

Bình Dương, ngày 15 tháng 12 năm 2022

THÔNG TIN VỀ LUẬN VĂN THẠC SĨ

1. Tên đề tài: **Áp dụng pháp luật về hợp đồng thử việc từ thực tiễn tỉnh Bình Dương**

2. Chuyên ngành: Luật Kinh tế

3. Mã số: 8 38 01 07

4. Họ và tên học viên: Tô Thị Trúc Ly

5. Khóa đào tạo: 20.2 (2020 – 2022)

6. Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Hoa Tâm

7. Tên cơ sở đào tạo: Trường Đại học Thủ Dầu Một.

8. Tóm tắt các kết quả nghiên cứu của luận văn

8.1. Những đóng góp về mặt học thuật, lý luận

Luận văn góp phần làm sáng tỏ những vấn đề lý luận, pháp lý về hợp đồng thử việc theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Luận văn cung cấp thêm cơ sở luận cho việc bảo vệ người lao động trong quan hệ thử việc. Ở đó Luận văn đã chỉ ra những điểm cần lưu ý khi giao kết hợp đồng thử việc cũng như những cơ sở rõ ràng để các bên có thể chấp dứt việc thử việc hoặc tiếp tục ký kết hợp đồng lao động chính thức.

Bên cạnh đó, Luận văn cũng đã chỉ ra những điểm bất cập, hạn chế nhất định trong quy định hiện hành làm cho pháp luật chưa bảo vệ một cách có hiệu quả người lao động trong quan hệ thử việc cũng như những khó khăn trong việc người lao động có thể tự bảo vệ mình trong quan hệ thử việc.

Luận văn cũng đã đưa ra được một số giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về hợp đồng thử việc với những cơ sở lý luận nhất định để các quy định này phát huy được hết ý nghĩa của nó trong việc bảo vệ người lao động trong quá trình thử việc.

8.2. Những điểm mới rút ra từ các kết quả nghiên cứu, khảo sát

Từ nội dung nghiên cứu, Luận văn đã đưa ra các giải pháp pháp lý là i) cần có quy định rõ ràng trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển dụng người lao động vào học nghề để sử dụng thì sau khi đào tạo nghề xong người lao động có phải thử việc nữa hay không? ii) cần xem xét lại quy định về "người quản lý doanh nghiệp", iii) cần quy định rõ là khoảng thời gian, hình thức cụ thể của thông báo kết thúc thời gian thử, iv) cần phải có văn bản hướng dẫn cụ thể về xác định rõ như thế nào là thử việc không đạt yêu cầu và v) cần bổ sung việc gián đoạn quá trình thử việc vì lý do dịch bệnh (ví dụ như

Covid-19) nên xem là trường hợp bất khả kháng và thời gian thử việc sẽ được tính tiếp tục khi các sự kiện bất khả kháng này chấm dứt. Đây chính là những điểm mới mà tác giả rút kết được từ quá trình nghiên cứu nội dung này.

Bên cạnh đó, để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật điều chỉnh về hợp đồng thử việc, tỉnh Bình Dương cần phải tiến hành các giải pháp sau: i) nâng cao nhận thức của NLD và NSDLĐ ở Bình Dương về giao kết hợp đồng thử việc; ii) nâng cao công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật nhằm nhận thức cũng như ý thức tuân thủ pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động ở tỉnh Bình Dương; iii) nâng cao năng lực giám sát việc hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng thử việc của tổ chức Công đoàn ở tỉnh Bình Dương và iv) tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm pháp luật về hợp đồng thử việc ở tỉnh Bình Dương.

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC



TS. Nguyễn Thị Hoa Tâm

HỌC VIÊN



Tô Thị Trúc Ly