

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG - CHẾ ĐỊNH CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Lê Thị Hoài Thu

Khoa Luật

Đại học KH Xã hội & Nhân văn - ĐHQG Hà Nội

Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là xương sống của Luật Lao động Việt Nam. Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động là hàng hóa, người lao động có quyền làm việc (bán sức lao động) cho bất kỳ người sử dụng lao động nào, ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Với tư cách là người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn, thuê mướn lao động theo nhu cầu của sản xuất kinh doanh. Do vậy, cơ chế quyền lao động trong nền kinh tế thị trường phải là một cơ chế "mở", dân chủ, không chấp nhận sự áp đặt bất cứ từ đâu cả phía người lao động và người sử dụng lao động "Trong việc thuê mướn lao động, người lao động và người sử dụng lao động bình đẳng trước pháp luật"[1, tr.99]. Để tạo nên mối quan hệ đó, hình thức pháp lý thích ứng nhất có thể thỏa mãn những yêu cầu của cơ chế thị trường đặt ra chính là hợp đồng lao động. Sở dĩ, có thể coi hợp đồng lao động là xương sống của Luật lao động là vì những lý do sau đây:

Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý chủ yếu làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường. Trước đây, trong một thời gian dài của cơ chế quản lý lao động cũ, khi chưa có sự tách biệt giữa lĩnh vực hành chính và lĩnh vực lao động, giữa viên chức nhà nước và người lao động làm công ăn lương thì căn cứ pháp lý làm phát sinh quan hệ lao động chủ yếu là sự tuyển dụng vào biên chế nhà nước theo Nghị định 24/CP (13/3/1963). Công cuộc đổi mới được khởi đầu từ Đại hội Đảng lần thứ VI đã làm thay đổi toàn bộ kết cấu nền kinh tế. Từ nền kinh tế chủ yếu là 2 thành phần sang nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần có sự điều tiết của nhà nước. Do vậy, các quan hệ lao động cũng trở nên rất sống động và đa dạng. Trong nền kinh tế thị trường, người lao động có quyền tự do lựa chọn công việc phù hợp với khả năng của mình, các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có quyền tuyển chọn, sử dụng lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh. Chính vì thế, cơ chế pháp lý để thiết lập quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường hiện nay phải là một cơ chế dân chủ, bình đẳng, một cơ chế mà trong đó người lao động là một chủ thể thực sự của quan hệ lao động. Trong quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động không chỉ có nghĩa vụ mà còn có quyền đòi hỏi chủ động trong việc làm và chế độ đãi ngộ. Do vậy, một hình thức pháp lý phù hợp để xác lập quan hệ lao động là giao kết hợp đồng lao động. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý một điểm đáng: " Thừa nhận sự tồn tại lâu dài của các hình thức thuê mướn lao động nhưng không để biến thành quan hệ thống trị, dẫn tới sự phân hóa xã hội thành hai cực đối lập" [1, tr.92].

Hợp đồng lao động đáp ứng được nguyên tắc "tự do khế ước" trong cơ chế kinh tế thị trường, trong đó có thị trường sức lao động. Dù là một loại thị trường đặc biệt

thì tại thị trường này vẫn thống trị những nguyên tắc về tự do, bình đẳng của các chủ thể khi tham gia vào quan hệ lao động. Các bên thiết lập quan hệ lao động chủ yếu thông qua việc giao kết hợp đồng lao động. Tuy nhiên, cần phải lưu ý rằng hợp đồng lao động được ký kết cần phải có 2 điều kiện sau:

Thứ nhất, phải có người lao động với đầy đủ các điều kiện về sức khỏe, trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ thuật... (hàng hóa sức lao động).

Thứ hai, cần phải có nơi để người lao động bán sức lao động của mình (thị trường sức lao động).

Với hai điều kiện trên, con người có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật được “tự do kế ước” đi tìm việc làm. “Mọi người đều có quyền làm việc tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”. (Khoản 1, Điều 5 - Bộ luật lao động (BLLĐ)). Sở dĩ hợp đồng lao động đáp ứng được yêu cầu nói trên phải kể đến phương thức tuyển dụng qua hợp đồng rất đa dạng và mềm dẻo, thể hiện qua các loại hợp đồng dài ngắn khác nhau, các hình thức viết hoặc miệng, các trường hợp có thể thay đổi, hủy bỏ hợp đồng.

Hợp đồng lao động là căn cứ pháp lý để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động về quyền và lợi ích liên quan đến nhiều vấn đề thuộc quan hệ lao động, trong đó có việc thực hiện hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động bao hàm các nội dung chủ yếu như: công việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, bảo hiểm xã hội ... nêu rõ quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình thực hiện. Như vậy: “thực hiện hợp đồng lao động cũng là một trong những nội dung thuộc tranh chấp lao động cá nhân” [2, tr.23]. Vì vậy, muốn hạn chế thấp nhất tranh chấp lao động xảy ra và giải quyết được tốt tranh chấp lao động cá nhân thì các bên phải tiến hành ký kết hợp đồng lao động theo đúng quy định của pháp luật. “Hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản và phải được làm thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời, mà thời hạn dưới 3 tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng. Trong trường hợp giao kết bằng miệng thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động” (Điều 28 - BLLĐ). Chính vì thế, hợp đồng lao động không những là một trong những căn cứ không thể thiếu được, là cơ sở để các bên tự giải quyết mà còn là một chứng cứ quan trọng để các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết một cách thỏa đáng phù hợp với lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Hợp đồng lao động là công cụ pháp lý để Nhà nước quản lý lao động trong nền kinh tế thị trường hiện nay. Pháp luật lao động đóng vai trò quan trọng trong việc củng cố duy trì và phát triển quan hệ lao động. Để chế độ hợp đồng lao động thật sự đi vào đời sống người lao động, Nhà nước ta đã tạo cho người lao động có quyền bình đẳng với người sử dụng lao động trong vấn đề lựa chọn việc làm, tiền lương, về điều kiện lao động. Để cụ thể hóa những quy định của Bộ luật lao động, Chính phủ đã ban hành rất nhiều Nghị định có liên quan đối với việc thực hiện chế độ hợp đồng lao động như Nghị định 195/CP (31/12/1994) về thực hiện thời giờ làm

việc, thời giờ nghỉ ngơi; Nghị định 196/CP (31/12/1994) về thực hiện thỏa ước lao động tập thể; Nghị định 197/CP (31/12/1994) về thực hiện chế độ tiền lương; Nghị định 198/CP (31/12/1994) hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động; Nghị định 06/CP (20/01/1995) về an toàn lao động, vệ sinh lao động; Nghị định 12/CP (26/01/1995) về việc ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội và Nghị định 38/CP (ngày 25/06/1996) quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động... Thông qua việc giao kết hợp đồng lao động, Nhà nước nắm được nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Chính vì vậy, những hợp đồng lao động ký kết bằng văn bản phải theo mẫu do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát hành để đảm bảo thống nhất trong cả nước. Ngoài ra, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát hành những biểu mẫu như sổ lao động, sổ lương, sổ bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp và của các cá nhân người lao động. Điều đó giúp cho việc thực hiện hợp đồng lao động được tiến hành một cách đồng bộ, quyền và nghĩa vụ của các bên được thực hiện nghiêm chỉnh.

Để đảm bảo việc thi hành các quy định của pháp luật lao động về hợp đồng lao động, Nhà nước tổ chức một hệ thống thanh tra lao động từ Trung ương xuống địa phương. Việc tạo ra mạng lưới thanh tra lao động để kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, bảo vệ người lao động trong quá trình lao động sản xuất (Điều 186 - BLLĐ). Thông qua hợp đồng lao động, Nhà nước quản lý lao động thống nhất trong phạm vi cả nước. Chế độ hợp đồng lao động đã giải phóng cho Nhà nước khỏi tham gia vào việc tuyển dụng mang tính chất sự vụ mà Nhà nước quản lý lao động ở tầm vĩ mô thông qua một loạt các chính sách và pháp luật về lao động. " Nhà nước, với sự tham gia của công đoàn, các tổ chức xã hội-nghề nghiệp phải kiểm tra, kiểm soát việc thuê mướn, sử dụng và trả công lao động cải thiện điều kiện lao động, bảo đảm thực hiện những quy định về bảo hộ an toàn lao động; giải quyết tốt mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo pháp luật, bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động"[1, tr.99].

Hợp đồng lao động đối với ta tuy còn mới, nhưng thực ra nó đã có từ lâu và được áp dụng ở hầu hết các nước phát triển trên thế giới. Nó có vai trò rất quan trọng trong đời sống kinh tế xã hội của nhân dân ta. Nó là một trong những chế định chủ yếu để mọi công dân nói chung và những người còn trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nói riêng thực hiện quyền được làm việc, quyền có việc làm mà Hiến pháp 1992 quy định. Nó là một nội dung rất quan trọng, là xương sống của Bộ luật lao động Việt Nam.

Để hợp đồng lao động thực sự là chế định cơ bản của Luật lao động Việt nam, là cầu nối giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Chúng tôi xin có một số kiến nghị ban đầu nhằm góp phần vào việc hoàn thiện chế độ hợp đồng lao động.

Về mặt văn bản pháp luật

Thứ nhất: Về loại hợp đồng xác định thời hạn từ 1 đến 3 năm theo như quy định ở Điều 27- BLLĐ, thì nên thay đổi thành loại hợp đồng có thời hạn trên một năm. Còn việc người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận với nhau thời

gian cụ thể là bao nhiêu lâu là tùy vào nhu cầu và khả năng đáp ứng của mỗi bên. Và theo chúng tôi, cũng nên đưa cụm từ “hợp đồng lao động không xác định thời hạn” bằng cụm từ “hợp đồng lao động với thời hạn không xác định” ở Điều 27 của BLLĐ. Bởi, nếu không sẽ rất dễ khiến cho người lao động tưởng loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn là suốt đời giống như chế độ tuyển dụng vào biên chế Nhà nước trước kia.

Thứ hai: Về mẫu hợp đồng lao động. Theo chúng tôi để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn phong phú, đa dạng của các loại quan hệ lao động của nhiều cơ sở loại hình thuộc mọi thành phần kinh tế thì mẫu hợp đồng lao động theo như quy định của Quyết định 207 là gò bó, không thực tế. Nhìn chung, chỉ yêu cầu các đơn vị sản xuất kinh doanh khi ký kết hợp đồng lao động thì phải đảm bảo một số những nội dung chủ yếu nhất thiết phải có, còn những nội dung khác, không thuộc quan trọng sẽ do hai bên tự thỏa thuận. Nói cách khác, có thể coi những mẫu hợp đồng của Nhà nước như những bản tham khảo, chứ không có nghĩa là hoàn toàn phải theo bắt buộc như hiện nay.

Thứ ba: Về vấn đề tạm hoãn hợp đồng lao động. Khoản 1, Điểm c Điều 35 BLLĐ quy định: “Các trường hợp tạm hoãn khác do hai bên thỏa thuận” như vậy ngoài các trường hợp tạm hoãn thực hiện các hợp đồng lao động do người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, tạm giam, tạm giữ thì pháp luật cho phép hai bên toàn quyền thỏa thuận để tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động trong mọi trường hợp khác. Nhưng Điều 8 Nghị định số 198/CP quy định có bốn trường hợp tạm hoãn, đó là khi người lao động đi làm việc có thời hạn cho tổ chức khác trong hoặc ngoài nước hoặc khi người lao động xin đi học trong hoặc ngoài nước hoặc người lao động được chuyển sang làm cán bộ chuyên trách trong các hội đồng của doanh nghiệp Nhà nước và cuối cùng là trường hợp người lao động xin nghỉ không hưởng lương để giải quyết những công việc khác cho bản thân. Quy định như vậy, vô hình dung Nghị định hướng dẫn bị thu hẹp những quy định của Điều 35 BLLĐ. Trong khi đó, mục đích của Điều 35 BLLĐ Khoản c nhằm thực hiện triệt để một trong các nguyên tắc cơ bản của BLLĐ là tôn trọng quyền tự do thương lượng, thỏa thuận của các bên chủ thể của quan hệ lao động, miễn là không vi phạm pháp luật lao động và các pháp luật khác.

Ngược lại, có trường hợp văn bản hướng dẫn lại quá phạm vi giới hạn của Bộ luật lao động. Tại Điều 9 Nghị định 195/CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi khi hướng dẫn Điều 77 Khoản 1 của Bộ luật lao động “... đối với người lao động làm việc ở vùng xa xôi hẻo lánh (vùng núi, vùng sâu, vùng hải đảo) khi đi nghỉ hàng năm thì người sử dụng lao động thanh toán tàu xe và tiền lương cho những ngày đi đường. Như vậy là đã vượt quá quyền mà Bộ luật lao động cho phép là đã tự ý mở rộng giới hạn quy định của Điều 77.

Thứ tư, là hiện nay trong cơ chế HĐLĐ vấn đề thu nhập của người lao động thông qua “việc làm có trả công” còn rất thấp so với nhu cầu sống tối thiểu của họ (mức lương trả cho người lao động theo quy định của pháp luật không thấp hơn mức lương tối thiểu). Những người lao động tiến hành ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn từ 1 năm - 3 năm thì ngoài lương họ còn

được hưởng những khoản trợ cấp khi thôi việc, mất việc làm, trợ cấp bảo hiểm xã hội. Nhưng đối với người giao kết HĐLĐ ngắn hạn, theo vụ, mùa về nguyên tắc các khoản bảo hiểm xã hội đều được tính vào lương và chi trả một lúc cho người lao động, trên thực tế những lao động này có thu nhập rất thấp nhiều khi dưới mức lương tối thiểu, quyền lợi của họ bị thiệt thòi.

Theo chúng tôi, để đảm bảo đời sống cho người lao động làm việc theo chế độ HĐLĐ ngắn hạn theo mùa vụ, Nhà nước nên có quy định là cứ 20 ngày làm việc trong 1 tháng thì hưởng mức lương ít nhất cũng phải bằng mức lương tối thiểu, còn đối với lao động có ngày công làm việc thấp hơn thì mức lương do hai bên thỏa thuận.

Thứ năm, là vấn đề xác định đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc là chưa hợp lý. Trong số những người được hưởng trợ cấp thôi việc có cả những người vi phạm kỷ luật lao động tới mức bị sa thải theo quy định tại Điểm c Khoản 1 Điều 85 BLLĐ. Theo chúng tôi đây là quy định không có cơ sở bởi vì người lao động tự ý bỏ việc không có lý do là sự vi phạm hợp đồng, vi phạm pháp luật lao động và sự vi phạm này đến mức phải áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất là sa thải. Xét trong tương quan với quy định tại Khoản 2 Điều 41 BLLĐ: “Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật không được hưởng trợ cấp thôi việc” thì quy định trên là không bình đẳng. Vì vậy theo chúng tôi mọi trường hợp đã bị kỷ luật sa thải đều không được trợ cấp thôi việc.

Về mặt áp dụng văn bản, tổ chức quản lý

Thứ nhất, cần phải có biện pháp để nhiều nơi, nhiều người chưa ký kết hợp đồng lao động phải xúc tiến ngay việc giao kết HĐLĐ. Cho đến nay còn gần 40% tổng số người lao động ở mọi thành phần kinh tế, chủ yếu là khu vực kinh tế ngoài quốc doanh chưa thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động. Theo pháp luật quy định thì bất kỳ một sự thuê mướn lao động có thời gian từ 3 tháng trở lên là phải giao kết hợp đồng lao động dưới hình thức viết. Tuy nhiên, trên thực tế nhiều doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp tư nhân ở quy mô nhỏ, người ta “trốn” việc giao kết hợp đồng lao động, vì làm như vậy người sử dụng lao động sẽ “trốn” được một số khoản phải chi phí như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và các khoản chi khác.

Cùng với hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể cũng là một vấn đề còn khá nan giải. Số các doanh nghiệp không ký kết thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết chỉ mang tính chất hình thức còn khá phổ biến, đặc biệt là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Về mặt nguyên tắc thì hợp đồng lao động không được trái với thỏa ước lao động tập thể và thỏa ước lao động tập thể tạo điều kiện để người lao động được hưởng những quyền lợi cao hơn so với những quy định của pháp luật lao động trên tinh thần thỏa thuận, mặc cả giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động. Hiện nay, Nghị định 38/CP đã quy định việc xử phạt đối với những doanh nghiệp không ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể nhưng ở mức thấp không có tác dụng ngăn đe nhiều đối với người vi phạm. Một khi thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động không ký được, các vấn đề trong quan hệ lao động giữa hai bên chủ thể không có sự ràng buộc chặt chẽ về mặt pháp lý, dẫn đến

việc vi phạm pháp luật lao động xảy ra ngày càng nhiều, dẫn đến tranh chấp lao động xảy ra mà nhiều khi không có cơ sở pháp lý để giải quyết. Theo nhận định của lãnh đạo Tổng Liên doanh Lao động Việt Nam trong tranh chấp lao động có tới 90% thuộc về người sử dụng lao động; còn lại vào khoảng 10% thuộc về người lao động.

Thứ hai, cần phải kiện toàn các tổ chức công đoàn ở doanh nghiệp cơ sở. Bởi vì, cho đến nay nhiều doanh nghiệp (ước tính đến 30%) là chưa có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc tổ chức công đoàn lâm thời. Nghĩa là do không có người đại diện hợp pháp cho tập thể lao động đứng ra bảo vệ quyền lợi của tập thể cũng như của những người lao động. Đó là chưa nói tới có nhiều tổ chức công đoàn tuy đã được thành lập nhưng hoạt động hình thức không làm tròn được chức năng quan trọng hàng đầu là “bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”. Nhiều tổ chức công đoàn tự biến mình thành người thực hiện việc “hiếu”, “hỷ”, xa rời một trong những quyền của công đoàn là “giám sát, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động”. Hơn nữa, không có tổ chức công đoàn cơ sở sẽ không có người đại diện cho tập thể lao động để thương lượng ký kết thỏa ước tập thể, không thiết lập được hội đồng hòa giải lao động ở cơ sở, hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh, không có người tổ chức và lãnh đạo đình công một cách hợp pháp...

Thứ ba, cần phải tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho các doanh nghiệp. Cho đến nay, số doanh nghiệp đã được tuyên truyền sâu rộng Bộ luật lao động đến người lao động, và cả người sử dụng lao động còn rất ít. Nhiều nơi có tổ chức nhưng chỉ là chiếu lệ có tính chất cho xong một việc chứ không có nghĩa là cung cấp cho người lao động những hiểu biết cần thiết về quyền và nghĩa vụ lao động. Do vậy, khá nhiều người lao động ký hợp đồng lao động, nhất là ở những nơi xa thủ đô, xa các thành phố lớn không biết được những quy phạm chung của Luật lao động, như mức lương tối thiểu, điều kiện làm thêm giờ, nhất là những vấn đề thuộc về hủy bỏ, thay đổi, tạm hoãn HĐLĐ, trợ cấp thôi việc, Tòa án lao động...

Thứ tư, cần bảo đảm vấn đề việc làm, điều kiện tiên quyết để có một hợp đồng lao động. Người ta chỉ có thể giao kết hợp đồng lao động trên cơ sở một việc làm cụ thể. Và quan hệ lao động giữa hai bên chủ thể chỉ thực sự bình đẳng khi cung và cầu về sức lao động tương đối thăng bằng. Chính vì thiếu việc làm, thất nghiệp nhiều nên bất lợi cho người lao động càng lớn, nhiều khi người lao động phải “cán răng” chịu đựng, vì biết là bất công, nhưng mất việc làm, thất nghiệp còn đáng sợ hơn. Bên cạnh việc tạo việc làm là việc mở rộng các dịch vụ và trung tâm giới thiệu việc làm, khuyến khích các thành phần kinh tế phát triển tạo việc làm, khuyến khích với đầu tư nước ngoài vào Việt Nam...

Thứ năm, cần tăng cường công tác quản lý và thanh tra Nhà nước về lao động, xử phạt nghiêm minh các vi phạm pháp luật lao động.

Nhà nước, cụ thể là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các ngành chức năng hữu quan tổ chức kiểm tra, thanh tra thường xuyên việc thực hiện pháp luật lao động nói chung, thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động nói riêng, nhất là khu vực kinh tế tư nhân và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước

ngoài. Cần phải có đủ số lượng cần thiết các thanh tra viên lao động, nhất là phải có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, công tâm...

Cần xử lý nghiêm khắc đối với những hành vi vi phạm pháp luật lao động do Thanh tra phát hiện hoặc do bất kỳ một cơ quan có thẩm quyền phát hiện. Đặc biệt là đối với những hành vi đối xử thô bạo, xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm, sức khỏe người lao động (chủ yếu là trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài). Đối với những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã được các cơ quan có thẩm quyền giải quyết, nhưng vẫn tiếp tục vi phạm để xảy ra đình công nhất là gây hậu quả nghiêm trọng thì có thể thu hồi giấy phép đầu tư hoặc đình chỉ hoạt động...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VIII. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội 1996.
2. Phạm Công Trứ. Hợp đồng lao động - một trong những chế định chủ yếu của Luật lao động Việt Nam. *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 7(1996).

VNU. JOURNAL OF SCIENCE, SOC., SCI., t.XV, N^o1, 1999

LABOURING CONTRACT - FUNDAMENTAL REGULATION OF THE WORKING LAW OF VIETNAM

Le Thi Hoai Thu

Faculty of Law

College of Social Sciences & Humanities - VNU

Previously, in a long period of the old mechanism of labour management, when there was not the distinction between administrative field and labouring one, between State officials and labourers working for daily wages, the juridical foundation making arisen labouring relation is the labourers' recruitment for regular staff according to the Decision No. 24/CP issued 13/3/1963.

In the actual market economy, the juridical form making mainly arisen the relation on labouring law is the undertaking - labouring contract. The labouring contract is the most important regulation of the working law, which is a content impossible to lack in almost of all working laws of the countries having market economy.

At a certain level, and on a certain meaning, one should speak: labouring contract is the skeleton of the working law.