động cá nhân trừ những vụ việc pháp luật quy định thuộc thẩm quyền của tòa án cấp tỉnh.

- Tòa án nhân dân cấp tỉnh có thẩm quyền xét xử sơ thẩm các tranh chấp lao động cá nhân có yếu tố nước ngoài, các tranh chấp lao động tập thể và một số tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của tòa án cấp huyện nhưng nếu thấy cần thiết, tòa án cấp tỉnh có thể lấy lên giải quyết.

- Ngoài ra, tòa án nhân dân cấp tỉnh và Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền phúc thẩm, giám đốc thẩm, tái thẩm các bản án, quyết định lao động theo quy định của pháp luật.

** Thẩm quyền của tòa án theo lãnh thổ*

Tòa án có thẩm quyền xét xử sơ thẩm vụ án lao động là tòa án nơi làm việc hoặc nơi cư trú của bị đơn. Nếu bị đơn là pháp nhân thì tòa án có thẩm quyền là tòa án nơi pháp nhân có trụ sở chính. Các đương sự có quyền thỏa thuận việc yêu cầu tòa án nơi làm việc hoặc nơi cư trú của nguyên đơn giải quyết vụ án lao động.

** Thẩm quyền của tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn*

Nguyên đơn có quyền lựa chọn tòa án để yêu cầu giải quyết vụ án lao động trong các trường hợp sau:

- Trường hợp không biết rõ trụ sở hoặc nơi cư trú của bị đơn thì nguyên đơn có thể yêu cầu tòa án nơi có tài sản hoặc nơi có trụ sở hoặc nơi cư trú cuối cùng của bị đơn giải quyết vụ án;

- Vụ án phát sinh từ hoạt động của chi nhánh doanh nghiệp thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi doanh nghiệp có trụ sở hoặc nơi có chi nhánh doanh nghiệp giải quyết;

- Vụ án phát sinh từ hoạt động của chi nhánh doanh nghiệp thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi doanh nghiệp có trụ sở hoặc nơi có chi nhánh doanh nghiệp giải quyết;

- Vụ án phát sinh từ hoạt động của người sử dụng lao động là người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi người sử dụng lao động là chủ chính có trụ sở hoặc cư trú hoặc nơi người cai thầu, người có vai trò trung gian cư trú giải quyết;

- Vụ án phát sinh do vi phạm hợp đồng lao động, tranh chấp lao động tập thể, hợp đồng học nghề thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi thực hiện hợp đồng lao động, tranh chấp lao động tập thể hoặc hợp đồng học nghề giải quyết;

- Vụ án về đòi bồi thường thiệt hại tính mạng, sức khỏe, chi phí y tế do bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc đòi trả tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc và khoản tiền trả cho người lao động về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế khi người lao động không thuộc loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi cư trú của mình hoặc nơi bị đơn có trụ sở hoặc cư trú giải quyết;

- Vụ án về đòi người lao động bồi thường thiệt hại tài sản, phí dạy nghề thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi người đó làm việc hoặc cư trú giải quyết. Trong trường hợp có nhiều bị đơn có nơi làm việc hoặc nơi cư trú khác nhau thì nguyên đơn có quyền yêu cầu tòa án nơi một trong các bị đơn làm việc hoặc cư trú giải quyết;

- Nếu trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể mà các bên đã thỏa thuận trước về tòa án giải quyết việc tranh chấp thì nguyên đơn chỉ được khởi kiện tại tòa án đó.

II. ĐÌNH CÔNG

1. Khái niệm

Đình công là một quyền cơ bản của giai cấp công nhân và những người lao động, là phương tiện cuối cùng để họ có thể tự bảo vệ mình khi cần thiết, nhất là trong điều kiện của nền kinh tế thị trường. Vì vậy, đối với những nước có nền kinh tế xã hội phát triển và ổn định thì đình công là một vấn đề hết sức quen thuộc và được luật pháp cho phép.

Quyền đình công của người lao động được nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau.

Dưới góc độ kinh tế - xã hội, đình công được coi là một quyền kinh tế - xã hội của người lao động trong nền kinh tế thị trường. Nó nhằm gây sức ép buộc người sử dụng lao động phải giải quyết các vấn đề về quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động phát sinh trực tiếp từ quan hệ lao động như tiền lương, tiền thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội v.v..

Dưới góc độ pháp lý, đình công được hiểu là một trong những quyền cơ bản của người lao động được pháp luật quy định. Nó đảm bảo cho người lao động được quyền nghỉ việc tập thể nhằm buộc người sử dụng lao động hoặc các chủ thể khác phải thỏa mãn những yêu sách chính đáng của mình. Tuy nhiên, quyền đình công này chỉ giới hạn trong khuôn khổ mà pháp luật cho phép và phải tuân theo những trình tự, thủ tục nhất định do pháp luật quy định.

Qua đó, ta có thể định nghĩa đình công như sau:

Đình công là sự ngừng việc tập thể có tổ chức của người lao động, nhằm gây áp lực buộc người sử dụng lao động

hoặc các chủ thể khác phải thỏa mãn một hoặc một số yêu cầu của tập thể lao động.

Về mặt bản chất, đình công vừa là sự phản ánh về tranh chấp lao động tập thể giữa một bên là tập thể lao động và một bên là người sử dụng lao động, lại vừa là hậu quả của một quá trình giải quyết không thành tranh chấp này. Đồng thời, đình công còn là biện pháp mà pháp luật cho phép tập thể lao động được tiến hành nhằm giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng theo hướng có lợi cho phía tập thể người lao động.

Như vậy, đình công không phải là tranh chấp lao động tập thể như nhiều người vẫn quan niệm.

Đình công của người lao động cũng hoàn toàn khác với quyền biểu tình của công dân Việt Nam được quy định tại Điều 69 Hiến pháp 1992. Đình công là quyền kinh tế - xã hội chỉ của riêng người lao động, còn biểu tình lại là một trong những quyền chính trị cơ bản của mọi công dân nghĩa là bao gồm cả người lao động, người sử dụng lao động và mọi công dân khác. Mặt khác, người lao động sử dụng quyền đình công theo quy định của pháp luật nhằm bảo vệ những quyền và lợi ích kinh tế hợp pháp của mình trong phạm vi quan hệ đã được thiết lập với người sử dụng lao động (không liên quan đến vấn đề chính trị). Còn với quyền biểu tình, công dân có thể đòi quyền lợi về mọi mặt, mà chủ yếu vẫn là các vấn đề chính trị như: đòi quyền tự do lập hội, tự do ngôn luận, đảm bảo các chính sách chính trị, kinh tế - xã hội cho công dân.

Ở Việt Nam, ngay sau khi Cách mạng tháng Tám thành công, nước Việt Nam dân chủ cộng hòa ra đời, năm 1947, Hồ Chủ Tịch đã ký Sắc lệnh số 29/SL trong đó có ghi nhận

quyền đình công của người lao động. Nhưng sau đó, trong một thời gian dài, do đặc thù của cơ chế quản lý kinh tế tập trung bao cấp, quyền đình công của người lao động đã không được sử dụng và trên thực tế, người lao động cũng chưa lần nào phải sử dụng tới quyền này.

Ngày nay, trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, các quan hệ lao động không còn mang tính hành chính như trước nữa, nó đã mang màu sắc của các quan hệ kinh tế trên thị trường và có sự đấu tranh về lợi ích giữa các bên. Vì vậy, các tranh chấp lao động (đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể) xảy ra ngày càng nhiều hơn và trong nhiều trường hợp người lao động đã phải dùng đến biện pháp cuối cùng, đó là đình công.

Thực tế cho thấy từ năm 1989, ngay sau khi chuyển hướng phát triển kinh tế thị trường các cuộc đình công đã liên tiếp nổ ra, nhưng vì chưa có sự điều tiết của pháp luật nên các cuộc đình công này vẫn còn thiếu tính tổ chức và mang tính chất tự phát. Một số cuộc đình công đã phải có sự can thiệp của chính quyền và cơ quan công an mới giải quyết được. Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn đó, Bộ luật lao động đã ghi nhận và cụ thể hóa quyền bình công của người lao động, đưa quyền đình công vào trong khuôn khổ của pháp luật.

2. Đặc điểm cơ bản của đình công

a. Đình công biểu hiện thông qua sự ngừng việc của người lao động và do tập thể người lao động tiến hành

Sự ngừng việc của người lao động được thể hiện ở nhiều dạng và nhiều mức độ khác nhau. Nhưng quyền đình công thường được biểu hiện ở sự ngừng việc triệt để của bản thân

người lao động khi lẽ ra họ phải thực hiện công việc theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy chế của nơi làm việc. Vì vậy, tất cả những sự ngừng việc không triệt để như nghỉ việc lẻ tẻ, làm việc cầm chừng (lãn công) nhằm đối phó với người sử dụng lao động không được xác định là đình công. Việc lãn công cũng không được thừa nhận và bị coi là hành vi vi phạm kỷ luật lao động, bị người sử dụng lao động xử lý theo quy định về kỷ luật lao động.

Ngoài ra, sự ngừng việc đình công còn phải do nhiều người lao động cùng tiến hành. Một vài người ngừng việc mặc dù có tổ chức vẫn không được coi là đình công. Đình công sẽ chỉ được thừa nhận khi có sự ngừng việc triệt để của tập thể người lao động hoặc của một bộ phận người lao động trong tập thể ấy. Theo quy định tại Điều 174b Bộ luật lao động thì việc thực hiện quyền đình công phải được trên 50% số lao động doanh nghiệp (nếu đình công do tập thể lao động của doanh nghiệp có dưới 300 lao động tiến hành) hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến (nếu doanh nghiệp có từ 300 lao động trở lên phải lấy ý kiến thông qua người đại diện) tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký.

b. Đình công luôn có tính tổ chức

Quyền đình công được biểu hiện bằng sự ngừng việc triệt để của người lao động. Nhưng sự ngừng việc này đòi hỏi phải có sự phối hợp về mặt ý chí và tổ chức của những người lao động với nhau. Nghĩa là, sự ngừng việc này phải có sự chỉ đạo, sự tổ chức, lãnh đạo và điều hành chung của một cá nhân, một nhóm người hay sự phối hợp của cả tập thể người lao động.

Luật lao động chỉ thừa nhận đình công là hợp pháp khi nó

do ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện do tập thể lao động cử quyết định và lãnh đạo tổ chức đình công từ khâu lấy ý kiến tán thành đình công, lãnh đạo đình công, đại diện cho tập thể lao động đình công trước tòa...).

Mọi cuộc ngừng việc, dù là của rất đông người lao động nhưng không có lãnh đạo hợp pháp thì vẫn không được thừa nhận là đình công hợp pháp.

c. Đình công bao giờ cũng đi liền với các yêu sách

Những yêu sách này có thể xuất phát từ những nhu cầu chính đáng, cũng có thể xuất phát từ những nguyện vọng khác. Chính vì vậy không phải cuộc đình công nào cũng là hợp pháp.

3. Các loại đình công

Việc phân loại đình công cũng là một vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn. Bởi, tuy có thể có cùng những đặc điểm như ta đã phân tích ở trên nhưng đình công có thể diễn ra với nhiều loại hình khác nhau với những tính chất rất khác nhau. Do đó, đòi hỏi phải có những quy định và biện pháp xử lý đối với từng loại cho phù hợp.

Theo quy định của Bộ luật lao động có ba cách phân loại đình công sau:

a. Căn cứ vào phạm vi đình công thì đình công gồm hai loại: Đình công doanh nghiệp và đình công bộ phận.

Đình công doanh nghiệp là đình công do tập thể lao động doanh nghiệp tiến hành.

Đình công bộ phận là đình công do tập thể lao động của bộ phận cơ cấu doanh nghiệp tiến hành.

b. Nếu căn cứ vào tính hợp pháp của đình công thì đình công cũng có hai loại: Đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp

Đình công hợp pháp là đình công đảm bảo được đầy đủ các điều kiện sau đây:

- Phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể và trong phạm vi quan hệ lao động;

- Được những người lao động làm việc tại một doanh nghiệp tiến hành trong phạm vi doanh nghiệp đó;

- Tập thể lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh mà không yêu cầu tòa án giải quyết;

- Tuân theo các quy định của pháp luật về trình tự, thủ tục tiến hành đình công;

- Doanh nghiệp nơi tập thể lao động tiến hành đình công không thuộc danh mục doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh quốc phòng do Chính phủ quy định.

- Không vi phạm quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng cuộc đình công.

Đình công bất hợp pháp là đình công thiếu một trong các điều kiện trên.

c. Nếu căn cứ vào nguyên nhân đình công thì có đình công về quyền và đình công về lợi ích.

Đình công về quyền là đình công phát sinh từ những cuộc tranh chấp lao động tập thể về quyền và đình công về lợi ích là những cuộc đình công phát sinh từ những cuộc tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

4. Trình tự, thủ tục tiến hành đình công

Đối với các cuộc tranh chấp lao động tập thể về quyền, sau khi chủ tịch huyện đã giải quyết mà tập thể lao động không đồng ý thì họ có quyền đình công. Đối với các tranh chấp tập thể về lợi ích, nếu sau khi hội đồng trọng tài lao động đã giải quyết mà tập thể lao động không đồng ý thì có quyền đình công.

Khi chuẩn bị đình công, người có quyền lãnh đạo đình công phải lấy ý kiến trực tiếp của người lao động (nếu phạm vi đình công có dưới 300 lao động). Nếu phạm vi đình công có từ 300 lao động trở lên thì người lãnh đạo đình công lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn, tổ trưởng tổ công đoàn và tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng, tổ phó tổ sản xuất. Việc tổ chức lấy ý kiến phải thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký, với các nội dung đã được quy định (xem Điều 174a Bộ luật lao động). Nếu đủ tỷ lệ đồng ý để tiến hành đình công, người lãnh đạo đình công phải ra quyết định đình công (xem Điều 174b Bộ luật lao động).

Sau khi quyết định đình công, ban chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện nhiều nhất là 3 người để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 1 bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh và 1 bản thông báo cho liên đoàn lao động cấp tỉnh.

Việc trao bản yêu cầu, gửi bản thông báo phải được tiến hành chậm nhất là 5 ngày trước ngày bắt đầu đình công được ấn định trong bản yêu cầu, bản thông báo. Trong bản yêu cầu và bản thông báo phải nêu rõ các vấn đề bất đồng, nội

dung yêu cầu giải quyết, kết quả bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký tán thành đình công và thời điểm bắt đầu đình công.

Trước, trong và sau khi kết thúc đình công, người lao động và người sử dụng lao động không được có những hành vi như cản trở hoặc ép buộc người khác đình công, dùng bạo lực làm tổn hại máy móc thiết bị tài sản của doanh nghiệp, sa thải hoặc điều động người lao động đi làm việc ở nơi khác vì lý do đình công; trù dập trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo đình công.

Trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế quốc dân, an ninh quốc gia hoặc an toàn công cộng, Thủ tướng Chính phủ có quyền quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

5. Cơ quan có thẩm quyền giải quyết các cuộc đình công

Việc giải quyết các cuộc đình công thuộc thẩm quyền của tòa lao động tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công. Trường hợp ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của tòa án nhân dân cấp tỉnh thì có quyền khiếu nại lên tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao.

CHƯƠNG XII
QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Lao động là một nguồn tài nguyên quý giá nhất của một quốc gia. Chính vì vậy, mỗi một quốc gia trong hệ thống các chính sách của mình đều quan tâm đến lĩnh vực sử dụng lao động.

Thông qua những biện pháp khác nhau trực tiếp hoặc gián tiếp can thiệp vào lĩnh vực này, vai trò của nhà nước có một tầm quan trọng đặc biệt. Ảnh hưởng của nhà nước và hệ thống các chính sách và pháp luật về lao động đã thực sự tạo ra sự bình ổn trong quan hệ lao động - xã hội và thúc đẩy loại quan hệ này phát triển.

Quản lý lao động là hoạt động bao hàm cả việc thiết kế các cơ chế, các công cụ quản lý, các biện pháp quản lý và vận hành cơ chế đó nhằm đạt được mục tiêu phát triển nền kinh tế - xã hội. Vì thế, khi nghiên cứu vấn đề này cũng cần phải xét đến cả hai mặt của nó gồm: Các biện pháp quản lý chung và các biện pháp đảm bảo duy trì quyền quản lý của nhà nước. Ở đó các biện pháp quản lý chung tạo ra môi trường pháp lý lao động, còn các biện pháp đảm bảo sẽ tạo nên hiệu quả của hoạt động quản lý.

A. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

I. KHÁI NIỆM VÀ NỘI DUNG CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

1. Khái niệm

Quản lý lao động nếu hiểu theo nghĩa rộng bao gồm cả hoạt động quản lý xã hội và quản lý nhà nước về lao động. Quản lý xã hội về lao động khác với quản lý nhà nước về lao động ở chỗ nó không dùng quyền lực nhà nước để điều khiển quá trình lao động xã hội và thông thường nó áp dụng các biện pháp xã hội trong quản lý. Hoạt động quản lý xã hội vì vậy có tính chất thuần túy và về một mặt nào đó, ở một thời kỳ nào đó người ta hay sử dụng các biện pháp truyền thống, các quy tắc xã hội phục vụ cho hoạt động quản lý.

Quản lý nhà nước về lao động là hình thức quản lý đặc biệt và có hiệu quả to lớn trong thực tiễn. Điều này xuất phát từ chức năng của nhà nước cũng như từ sức mạnh vốn có của bản thân nhà nước. Hoạt động quản lý được thực hiện qua các biện pháp khác nhau, song luôn chứa đựng yếu tố quyền lực. Do tính chất bắt buộc của những quy tắc mà nó đưa ra, hoạt động quản lý lao động luôn có tính cưỡng chế.

Đặc điểm cơ bản của hoạt động quản lý nhà nước về lao động biểu hiện ở những nét tiêu biểu về chủ thể và tính chất cũng như mục đích của việc quản lý. Điều này tạo nên sự khác biệt giữa quản lý nhà nước về lao động và hoạt động quản lý lao động ở các đơn vị sử dụng lao động, kể cả các đơn vị sử dụng lao động trong khu vực nhà nước (như các doanh nghiệp nhà nước).

- *Về chủ thể*: Nét đặc trưng của quan hệ quản lý này một bên chủ thể bao giờ cũng là nhà nước - biểu hiện cụ thể là một cơ quan nhà nước.

- *Về mặt tính chất*: Quan hệ quản lý lao động do một bên là nhà nước nên luôn luôn có tính chất bắt buộc. Quản lý nhà nước về lao động là loại quản lý nghiêm khắc nhất. Và do tính chất ấy, nó dễ dàng tạo ra hậu quả bất lợi cho bên bị quản lý nếu không tuân thủ các mệnh lệnh nhà nước.

- *Về mục đích*: Quản lý nhà nước về lao động không phải là quan hệ lao động mà là quan hệ hành chính. Mặc dù nó không tạo ra quan hệ lao động nhưng nó tạo ra các điều kiện xác lập, duy trì và ổn định các quan hệ lao động cụ thể, tức là tạo ra điều kiện về môi trường pháp lý cho tương quan lao động. Nói một cách hình tượng, quản lý nhà nước về lao động tạo ra một hành lang pháp lý cho quan hệ lao động vận hành - trong đó các hình thức và phương pháp cũng được thiết kế theo những tiêu chuẩn phù hợp với pháp luật và các lợi ích xã hội.

2. Nội dung của quản lý nhà nước về lao động

Theo Điều 180 Bộ luật lao động được Quốc hội thông qua ngày 23/6/1994 thì quản lý nhà nước về lao động bao gồm 7 nội dung lớn có thể liệt kê thành ba nhóm nội dung sau đây:

- *Nhóm một*: Bao gồm các nội dung pháp lý chung phục vụ cho yêu cầu phát triển lực lượng lao động xã hội như:

+ Nắm cung cầu và sự biến động cung cầu làm cơ sở quyết định chính sách quốc gia, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội;

+ Ban hành và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật lao động;

+ Xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình quốc gia về việc làm, di dân xây dựng các vùng kinh tế mới, đưa người đi làm việc ở nước ngoài;

+ Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

+ Mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế với nước ngoài và các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực lao động.

- *Nhóm hai*: Bao gồm các nội dung nhằm tạo điều kiện để quan hệ lao động duy trì và phát triển; ở đó Chính phủ có quyền "*quyết định các chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động và các chính sách khác về lao động và xã hội; về xây dựng mối quan hệ trong các doanh nghiệp*" (khoản 4 Điều 180 Bộ luật lao động).

- *Nhóm ba*: Là các nội dung đảm bảo cho sự duy trì, ổn định và làm lành mạnh môi trường lao động, quan hệ lao động như: "*Thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động và xử lý các vi phạm pháp luật lao động, giải quyết các tranh chấp lao động*" (khoản 6 Điều 180 Bộ luật lao động).

Như vậy, quản lý nhà nước có một hệ thống các nội dung lớn và phức tạp. Song nếu xem xét trên bình diện chung nhất, hoạt động quản lý lao động chủ yếu tập trung vào hai nội dung cơ bản, đó là:

a. Xây dựng các chính sách, các văn bản pháp luật và hướng dẫn thi hành các văn bản pháp luật về lao động - xã hội như:

- Chính sách về việc làm và thị trường lao động;
- Chính sách về thu nhập và tiền lương;
- Chính sách về bảo hộ lao động;
- Chính sách về bảo hiểm xã hội;
- Chính sách về sử dụng lao động;
- Các quy định về mối quan hệ lao động;

- Chính sách hợp tác quốc tế về lao động;
- Các chính sách khác về lao động và xã hội.

b. Thực hiện sự điều hành, thanh tra, kiểm tra việc thi hành các chính sách và pháp luật lao động, xử lý các vi phạm pháp luật lao động, giải quyết các tranh chấp lao động và các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động

Thông qua việc xây dựng và ban hành các chính sách và pháp luật về lao động cũng như kiểm soát việc thực hiện các chính sách và pháp luật ấy, Nhà nước thực sự đã thâu tóm toàn bộ hoạt động quản lý lao động ở tầm vĩ mô cũng như vi mô. Và để thực hiện được việc đó Nhà nước phải dựa vào một hệ thống các cơ quan của mình với các hình thức, phương pháp nhất định trong quá trình quản lý để đạt được mục tiêu trước mắt cũng như lâu dài.

II. CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG, CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

1. Các cơ quan quản lý lao động

Theo quy định tại Điều 181 Bộ luật lao động: "*Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước*".

Như vậy, theo quy định này Chính phủ có thẩm quyền cao nhất trong lĩnh vực quản lý lao động.

Tham mưu cho Chính phủ, đồng thời thực hiện quyền hạn của mình có hai hệ thống cơ quan:

- Cơ quan quản lý chuyên môn: gồm có Bộ lao động thương binh và xã hội và các sở lao động thương binh và xã

hội (ở cấp tỉnh) và các phòng (ban) lao động, thương binh và xã hội (ở cấp huyện).

- Cơ quan quản lý chung gồm các ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, các ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh; các ngành kinh tế quốc dân.

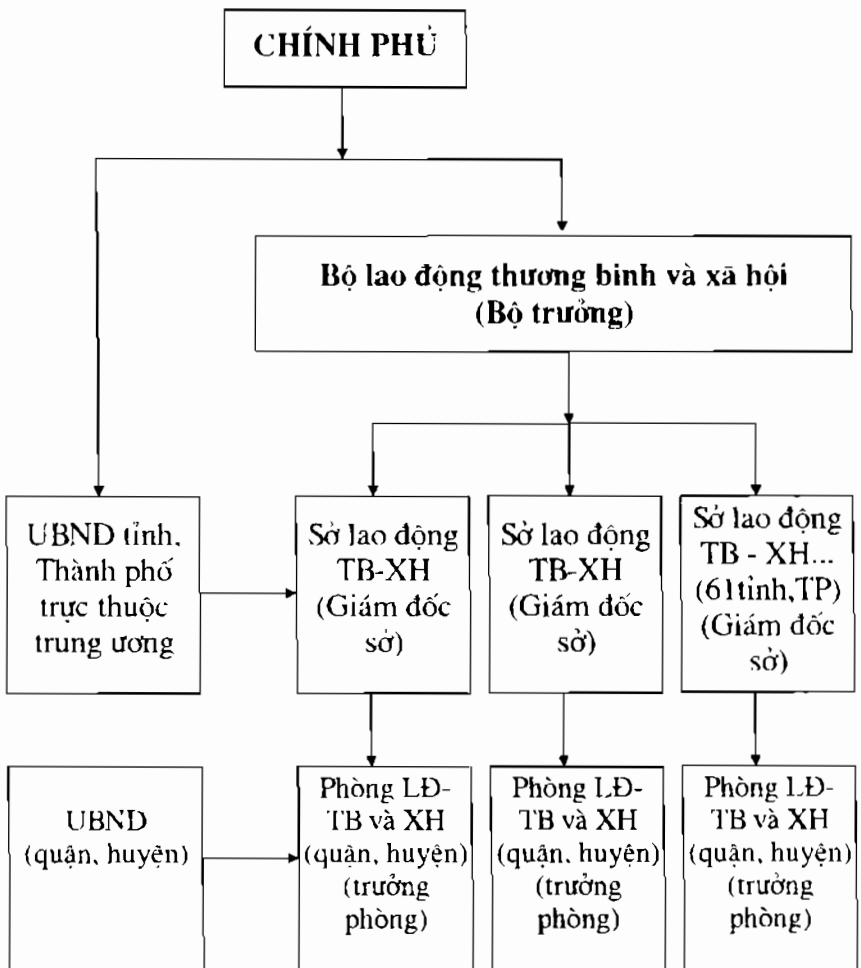
Trong đó "*Bộ lao động thương binh và xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động*" (khoản 1 Điều 181 Bộ luật lao động).

Theo Nghị định 29/2003/NĐ-CP ngày 31/3/2003, để "thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động, dạy nghề, chính sách đối với thương binh, liệt sỹ và người có công, bảo trợ xã hội, phòng chống tệ nạn xã hội (gọi chung là lao động, thương binh và xã hội) trong phạm vi cả nước; quản lý nhà nước các dịch vụ công và thực hiện đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn nhà nước thuộc Bộ quản lý theo quy định của pháp luật" Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thiết kế một bộ máy khá đồ sộ gồm: 15 cơ quan tham mưu (trong đó có 8 vụ, 1 tổng cục, 4 cục, 2 cơ quan cấp vụ, 5 đơn vị sự nghiệp). Cơ cấu này đã được thay đổi khá nhiều so với cơ cấu quy định tại Nghị định số 96/CP ngày 07/12/1993 của Chính phủ về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (xem bảng 2).

Ngoài ra, ở các địa phương (tỉnh, huyện) trong cả nước đều có các cơ quan chuyên môn giúp địa phương thực hiện tốt hoạt động quản lý nhà nước về lao động - trong đó quan trọng nhất là các sở lao động - thương binh và xã hội. Trong phạm vi chức năng của mình sở lao động là đơn vị có rất nhiều các nhiệm vụ quan trọng trong công tác quản lý lao động và giải quyết các vấn đề về lao động - xã hội một cách

trực tiếp. Bộ lao động - thương binh và xã hội không chỉ là cơ quan quản lý chuyên ngành về lao động mà còn thực hiện các nhiệm vụ khác do yêu cầu của xã hội, đó là những nhiệm vụ gắn liền với chính sách đối với thương binh - liệt sỹ và các đối tượng chính sách xã hội.

Bảng 1: Sơ đồ về cơ cấu, tổ chức các cơ quan quản lý lao động



Bảng 2: Lược đồ cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - thương binh và xã hội:[1]

(1).Xem: Nghị định 29/2003/NĐ-CP ngày 31/3/2003 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ngày 21/2/1995, Bộ lao động thương binh và xã hội có Báo cáo số 07/LĐTB-XH. Báo cáo trình Thủ tướng Chính phủ đề nghị điều chỉnh một số nhiệm vụ và chuyển nhiệm vụ di dân và phát triển vùng kinh tế mới sang Bộ nông nghiệp và công nghiệp thực phẩm (nay là Bộ nông nghiệp và phát triển nông thôn). Chính vì vậy, ngày 01/11/1995, Chính phủ ban hành Nghị định 73/CP về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, trong đó quy định Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn có nhiệm vụ, quyền hạn "Tổ chức chỉ đạo công tác phân bố lao động, dân cư, phát triển vùng kinh tế mới và định canh, định cư". Tham mưu giúp Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn trong công tác đó là Cục định canh định cư và vùng kinh tế mới".(1)

Tham gia quản lý nhà nước về lao động còn có hai loại chủ thể khác: Một bên đại diện cho giới lao động - đó là Tổng liên đoàn lao động Việt Nam - tổ chức đại diện và người sử dụng lao động. Hai chủ thể này có một vị trí đặc biệt và có quyền hạn to lớn. Quyền hạn của Tổng liên đoàn được quy định rõ nét trong Luật công đoàn (Quốc hội thông qua ngày 30/6/1990) và trong chương 13 Bộ luật lao động. Ngoài việc đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, công đoàn còn có quyền tham gia cùng nhà nước xây dựng các chính sách và pháp luật về lao động, có quyền kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

---

(1).Xem Điều 2, 3 Nghị định 73/CP ngày 1/11/1995.

2. Các biện pháp quản lý

Nhà nước thực hiện việc quản lý lao động thông qua các biện pháp sau đây:

- Ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành luật, pháp lệnh về lao động - xã hội;

- Ban hành các nghị định, quyết định, chỉ thị, thông tư... để điều chỉnh quan hệ lao động và đảm bảo các điều kiện lao động;

- Quyết định thành lập và cho phép các doanh nghiệp hoạt động và sử dụng lao động; quản lý các trung tâm, các trường đào tạo nghề;

- Đăng ký các thỏa ước lao động tập thể;

- Xem xét chấp nhận các giải trình về lao động của các doanh nghiệp trong những trường hợp mà pháp luật quy định;

- Cấp sổ lao động, sổ bảo hiểm xã hội;

- Cấp giấy phép lao động cho các tổ chức và cá nhân ra nước ngoài làm việc hoặc làm việc trong các đơn vị sử dụng lao động có nhân tố nước ngoài tại Việt nam. Cấp giấy phép lao động cho các tổ chức và cá nhân nước ngoài lao động tại Việt Nam.

Ngoài các biện pháp đó, Nhà nước còn lập ra một hệ thống các cơ quan có chức năng kiểm tra, giám sát và xử lý các vi phạm trong lĩnh vực lao động và giải quyết các tranh chấp lao động.

B. THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG VÀ XỬ PHẠT CÁC VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Xét về mặt lý luận, thanh tra và xử phạt vi phạm pháp luật lao động là một mặt của hoạt động quản lý lao động và biểu hiện là một trong những phương pháp quản lý của nhà

nước. Song xét về tính thực tiễn của nó, thanh tra và xử phạt vi phạm pháp luật lao động có tính đặc thù, đồng thời nó tạo ra những điều kiện giúp cho hoạt động quản lý lao động có hiệu quả.

I. PHẠM VI CỦA HOẠT ĐỘNG THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG[1]

Hoạt động thanh tra nhà nước về lao động là lĩnh vực thực hiện việc thanh tra của một hệ thống các cơ quan thanh tra trong bộ máy nhà nước. Hoạt động thanh tra vì vậy phải tuân thủ theo các quy định về tổ chức, hoạt động trong pháp lệnh thanh tra.

Những nội dung hoạt động của các cơ quan thanh tra lao động hẹp hơn so với lĩnh vực thanh tra nhà nước.

Phạm vi thanh tra lao động tương đối rộng lớn. Hoạt động thanh tra lao động được tiến hành ở tất cả các ngành nghề của nền kinh tế quốc dân, thuộc mọi thành phần kinh tế. Mặt khác về mặt đối tượng, tất cả các đơn vị sử dụng lao động, nhất là các doanh nghiệp đều là đối tượng của thanh tra lao động.

Nội dung của thanh tra nhà nước về lao động bao gồm:

- Thanh tra lao động:

Thanh tra lao động (còn được hiểu là thanh tra về việc chấp hành pháp luật lao động) tại các cơ sở, các đơn vị sử dụng lao động. Hoạt động này nhằm duy trì việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động như việc ký kết và thực hiện các thỏa ước lao động tập thể, giao kết và thực hiện các hợp đồng lao động, việc trả lương, việc bảo hộ lao động, bảo

(1). Xem: Nghị định số 31/2006/NĐ-CP ngày 29/3/2006 về tổ chức, hoạt động thanh tra lao động - thương binh xã hội.

hiểm xã hội. Như vậy, mục đích của thanh tra lao động là nhằm đảm bảo việc thực hiện đúng đắn các quy định của pháp luật trong lĩnh vực lao động, tiền lương, bảo đảm lợi ích của nhà nước và các bên quan hệ lao động.

- Thanh tra an toàn lao động là một trong những hoạt động chuyên ngành của thanh tra nhà nước về lao động. Lĩnh vực hoạt động của thanh tra an toàn lao động là sự an toàn trong lao động. Về phương diện khoa học kỹ thuật trong các đơn vị sử dụng lao động, việc thanh tra của hệ thống thanh tra về an toàn lao động nhằm xem xét, đánh giá mức độ an toàn trong các dây chuyền sản xuất, các phương tiện lao động, hệ thống máy móc nhà xưởng và các điều kiện kỹ thuật chi phối, liên quan tới quá trình lao động. Hoạt động thanh tra do vậy sẽ khắc phục tình trạng mất an toàn để hạn chế việc xảy ra các tai nạn lao động. Mặt khác, thanh tra an toàn lao động còn có trách nhiệm điều tra các tai nạn lao động, các sự cố kỹ thuật trong lao động để đảm bảo cho tính đúng đắn khi quy định các trách nhiệm pháp lý, góp phần đảm bảo sự nghiêm minh trong quá trình áp dụng pháp luật.

- Thanh tra vệ sinh lao động

An toàn và vệ sinh lao động là hai yếu tố cực kỳ quan trọng bởi chúng có ảnh hưởng tới năng suất, chất lượng và hiệu quả của quá trình lao động. Tình trạng mất an toàn và vệ sinh lao động nếu tồn tại lâu dài sẽ có ảnh hưởng đến việc duy trì tâm - sinh lý bình thường của người lao động, do vậy làm giảm sút khả năng sản xuất và vì thế làm giảm sút hiệu quả lao động.

Để ngăn ngừa tình trạng mất vệ sinh, tình trạng ô nhiễm môi trường lao động, Nhà nước giao cho thanh tra lao động những quyền hạn rất to lớn trong việc điều tra, phân tích,

đánh giá mức độ vệ sinh theo những tiêu chuẩn khoa học, nhằm hạn chế ở mức độ cho phép và tiến tới triệt để xóa bỏ tình trạng không đảm bảo vệ sinh trong lao động.

Theo quy định tại Chương II và VI Luật bảo vệ sức khỏe nhân dân được Quốc hội thông qua ngày 30/6/1989; Chương XVI Bộ luật lao động và Pháp lệnh bảo hộ lao động ngày 10/9/1991 thì hoạt động thanh tra nhà nước về lao động được quy định như sau:

- Bộ lao động thương bình và xã hội và các cơ quan lao động địa phương thực hiện việc thanh tra lao động và thanh tra an toàn lao động.

- Bộ y tế và các cơ quan y tế địa phương thực hiện việc thanh tra vệ sinh lao động.

Ngoài ra, do tính chất đặc thù của một số lĩnh vực, ngành nghề như: Phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các vấn đề thuộc lực lượng vũ trang nên các cơ quan quản lý chuyên ngành thực hiện với sự phối hợp của thanh tra nhà nước về lao động.

Theo Bộ luật lao động sửa đổi, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương thực hiện thanh tra nhà nước về lao động.

II. NHIỆM VỤ VÀ QUYỀN HẠN CỦA THANH TRA NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

1. Nhiệm vụ

Theo Điều 186 Bộ luật lao động, Thanh tra nhà nước về lao động có các nhiệm vụ chính như sau:

- Thanh tra việc chấp hành các quy định về lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động;

- Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động;

- Tham gia xây dựng và hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Giải quyết các khiếu nại, tố cáo của người lao động về vi phạm pháp luật lao động;

- Quyết định xử lý các vi phạm pháp luật lao động theo thẩm quyền của mình và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm thuộc thẩm quyền xử lý của các cơ quan đó.

Như vậy, để thực hiện chức năng thanh tra của mình các cơ quan thanh tra nhà nước về lao động có nhiệm vụ hết sức quan trọng. Để thực hiện được một cách có hiệu quả các nhiệm vụ trên, các cơ quan thanh tra được tổ chức chặt chẽ, cán bộ làm công tác thanh tra phải được tiêu chuẩn hóa theo chức ngạch hành chính bao gồm:

- Thanh tra viên cao cấp;

- Thanh tra viên chính;

- Thanh tra viên.

Đứng đầu tổ chức thanh tra nhà nước về lao động là chánh thanh tra. Giúp việc cho chánh thanh tra và thay quyền chánh thanh tra trong các trường hợp vắng mặt hay khuyết chức là các phó thanh tra. Các thanh tra viên ở các ngạch đều là công chức nhà nước, có quyền hạn và trách nhiệm to lớn trước cơ quan chủ quản và trước nhà nước.

2. Thẩm quyền của cơ quan thanh tra

Thanh tra nhà nước về lao động được pháp luật quy định cho những quyền hạn rất to lớn. Thẩm quyền đó được phân chia thành hai loại, bao gồm:

- Thẩm quyền theo lãnh thổ;
- Thẩm quyền theo ngành nghề.

a. Thẩm quyền theo lãnh thổ, trừ thanh tra cấp bộ có thẩm quyền bao trùm trong toàn quốc là thanh tra của Bộ lao động thương binh và xã hội, còn các thanh tra thông thường chỉ có quyền thực hiện công vụ theo địa hạt hành chính. Thanh tra cấp tỉnh (Sở lao động thương binh và xã hội) có thẩm quyền thanh tra trong phạm vi tỉnh hay thành phố trực thuộc trung ương. Thanh tra cấp huyện (Phòng lao động thương binh và xã hội) có thẩm quyền thanh tra trong phạm vi quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh).

b. Thẩm quyền theo ngành nghề

Ở đây ngành nghề đều có tổ chức thanh tra của mình nhưng thẩm quyền chỉ hạn chế trong phạm vi duy trì pháp chế ngành về mặt lao động. Riêng đối với một số lĩnh vực, ngành nghề quy định tại khoản 3 Điều 191 Bộ luật lao động, tổ chức thanh tra chuyên biệt sẽ đảm nhiệm toàn bộ công tác thanh tra nhà nước về lao động và chỉ cần sự phối hợp cũng như trợ giúp của thanh tra thuộc Bộ lao động thương binh và xã hội. (Như thanh tra hàng không theo luật hàng không; thanh tra hàng hải theo luật hàng hải, thanh tra dầu khí theo luật dầu khí...).

c. Quyền của thanh tra viên bao gồm:

- Quyền thanh tra, điều tra:

Đây là quyền đặc biệt của thanh tra nhà nước về lao động. Nó tạo ra khả năng thực hiện tốt các nhiệm vụ thanh tra. Thanh tra viên về lao động do vậy cần phải có những kiến thức cơ bản về lĩnh vực lao động - xã hội và phải có khả năng xử lý công việc. Thanh tra viên lao động có quyền vào bất kỳ cơ sở nào thuộc phạm vi quản hạt hoặc phạm vi ngành nghề bất kỳ thời điểm nào để tiến hành thanh tra. Những người sử dụng lao động và những người có trách nhiệm không thể viện lý do để ngăn cản việc thực hiện quyền này của cơ quan thanh tra hoặc thanh tra viên. Mặt khác, thanh tra viên lao động, trong quá trình thanh tra có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và những người có liên quan "*cung cấp tình hình và các tài liệu liên quan tới việc thanh tra và điều tra*" (khoản 2 Điều 187 Bộ luật lao động).

- Quyền tiếp nhận và giải quyết khiếu nại, tố cáo về việc vi phạm pháp luật lao động.

Theo Điều 28 Nghị định 38/HĐBT ngày 28/1/1991 (hướng dẫn thi hành pháp lệnh khiếu nại tố cáo của công dân) thì: "*Các tổ chức thanh tra nhà nước thực hiện quyền thanh tra nhà nước trong việc thực hiện pháp luật về khiếu nại, tố cáo và quản lý công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo theo thẩm quyền*". Như vậy, khi tiếp nhận các khiếu nại, tố cáo, thanh tra lao động có quyền phân loại và tiến hành giải quyết hoặc chuyển sang cơ quan có thẩm quyền giải quyết theo luật định.

Đối với những tranh chấp lao động, thanh tra phải chuyển sang các cơ quan giải quyết tranh chấp lao động để giải quyết theo quy định tại Chương XIV Bộ luật lao động.

- Quyền ra các quyết định thanh tra:

Các quyết định áp dụng trong quá trình thanh tra bao gồm:

+ "*Quyết định tạm đình chỉ việc sử dụng máy, thiết bị nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, gây ô nhiễm nghiêm trọng môi trường lao động*" (khoản 4 Điều 187 Bộ luật lao động) quyết định này có hiệu lực bắt buộc thi hành.

+ Quyết định xử phạt hành chính các vi phạm. Thanh tra viên có quyền quyết định về hình thức và mức phạt đối với các hành vi vi phạm các quy định của nhà nước.

Ngoài ra, thanh tra lao động còn có quyền kiến nghị các biện pháp xử lý khác đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động hoặc chuyển hồ sơ sang cơ quan điều tra để truy tố trước pháp luật. Mặt khác, trong quá trình thanh tra, điều tra cơ quan thanh tra lao động có nghĩa vụ phối hợp với ban chấp hành công đoàn; trong trường hợp các vụ việc có liên quan đến các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ, thanh tra viên có thể mời các chuyên gia và những người có chuyên môn giúp đỡ và tư vấn.

Trong trường hợp khám xét các phương tiện kỹ thuật, kho tàng... thì nhất thiết phải có sự chứng kiến của người sử dụng lao động và người phụ trách trực tiếp các thiết bị, phương tiện kỹ thuật, kho tàng... đó.

Trong quá trình thanh tra, điều tra, thanh tra viên lao động chịu trách nhiệm cá nhân đối với quyết định của mình.

III. XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG[1]

1. Vi phạm pháp luật lao động

Vi phạm pháp luật lao động là một hiện tượng xã hội trong quá trình lao động và được hiểu là những vi phạm các quy định của pháp luật trong quá trình lao động.

Sự vi phạm này có thể là do không thực hiện, thực hiện không đúng những quy định của Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật do Nhà nước ban hành trong lĩnh vực lao động xã hội.

Biểu hiện của những vi phạm pháp luật lao động có nhiều loại khác nhau song chung quy lại chủ yếu là sự vi phạm các quy định về quan hệ lao động, về an toàn lao động và những quy định trong lĩnh vực quản lý lao động.

Chủ thể vi phạm bao gồm người sử dụng lao động, người lao động, tập thể lao động và tổ chức công đoàn (trong trường hợp thực hiện các quyền trong lĩnh vực đại diện lao động). Song hầu hết các trường hợp mà pháp luật dự liệu đều thuộc về người sử dụng lao động.

Vi phạm pháp luật lao động là một loại vi phạm đặc biệt, nó không hoàn toàn là những vi phạm về mặt quản lý mà bản chất là vi phạm những điều kiện đảm bảo cho quá trình lao động và xâm phạm những quyền và lợi ích của người lao động mà pháp luật đã quy định như một chuẩn mực. Vi phạm pháp luật trong lao động không chỉ bị truy cứu trách nhiệm hành chính, kỷ luật mà còn có thể bị truy cứu trách nhiệm dân sự và cao hơn có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

---

(1). Xem: Nghị định số 113/2004/NĐ-CP ngày 16/4/2004 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động; Thông tư số 12/2005/TT-LĐTBXH ngày 28/1/2005 hướng dẫn thi hành Nghị định số 113/2004/NĐ-CP.

2. Xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động

a. Nguyên tắc xử lý

Theo quy định tại Nghị định 38/CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ thì việc xử phạt hành chính các vi phạm pháp luật lao động phải được thực hiện trên cơ sở những nguyên tắc sau đây:

- Xử lý kịp thời, công minh, theo pháp luật;

- Mỗi hành vi vi phạm chỉ có thể bị xử phạt một lần, một người thực hiện nhiều hành vi vi phạm thì bị xử phạt về từng hành vi vi phạm, mỗi người đều bị xử phạt nếu cùng tham gia thực hiện một hành vi;

- Việc xử phạt phải căn cứ vào tính chất, mức độ vi phạm, nhân thân và những tình tiết tăng nặng hoặc giảm nhẹ để quyết định hình thức và mức phạt thích hợp;

- Nếu có một trong những tình tiết giảm nhẹ thì được giảm 1/2 mức phạt quy định, nếu có từ hai tình tiết giảm nhẹ trở lên thì được giảm 2/3 mức phạt quy định cho loại hành vi đó;

- Nếu có một trong những tình tiết tăng nặng thì bị phạt gấp đôi mức phạt quy định, nếu có từ hai tình tiết tăng nặng trở lên thì bị phạt gấp 3 lần mức phạt quy định cho hành vi đó.

Những tình tiết tăng nặng và giảm nhẹ được quy định tại Điều 3 và Điều 4 Nghị định 38/CP gồm 15 tình tiết trong đó có 4 tình tiết giảm nhẹ và 11 tình tiết tăng nặng. Những tình tiết này bao gồm cả những vấn đề về nhân thân, hành vi, hoàn cảnh... và có những tình tiết thuộc về mặt khách quan (như vi phạm trong hoàn cảnh đặc biệt khó khăn mà không tự mình gây ra hoàn cảnh đó....), có những tình tiết thuộc về mặt chủ quan (như vi phạm do trình độ lạc hậu hay lợi dụng chức vụ quyền hạn để vi phạm...).

b. Thẩm quyền xử lý

Thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính các vi phạm pháp luật lao động được quy định tại Điều 186, Điều 187 Bộ luật lao động, Điều 22 Nghị định 38/CP thuộc thanh tra viên, chánh thanh tra lao động, thủ trưởng cơ quan thực hiện chức năng thanh tra nhà nước về lao động cấp sở và cấp bộ; chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện; chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Trong phạm vi thẩm quyền của mình thanh tra viên, đoàn thanh tra hoặc đoàn kiểm tra liên ngành có quyền lập biên bản kiến nghị các hình thức và các mức xử phạt theo quy định của pháp luật.

c. Thời hiệu xử lý

- Thời hiệu xử lý vi phạm pháp luật lao động là một năm kể từ ngày vi phạm được thực hiện.

- Trường hợp bị khởi tố hoặc bị truy tố hoặc có quyết định đưa vụ án ra xét xử theo thủ tục tố tụng hình sự mà có quyết định đình chỉ điều tra hoặc đình chỉ vụ án thì bị xử lý về mặt hành chính nếu có dấu hiệu vi phạm hành chính. Trong trường hợp này thời hiệu xử lý là 3 tháng tính từ ngày có một trong các loại quyết định nói trên.

- Không áp dụng thời hiệu nếu cá nhân hoặc tổ chức vi phạm thực hiện vi phạm hoặc cố tình trốn tránh hay cản trở việc xử phạt.

d. Các hình thức xử phạt

Theo quy định tại Chương XVI Bộ luật lao động, Nghị định 38/CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm phápl uật lao động, Thông tư số 05/LĐTBXH-TT ngày 12/2/1996 của Bộ lao động thương

binh và xã hội hướng dẫn việc xử phạt vi phạm hành chính về không ký kết hợp đồng lao động quy định tại nghị định số 87/CP ngày12/2/1995 và số 88/CP ngày 14/12/1995 của Chính phủ, Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính ngày 6/7/1995 thì việc xử phạt vi phạm pháp luật lao động sẽ được áp dụng theo các hình thức sau đây:

- *Cảnh cáo*: Cảnh cáo là một hình thức xử phạt chính có tác động về mặt tinh thần và là một hình thức cảnh báo cho đương sự biết trước khả năng có thể bị áp dụng hình thức xử lý nặng hơn nếu họ tiếp tục vi phạm hoặc tái phạm.

- *Phạt tiền*: Đây là một hình thức xử lý chủ yếu trong lĩnh vực xử phạt hành chính các vi phạm pháp luật lao động. Phạt tiền được áp dụng với hầu hết các vi phạm và số tiền phạt được bổ sung vào công quỹ. Mức phạt tiền cũng được áp dụng khác nhau tùy thuộc vào tính chất và mức độ vi phạm, trong đó mức phạt cao nhất là 10 triệu đồng và mức phạt thấp nhất là 200 nghìn đồng.

- Các hình thức xử lý khác: Bao gồm các hình thức xử lý bổ sung và các biện pháp hành chính quy định tại Điều 187 và 192 Bộ luật lao động, Điều 22 Nghị định 38/CP, Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính như tước quyền sử dụng giấy phép; tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm; đình chỉ hoặc thu hồi giấy phép; buộc phải bồi thường; buộc đóng cửa doanh nghiệp; buộc phải khôi phục lại tình trạng ban đầu hoặc buộc tháo dỡ công trình xây dựng trái phép...

Thủ tục xử phạt, khiếu nại và giải quyết các khiếu nại tuân thủ theo Điều 24 và 26 của Nghị định 38/CP ngày 25/6/1996 của Chính phủ.

MỤC LỤC

		Trang
	LỜI NÓI ĐẦU	5
	Chương I KHÁI NIỆM LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM	7
I	Đối tượng và phương pháp điều chỉnh của Luật lao động	7
II	Các nguyên tắc cơ bản của Luật lao động	18
III	Nguồn của Luật lao động	31
IV	Hệ thống ngành luật lao động, đối tượng và phương pháp nghiên cứu của khoa học luật lao động	35
	Chương II QUAN HỆ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG	39
I	Quan hệ pháp luật về sử dụng lao động	39
II	Quan hệ về việc làm	53
III	Quan hệ học nghề	58
IV	Quan hệ pháp luật giữa người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn, đại diện tập thể người lao động	68
V	Quan hệ pháp luật về bồi thường thiệt hại	69
VI	Quan hệ pháp luật về bảo hiểm xã hội	71

VII	Quan hệ pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động và các cuộc đình công	73
VIII	Quan hệ pháp luật về quản lý lao động	75
	Chương III	
	QUYỀN HẠN CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM	77
I	Vai trò của công đoàn	77
II	Thẩm quyền của công đoàn	83
	Chương IV	
	THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ	97
I	Khái niệm thỏa ước lao động tập thể	97
II	Nội dung của thỏa ước lao động tập thể	106
III	Trình tự ký kết, đăng ký và hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	110
	Chương V	
	TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG	113
I	Khái niệm chung về tuyển dụng lao động	113
II	Hợp đồng lao động - Hình thức tuyển dụng cơ bản của nền kinh tế thị trường	123
	Chương VI	
	THỜI GIỜ LÀM VIỆC VÀ THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI	145
I	Thời giờ làm việc	146
II	Thời giờ nghỉ ngơi	156
III	Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi đối với những người lao động làm những công việc có tính chất đặc biệt	161

	Chương VII TIỀN LƯƠNG	163
I	Những vấn đề chung về tiền lương	163
II	Chế độ tiền lương	170
III	Quyền và nghĩa vụ của các bên quan hệ lao động trong việc trả lương	185
IV	Một số các quy định trả lương khác	188
	Chương VIII BẢO HỘ LAO ĐỘNG	191
I	Khái niệm và các nguyên tắc bảo hộ lao động	191
II	Nội dung chế độ bảo hộ lao động	194
III	Quyền và nghĩa vụ của các bên trong việc thực hiện bảo hộ lao động	201
IV	Quản lý và thanh tra nhà nước về bảo hộ lao động	205
	Chương IX KỶ LUẬT LAO ĐỘNG - TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT	209
I	Kỷ luật lao động	209
II	Trách nhiệm vật chất của người lao động trong quan hệ lao động	224
	Chương X BẢO HIỂM XÃ HỘI	231
I	Khái niệm và các nguyên tắc	231
II	Nội dung của bảo hiểm xã hội	237
III	Các chế độ bảo hiểm xã hội	243

Chương XI
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG 249

I Tranh chấp lao động 249

II Đình công 263

Chương XII
QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG 271

A Quản lý nhà nước về lao động 272

I Khái niệm và nội dung của quản lý nhà nước về lao động 272

II Các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, các biện pháp quản lý lao động 275

B Thanh tra nhà nước về lao động và xử phạt các vi phạm pháp luật lao động 280

I Phạm vi của hoạt động thanh tra nhà nước về lao động 281

II Nhiệm vụ và quyền hạn của thanh tra nhà nước về lao động 283

III Xử phạt vi phạm pháp luật lao động 288

Giáo trình

LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Chịu trách nhiệm xuất bản
TS. LÊ VĂN ĐỆ

Biên tập
BÙI ANH TUẤN

Thiết kế bìa
TRẦN BÌNH MINH

Trình bày và chế bản
PHÒNG BIÊN TẬP SÁCH VÀ TRỊ SỰ TẠP CHÍ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

In 2.000cuốn khổ 14,5 x 20,5cm tại CTCP in Cầu Giấy - 281 Đội Cấn, Ba Đình, Hà Nội. Số đăng ký KHXB: 43-2008/CXB/251-2506/CAND. Quyết định xuất bản số 29/CAND ngày 21/10/2008 của Giám đốc Nhà xuất bản Công an nhân dân. In xong, nộp lưu chiểu quý IV năm 2008.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

2907090000097
30,000
GT luật sở hữu trí tuệ (L)

Giá: 30.000đ