SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH PHÁP LUẬT VỀ “HỢP ĐỒNG KHÔNG GIỜ” TẠI VIỆT NAM

Phạm Huy Tiến^{a*}

^aKhoa Luật, Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, Việt Nam

Lịch sử bài báo

Nhận ngày 16 tháng 08 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 26 tháng 09 năm 2017 | Chấp nhận đăng ngày 27 tháng 09 năm 2017

Tóm tắt

“Hợp đồng không giờ” (một dạng hợp đồng lao động) đã có những ảnh hưởng đến thị trường lao động của nước Anh. Tại Việt Nam đã tồn tại loại hình hợp đồng lao động này nhưng pháp luật vẫn chưa có quy định. Bài viết này sẽ đề cập đến yêu cầu cấp thiết để ban hành pháp luật điều chỉnh quan hệ này và những kinh nghiệm trong quá trình xây dựng pháp luật về “Hợp đồng lao động không giờ”.

Từ khóa: Hợp đồng không giờ; Hợp đồng lao động; Lao động.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hợp đồng lao động không giờ (Hợp đồng không giờ) là loại hợp đồng lao động được giao kết giữa người sử dụng lao động và người lao động mà trong đó không quy định sự ràng buộc về thời gian cũng như cam kết một thời gian làm việc nhất định từ người sử dụng lao động đối với người lao động. Người lao động chỉ nhận tiền lương thực tế theo giờ công mà mình làm được, không kèm theo các chế độ phúc lợi và sự bảo đảm về việc làm (The Resolution Foundation, 2013).

Từ khái niệm trên, chúng ta có thể thấy rằng “Hợp đồng không giờ” chỉ là một dạng hợp đồng lao động tạm thời thực hiện một công việc nhất định đã được thỏa thuận và chỉ khi nào người sử dụng lao động cần thì mới liên hệ người lao động đến làm việc và chi trả thù lao theo số giờ mà họ làm được. Các chế độ phúc lợi dành cho người lao động về thời gian nghỉ ngơi, thưởng, chế độ bảo hiểm,... đều không có và hơn hết là không có sự bảo đảm công việc về lâu dài cho người lao động. Điểm mạnh của loại hình hợp đồng này nằm ở chỗ tạo sự tự do thoải mái trong mối quan hệ lao động, không có sự

*Tác giả liên hệ: Email: tien.ph@ou.edu.vn

ràng buộc về quyền và nghĩa vụ với nhau, rất thích hợp cho những ngành nghề thời vụ, công việc đột xuất cũng như đối với những người lao động yêu thích sự tự do (Doug & Aliyah, 2015).

Quan hệ lao động luôn là mối quan hệ giữ vai trò quan trọng trong quá trình phát triển của đất nước, ổn định xã hội vì thế pháp luật lao động cần thiết phải điều chỉnh có hiệu quả các quan hệ lao động phát sinh không chỉ trong hiện tại mà còn cho tương lai. Với xu thế chuyển dịch lao động không chỉ trong nước mà còn giữa các nước với nhau khi các hiệp định FTA có hiệu lực, thị trường lao động sẽ trở nên năng động hơn, người sử dụng muốn có một nguồn lao động linh động và người lao động cũng mong muốn được tự do hơn trong quá trình làm việc.

Một trong những xu thế đã và sẽ tồn tại trong thị trường lao động như đã nêu trên đó là hình thức “Hợp đồng lao động không giờ” (*Zero-hour contract*). Đây là hình thức hợp đồng lao động vài năm trở lại đây được chú ý ở Anh quốc và các quốc gia Châu Âu. Hình thức “Hợp đồng lao động không giờ” mang đến sự linh hoạt, tự do trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, mang đến những lợi ích nhất định cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong công tác thống kê, giải quyết việc làm. Tuy nhiên loại hợp đồng này cũng có những mặt hạn chế, đó là không đảm bảo công việc ổn định, lâu dài và các phúc lợi cho người lao động; Người sử dụng lao động cũng không có sự ràng buộc để giữ chân người tài và bên cạnh đó số liệu thống kê về số lượng người có việc làm sẽ thiếu chính xác dẫn đến khó khăn trong công tác hoạch định chính sách và quản lý nhà nước về lao động.

2. CÁC YẾU TỐ THúc ĐẨY XÂY DỰNG KHUNG PHÁP LÝ CHO LOẠI HÌNH “HỢP ĐỒNG KHÔNG GIỜ”

Việc ban hành các quy định nhằm điều chỉnh các mối quan hệ lao động với hình thức “Hợp đồng không giờ” sẽ tạo điều kiện tăng cường hiệu quả công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, là căn cứ để giải quyết các tranh chấp lao động trong tình hình thị trường lao động có nhiều chuyển biến tích cực (các hiệp định thương mại tự do FTA có hiệu lực). Khi có quy định rõ ràng thì sẽ mở rộng sự lựa chọn hợp tác làm việc

hiệu quả giữa người sử dụng lao động và người lao động khi tham gia vào thị trường việc làm.

Theo thống kê của Tổng cục thống kê thì tính đến quý 1 năm 2017 số người đang thất nghiệp là 1101.7 triệu người chiếm 2.30% tổng số người trong độ tuổi lao động trong cả nước (Tổng cục Thống kê, 2017). Việc áp dụng hình thức lao động không giờ sẽ góp phần hỗ trợ kéo giảm tỷ lệ người thất nghiệp, tạo cơ hội cho những người đang thất nghiệp dễ dàng có được việc làm thông qua thực hiện loại hình hợp đồng lao động này.

Môi trường lao động hiện nay là một thị trường mở với sự tham gia không chỉ của công dân Việt Nam mà còn đối với những cá nhân, tổ chức mang quốc tịch nước ngoài. Với hình thức lao động này sẽ thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của thị trường lao động nhất là trong những ngành du lịch, khách sạn, ẩm thực, giải trí, giáo dục, y tế.

Hạn chế các rủi ro cho người lao động khi tham gia vào thị trường lao động mang tính chất quốc tế, đảm bảo các yếu tố cơ bản cho người lao động cũng như tăng cường sự linh hoạt về nhân sự cho các công ty, tập đoàn trong nước và đa quốc gia.

3. TÁC ĐỘNG CỦA “HỢP ĐỒNG KHÔNG GIỜ” ĐỐI VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM”

3.1. Tương quan giữa “Hợp đồng không giờ” và các hình thức hợp đồng lao động tại Việt Nam

Căn cứ theo Điều 22 của Bộ Luật Lao động Việt Nam năm 2012 quy định khi giao kết hợp đồng lao động thì các bên phải áp dụng một trong các loại hình hợp đồng lao động sau đây: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Hợp đồng lao động xác định thời hạn; Hợp đồng lao động theo mùa vụ; hoặc Theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Về mặt nội dung, trên thực tế tại Việt Nam đã và đang tồn tại loại hợp đồng lao động gần giống như “Hợp đồng không giờ” và thường được đặt dưới một số cái tên như: “Hợp đồng công nhật”, “Hợp đồng lao động công nhật”, “Hợp đồng hợp tác”,... Vì thế, hình thức tuy có khác nhưng về bản chất thì hợp đồng này đã tồn tại ở Việt Nam từ lâu, thường không được chú ý tới về mặt luật pháp hoặc thông thường được sử dụng theo hình

thức hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định. Cho nên “Hợp đồng không giờ” cũng có nét tương đồng với loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định.

Tuy có nét tương đồng với loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định nhưng “Hợp đồng không giờ” có rất nhiều sự khác biệt chủ yếu liên quan đến các phúc lợi dành cho người lao động. Nếu như người lao động giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định, họ vẫn được hưởng ngày nghỉ, được đảm bảo công việc, được pháp luật bảo vệ, đảm bảo nhận mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu, vẫn được hưởng chế độ bảo hiểm,... Trái lại người lao động giao kết “Hợp đồng không giờ” thì không được hưởng những quyền lợi như thế, những gì họ nhận được chỉ là tiền công dựa trên thời gian làm việc đã thỏa thuận (thường là tiền công theo giờ) với người sử dụng lao động.

3.2. Những tác động khi thực hiện “Hợp đồng không giờ” tại Việt Nam

3.2.1. Tác động đối với người sử dụng lao động

“Hợp đồng không giờ” sẽ tạo thuận lợi rất nhiều cho các công ty chuyên kinh doanh hoạt động thương mại trong lĩnh vực du lịch, ẩm thực, nhà hàng - khách sạn. Đây là các ngành, nghề hay thay đổi về mặt lao động tùy theo mùa cao điểm hay thấp điểm về du lịch và không đòi hỏi duy trì một lượng lớn lao động thường xuyên. Việc áp dụng loại hình hợp đồng này tạo tính chủ động cũng như sắp xếp lao động hợp lý cho công ty cũng như sẽ giảm rất nhiều chi phí do phải duy trì một lượng nhân lực lớn nếu như phải ký kết các loại hình hợp đồng lao động khác.

Trong ngành y tế, với việc mở rộng xã hội hóa y tế nên đòi hỏi các cơ sở y tế và đặc biệt là y tế tư nhân rất cần một đội ngũ y tế có kinh nghiệm để hỗ trợ cho hoạt động chuyên môn của các cơ sở này. Do vậy, việc ký kết các “Hợp đồng không giờ” sẽ tạo nguồn lao động rất hiệu quả và đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh của người dân. Tạo tính liên thông giữa các cơ sở y tế không chỉ trong khu vực công mà cả khu vực tư.

3.2.2. Tác động đối với người lao động

Người lao động được lựa chọn hình thức hợp đồng lao động phù hợp với nhu cầu việc làm của mình và được pháp luật bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng khi có xảy ra tranh chấp. Rất nhiều người lao động mong muốn có một công việc tự do, thoải mái, không ràng buộc và được hợp tác với nhiều công ty khác nhau để tăng cường khả năng thích ứng trong công việc. Thì loại hợp đồng này sẽ là cơ sở cũng như là điều kiện thích hợp để người lao động được tham gia vào nhiều loại hình, môi trường làm việc khác nhau. Bên cạnh đó, “Hợp đồng không giờ” sẽ thúc đẩy người lao động năng động hơn trong quá trình tìm công việc ưng ý phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực cũng như tìm kiếm một cơ hội gắn bó lâu dài với người sử dụng lao động.

3.2.3. Tác động đối với cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Về cơ bản, đây là một giải pháp tạm thời giải quyết tình trạng thất nghiệp cho nhóm người thuộc tuổi lao động cũng như tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động. Sẽ tận dụng nguồn nhân lực chưa được phát huy hiệu quả trong nền kinh tế không ngừng được củng cố và phát triển tại Việt Nam. “Hợp đồng không giờ” sẽ tạo sự chuyển biến trong thị trường lao động mở với các quốc gia khác, tạo sức cạnh tranh thu hút nguồn lao động có chất lượng cao từ các quốc gia khác vào Việt Nam khi mà những lao động chỉ có ý định làm việc trong một khoảng thời gian ngắn không mang tính lâu dài. Những điều này sẽ đòi hỏi các cơ quan quản lý nhà nước phải có những biện pháp hữu hiệu để quản lý tốt thị trường lao động và tất nhiên công cụ quản lý hiệu quả nhất là bằng pháp luật.

4. MỘT SỐ KINH NGHIỆM TỪ THỰC TIỄN TẠI VƯƠNG QUỐC ANH KHI THỰC HIỆN XÂY DỰNG KHUNG PHÁP LÝ CHỖ LOẠI HÌNH “HỢP ĐỒNG KHÔNG GIỜ” TẠI VIỆT NAM

Xây dựng quy định cho loại hình hợp đồng lao động này cần xem xét kỹ lưỡng sự xung đột với pháp luật lao động hiện tại về nội dung liên quan đến thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, mức lương tối thiểu, các nội dung liên quan đến độc quyền của người sử dụng lao động đối với người lao động, bảo hiểm xã hội - y tế. Đây là những vấn đề đã được đề cập trong các báo cáo nghiên cứu về hình thức lao động không giờ được thực hiện tại Vương quốc Anh (The University of Leeds, 2013).

Thứ nhất, không có sự cam kết giờ làm tối thiểu cũng như tối đa giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thông thường trong hợp đồng lao động quy định chi tiết định mức thời gian làm việc tối thiểu và tối đa. Tuy vậy, đối với loại hợp đồng lao động này do mang tính chất không thường xuyên liên tục nên không có sự cam kết giờ làm tối thiểu trong một ngày, một tuần, một tháng hay một năm. Khi nào có phát sinh công việc thì người sử dụng lao động mới liên hệ và thỏa thuận thời gian làm việc đối với người lao động (Doug & Aliyah, 2015);

Thứ hai, người lao động không có hưởng các chế độ phúc lợi mà chỉ nhận tiền công từ người sử dụng lao động. Vì chỉ khi nào cần lao động để giải quyết công việc mà người sử dụng lao động chỉ phải trả khoản tiền lương (thông thường là theo giờ) cho người lao động và không có cam kết các chế độ về phúc lợi (tiền thưởng, tiền phụ cấp,...);

Thứ ba, không có sự đảm bảo công việc thường xuyên, lâu dài từ người sử dụng lao động. Việc ký kết hợp đồng lao động này không đảm bảo cho người lao động có công việc lâu dài và ổn định. Bởi vì tiền lương được trả theo năng suất của người lao động và chỉ khi nào người sử dụng lao động cần thì mới thực hiện làm việc theo thỏa thuận. Hoàn toàn không có sự ràng buộc chắc chắn về mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động;

Thứ tư, tạo ra số liệu ảo về số lượng người có việc làm thực sự. Bản chất “Hợp đồng không giờ” mang tính tạm thời, không ràng buộc lao động về lâu dài. Vì thế, trong thống kê của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trên danh nghĩa đây là những người có việc làm nhưng suy cho cùng lại là những người “thất nghiệp” nếu chỉ ký kết duy nhất loại hình hợp đồng lao động này. Do đó, số lượng người có việc làm từ ký kết hợp đồng lao động này sẽ dẫn đến số liệu thống kê người có việc làm không chính xác nên cần tách riêng ra số liệu về người có việc làm thực sự (ký kết hợp đồng có thời hạn hay không thời hạn) và xem đây là số liệu về số lượng người có việc làm tạm thời (The Resolution Foundation, 2013);

Thứ năm, mối quan hệ lao động trong loại hình hợp đồng này có thể chấm dứt bất cứ lúc nào mà không cần phải báo trước trên cơ sở một thời gian nhất định. So với các hình thức hợp đồng lao động khác đều quy định thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp

đồng lao động của cả người sử dụng lao động và người lao động. Đồng thời cũng quy định những trường hợp không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Thì đối với loại hình hợp đồng lao động này, sẽ không có sự ràng buộc về thời hạn báo trước cũng như không có sự ràng buộc về những trường hợp không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động và người lao động hoàn toàn có quyền chấm dứt quan hệ lao động trong hợp đồng này mà không cần báo trước trong một khoản thời gian nhất định và cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng bất cứ hoàn cảnh nào mà họ cảm thấy không cần gắn bó mối quan hệ lao động nữa;

Thứ sáu, “Hợp đồng không giờ” được áp dụng chủ yếu trong lĩnh vực du lịch, ẩm thực, nhà hàng - khách sạn, giáo dục, y tế. Đây là các ngành, nghề hay thay đổi về mặt lao động tùy theo mùa cao điểm hay thấp điểm về du lịch và không đòi hỏi duy trì một lượng lớn lao động thường xuyên. Việc áp dụng loại hình hợp đồng này tạo tính chủ động cũng như sắp xếp lao động hợp lý cho công ty cũng như sẽ giảm rất nhiều chi phí do phải duy trì một lượng nhân lực lớn nếu như phải ký kết các loại hình hợp đồng lao động khác (Doug & Aliyah, 2015).

Từ những kinh nghiệm tại nước Anh khi phát sinh loại hợp đồng lao động này, tác giả đề xuất những định hướng nhằm hoàn thiện pháp luật hợp đồng lao động nói chung và cho loại hợp đồng lao động này nói riêng.

5. NHỮNG ĐỀ XUẤT VỀ ĐỊNH HƯỚNG XÂY DỰNG PHÁP LUẬT QUY ĐỊNH VỀ “HỢP ĐỒNG KHÔNG GIỜ”

Ngoài những quy định chung về hợp đồng lao động thì cần có mục riêng quy định cho loại hợp đồng lao động này với một số nội dung khác biệt như trong các mục sau.

5.1. Phạm vi áp dụng và đối tượng áp dụng

Quy định về loại hợp đồng lao động này nên được bổ sung trong Bộ Luật Lao động là một trong các loại hợp đồng lao động được áp dụng khi thực hiện giao kết hợp đồng.

- *Về phạm vi áp dụng*: Không thực hiện áp dụng hình thức hợp đồng lao động này đối với những công việc mang tính chất nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

theo danh mục đã được ban hành. Chỉ áp dụng hình thức hợp đồng lao động trong lĩnh vực giáo dục, y tế, du lịch;

- *Về đối tượng áp dụng:* Hình thức “Hợp đồng lao động không giờ” không giới hạn đối tượng áp dụng. Một người lao động có thể ký kết nhiều hợp đồng với người sử dụng lao động khác nhau và người sử dụng lao động cũng có thể ký kết hợp đồng với nhiều người lao động. Nghiêm cấm người sử dụng lao động thỏa thuận điều khoản bắt buộc người lao động chỉ làm việc duy nhất cho một tổ chức, công ty hoặc đơn vị.

5.2. Về tên gọi

Thứ nhất, thuật ngữ về loại hợp đồng này trên thế giới được biết đến với tên gọi “Hợp đồng không giờ”, tuy vậy trong trường hợp quy định loại hợp đồng trong văn bản pháp luật Việt Nam có thể dùng tên gọi này để phù hợp với thế giới cũng như dễ dàng để khi áp dụng loại hợp đồng này đối với người nước ngoài để tạo sự gần gũi và giúp những người làm công tác nhân sự có thể giải thích cho người nước ngoài khi ký kết với họ;

Thứ hai, như đã trình bày ở trên nội dung về loại hợp đồng này không phải là mới xuất hiện ở Việt Nam vì thế có thể lựa chọn một số tên dễ hiểu và dễ hình dung về hợp đồng này như:

- *Hợp đồng công nhật:* Đã được áp dụng khá rộng rãi ở nhiều cơ quan, tổ chức nhất là những người làm công việc không mang tính chất thường xuyên như trong lĩnh vực xây dựng, y tế,...;
- *Hợp đồng cộng tác:* Một tên gọi cũng khá phổ biến trong lĩnh vực giáo dục thường được các trung tâm, công ty ký kết với các giáo viên, giảng viên khi hợp tác trong việc đào tạo các khóa học ngắn hạn, mang tính chất không thường xuyên.

Theo quan điểm của tác giả nên lựa chọn tên cho loại hợp đồng lao động này là “Hợp đồng công nhật” vì tên gọi đã miêu tả khá chính xác nội dung của hợp đồng, lại vừa dễ hiểu, dễ áp dụng vì đã tồn tại từ rất lâu.

5.3. Về hình thức

Dù trong quy định pháp luật về lao động có tồn tại hình thức hợp đồng miệng nhưng với những nội dung của hợp đồng này thì cần phải quy định hình thức hợp đồng này là bằng văn bản. Đây sẽ là căn cứ vững chắc để nắm được quyền và nghĩa vụ giữa các bên khi tham gia vào hợp đồng này cũng như là căn cứ rất thích hợp để khi có xảy ra tranh chấp thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ căn cứ vào thỏa thuận của các bên để xử lý hay giải quyết.

5.4. Về nội dung

Thời gian làm việc, vì đặc trưng của loại hình hợp đồng lao động này là sự linh hoạt trong công việc nên sẽ không có khung chế thời gian làm việc là nhiều hay ít. Việc này sẽ do các bên tự thỏa thuận với nhau và tự chịu trách nhiệm đối với sự thỏa thuận. Không áp dụng quy định thử việc đối với người lao động khi tham gia ký kết hợp đồng này. Thời gian nghỉ ngơi, người lao động sẽ không hưởng các chế độ nghỉ ngơi khi ký kết loại hợp đồng này. Tiền lương, mức tiền lương bình quân theo giờ không được thấp hơn mức bình quân lương tối thiểu theo giờ mà nhà nước quy định theo chế độ làm việc 48 giờ/tuần. Tiền lương làm vào ban đêm và ngày lễ, tết được áp dụng theo quy định chung của pháp luật lao động nhưng tiền lương làm thêm giờ sẽ không được thực hiện vì không có cam kết thời gian làm việc tối đa.

6. KẾT LUẬN VÀ BÀN LUẬN

“Hợp đồng không giờ” với những ưu điểm mang lại lợi ích cho người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Sẽ là hình thức lao động phổ biến trong tương lai, nhất là khi Việt Nam tham gia vào các hiệp định thương mại FTA, thị trường lao động sẽ phát triển mạnh mẽ không chỉ trong phạm vi quốc gia mà còn mở rộng đến các quốc gia khác là đối tác của các hiệp định thương mại mà Việt Nam đã ký kết. Tuy đã tồn tại trong nhiều năm qua, song hình thức “Hợp đồng không giờ” vẫn chưa có bất kỳ quy định pháp luật nào điều chỉnh tại Việt Nam nên đã gây không ít khó khăn đối với người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan quản lý Nhà nước. Vì lẽ đó, việc ban hành quy định pháp luật về loại “Hợp đồng không giờ” là cần thiết để làm

căn cứ điều chỉnh mối quan hệ đã phát sinh cũng như tạo thuận lợi cho hoạt động quản lý nhà nước trong thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Quốc hội. (2012). *Bộ Luật Lao động Việt Nam*. Hà Nội, Việt Nam: Quốc Hội nước CNHXCN Việt Nam. Được truy lục từ: http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=163542.
- Tổng cục Thống kê. (2017). *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 13*. Hà Nội, Việt Nam: Tổng cục Thống kê. Được truy lục từ: http://www.molisa.gov.vn/Images/FileAnPham/fileanpham20176916_23270.pdf.
- Doug, P. & Aliyah, D. (2015). *Zero-hours contracts* [Briefing paper]. Retrieved from <http://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06553/SN06553.pdf>.
- The Resolution Foundation. (2013). *The rise and rise (?) of zero hours contracts*. Retrieved from <http://www.resolutionfoundation.org/media/blog/the-rise-and-rise-of-zero-hours-contracts/>
- The University of Leeds. (2013). *The National Minimum Wage, earnings and hours in the domiciliary care sector*. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.568.4333&rep=rep1&type=pdf>.

THE NECESSARY TO LEGISLATE “ZERO - HOUR CONTRACT” IN VIETNAM

Pham Huy Tien^{a*}

^a*The Faculty of Law, Open University Hochiminh City, Hochiminh City, Vietnam*

^{*}*Corresponding author: Email: tien.ph@ou.edu.vn*

Article history

Received: August 16th, 2017

Received in revised form: September 26th, 2017 | Accepted: September 27th, 2017

Abstract

The “Zero-hour contract” (a kind of labor contract) has had an impact on the labor market in England. “Zero-hour contract” is widely practiced in Vietnam although the law has not caught up to this change. This paper will mention the demands and the experiences of shaping “Zero-hour contract” into law.

Keywords: Labor; Labor contract; Zero-hour contract.