

HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI LÀO: TIẾP CẬN TỪ HỌC THUYẾT TỰ DO Ý CHÍ VÀ TRÁCH NHIỆM CAM KẾT

VISAKHONE MINGBOUPHA*

Tóm tắt: Bài viết phân tích những bất cập trong pháp luật về giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) tại Lào, dựa trên lý thuyết tự do ý chí và trách nhiệm cam kết. Thông qua so sánh với Bộ luật Lao động Việt Nam 2019, nghiên cứu chỉ ra rằng Luật Lao động Lào 2013 còn thiếu quy định cụ thể để bảo đảm tính tự nguyện, minh bạch trong giao kết, cũng như cơ chế ràng buộc trách nhiệm thực thi cam kết. Từ đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện như bổ sung nghĩa vụ cung cấp thông tin, mở rộng khái niệm chủ thể, chi tiết hóa nội dung hợp đồng, công nhận HĐLĐ điện tử và hoàn thiện chế tài. Mục tiêu nhằm xây dựng khung pháp lý hiện đại, hài hòa lợi ích và thúc đẩy quan hệ lao động ổn định, bền vững tại Lào.

Từ khóa: Hợp đồng lao động; giao kết hợp đồng lao động; pháp luật Lào; tự do ý chí; trách nhiệm cam kết.

Abstract: This article analyzes the shortcomings in Lao PDR's legislation on labor contract conclusion, based on the theories of free will and commitment responsibility. Through a comparative study with Vietnam's 2019 Labor Code, it reveals that the 2013 Lao Labor Law lacks specific provisions to ensure voluntariness and transparency in contract negotiation, as well as an effective mechanism to enforce the parties' commitments. The article proposes recommendations such as supplementing information disclosure obligations, expanding the definition of contracting parties, detailing mandatory contract content, recognizing electronic labor contracts, and improving sanctions. These aim to build a modern legal framework that harmonizes interests and promotes stable, sustainable labor relations in Laos.

Keywords: Labor contract; conclusion of labor contract; Lao law; free will; commitment responsibility.

Ngày nhận bài: 15/11/2025; Ngày sửa bài: 5/12/2025; Ngày duyệt đăng bài: 30/1/2026.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế toàn cầu, hợp đồng lao động (HĐLĐ) tiếp tục giữ vai trò nền tảng trong việc thiết lập và điều chỉnh quan hệ lao động, đồng thời phản ánh mức độ công bằng và ổn định của thị trường lao động. Tại Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào, sự gia tăng nhanh chóng của các hình thức việc làm phi truyền thống, đặc biệt là lao động trên nền tảng số, đã làm thay đổi căn bản cấu trúc quan hệ lao động, kéo theo sự gia tăng tranh chấp ngay từ giai đoạn giao kết, nhất là liên quan đến phân loại quan hệ pháp lý và bất cân xứng thông tin.

Trong khi đó, Luật Lao động Lào năm 2013 (Luật số 43/NA) ngày càng bộc lộ hạn

chế trong việc điều chỉnh các quan hệ lao động mới, đặc biệt ở các quy định về giao kết HĐLĐ, làm suy giảm hiệu quả bảo vệ người lao động và gia tăng rủi ro pháp lý cho người sử dụng lao động. Trên cơ sở đó, bài viết vận dụng học thuyết tự do ý chí và học thuyết trách nhiệm đối với cam kết để phân tích những bất cập của pháp luật hiện hành.

Về phương pháp, nghiên cứu kết hợp phân tích luật học (doctrinal analysis) với cách tiếp cận so sánh và nghiên cứu tình huống, đồng thời tích hợp phân tích liên ngành giữa pháp lý và bối cảnh kinh tế - xã hội, nhằm nhận diện khoảng cách giữa quy phạm và thực tiễn. Qua đó, bài viết đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật theo

* NCS., Trường Đại học Luật Hà Nội; Email: mingboupaha.toon@gmail.com

hướng cân bằng giữa tự do hợp đồng và bảo đảm công bằng, góp phần xây dựng khung pháp lý thích ứng với nền kinh tế số và thúc đẩy quan hệ lao động bền vững tại Lào..

2. Một số học thuyết cơ bản áp dụng trong giao kết hợp đồng lao động tại Lào

Thứ nhất, học thuyết tự do ý chí và sự thể hiện trong giao kết hợp đồng lao động.

Học thuyết tự do ý chí (Willenstheorie), khởi nguồn từ triết học khai sáng Đức, khẳng định cá nhân là chủ thể tự trị, có năng lực lý tính để tự do quyết định và chịu trách nhiệm đối với các lựa chọn của mình. Trên nền tảng đó, pháp luật hợp đồng cổ điển coi giá trị ràng buộc của hợp đồng bắt nguồn từ sự thống nhất ý chí tự nguyện của các bên, thay vì sự áp đặt từ Nhà nước. Khi vận dụng vào giao kết HĐLĐ, học thuyết này thể hiện qua ba trụ cột: (i) tự do tham gia hoặc từ chối quan hệ lao động; (ii) bình đẳng pháp lý trong đàm phán; và (iii) tự do thỏa thuận nội dung hợp đồng trong khuôn khổ pháp luật.

Tuy nhiên, đặc trưng bất cân xứng về kinh tế, thông tin và quyền lực thương lượng trong quan hệ lao động làm suy giảm tính thực chất của “tự do ý chí”. Trong nhiều trường hợp, sự đồng thuận của người lao động mang tính hình thức, bị chi phối bởi áp lực mưu sinh và vị thế yếu trên thị trường lao động. Do đó, việc áp dụng thuần túy học thuyết này có thể dẫn đến nguy cơ hợp pháp hóa sự áp đặt của bên có ưu thế.

Vì vậy, pháp luật lao động hiện đại không phủ nhận mà tái cấu trúc tự do ý chí trong một “khung pháp lý bảo vệ”, bao gồm các tiêu chuẩn tối thiểu bắt buộc, cơ chế vô hiệu hóa thỏa thuận bất lợi và sự can thiệp của Nhà nước¹. Trong cách tiếp cận này, tự do hợp đồng được hiểu là tự do trong giới hạn bảo vệ, nhằm bảo đảm rằng sự thống nhất ý chí phản ánh lựa chọn thực chất của người lao động. Theo đó, học thuyết tự do ý chí vẫn giữ vai trò nền tảng, nhưng chỉ phát huy hiệu lực khi được đặt trong mối

quan hệ hỗ trợ với các nguyên tắc bảo vệ và công bằng xã hội của pháp luật lao động hiện đại.

Thứ hai, học thuyết trách nhiệm đối với cam kết và sự thể hiện trong giao kết hợp đồng lao động

Học thuyết trách nhiệm đối với cam kết, gắn với tư tưởng khế ước của Jean-Jacques Rousseau, khẳng định rằng một cam kết được tự nguyện xác lập và được chấp nhận không chỉ tạo ra nghĩa vụ pháp lý mà còn hàm chứa nghĩa vụ đạo đức phải tôn trọng lời hứa. Trên nền tảng đó, tính ràng buộc của hợp đồng không bắt nguồn từ cưỡng chế bên ngoài, mà từ sự tự ràng buộc của các chủ thể đối với những cam kết đã lựa chọn.

Trong giao kết HĐLĐ, học thuyết này cung cấp cơ sở lý luận cho ba phương diện cốt lõi. Thứ nhất, nguyên tắc thiện chí và trung thực trong giai đoạn tiền hợp đồng, đòi hỏi các bên phải cung cấp thông tin đầy đủ, chính xác, tránh làm sai lệch ý chí của nhau. Thứ hai, tính ràng buộc của các điều khoản đã thỏa thuận, theo đó các bên không chỉ thực hiện đúng nghĩa vụ mà còn phải tôn trọng tinh thần của cam kết, bảo đảm sự ổn định và tin cậy của quan hệ lao động. Thứ ba, việc thiết lập hệ thống chế tài và cơ chế thực thi hiệu quả, nhằm bảo đảm rằng các cam kết lao động được tôn trọng trên thực tế.

Tuy nhiên, trong bối cảnh bất cân xứng quyền lực, học thuyết này được “lao động hóa” theo hướng không tuyệt đối hóa tính ràng buộc của cam kết. Pháp luật cho phép điều chỉnh hoặc vô hiệu hóa các thỏa thuận nếu chúng xâm phạm quyền lợi tối thiểu của người lao động hoặc trái với lợi ích công cộng. Cách tiếp cận này phản ánh sự kết hợp giữa trách nhiệm đối với cam kết và nguyên tắc bảo vệ, bảo đảm rằng chỉ những cam kết được hình thành trong điều kiện tự do, minh bạch và công bằng mới được pháp luật bảo vệ đầy đủ.

¹ Phạm Thị Thanh Hà, “Nguyên tắc tự do ý chí trong giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam,” *Tạp chí Khoa học pháp lý* 3, (2019): tr.38-45.

Do đó, học thuyết trách nhiệm đối với cam kết không chỉ giải thích nền tảng hiệu lực của HĐLĐ, mà còn định hình các nguyên tắc thiện chí, cơ chế chế tài và thực thi trong pháp luật lao động hiện đại, góp phần bảo đảm tính ổn định, công bằng và bền vững của quan hệ lao động.

Thứ ba, mối quan hệ giữa hai học thuyết trong việc kiến tạo khung pháp lý về giao kết hợp đồng lao động

Học thuyết tự do ý chí và học thuyết trách nhiệm đối với cam kết không tồn tại độc lập, mà cấu thành một cặp phạm trù biện chứng trong lý luận hợp đồng lao động. Tự do ý chí tạo lập không gian cho các bên chủ động lựa chọn và thỏa thuận, trong khi trách nhiệm cam kết thiết lập giới hạn chuẩn mực, bảo đảm tính ổn định và độ tin cậy của quan hệ lao động.

Về phương diện lý luận, việc thiên lệch về một trong hai học thuyết đều dẫn đến hệ quả tiêu cực: tự do ý chí tuyệt đối làm gia tăng tính tùy tiện và bất ổn, trong khi trách nhiệm cam kết tuyệt đối có thể hợp pháp hóa những thỏa thuận bất bình đẳng. Do đó, pháp luật lao động hiện đại theo đuổi một trạng thái cân bằng động, trong đó tự do giao kết được thừa nhận nhưng bị giới hạn bởi các tiêu chuẩn tối thiểu bất buộc và cơ chế vô hiệu hóa các thỏa thuận bất lợi, nhằm bảo đảm tính thực chất của ý chí và tính công bằng của cam kết.

Sự kết hợp này còn được thể hiện thông qua nguyên tắc thiện chí, trung thực và bảo vệ niềm tin chính đáng, yêu cầu các bên không chỉ tự do xác lập cam kết mà còn phải hành xử nhất quán với cam kết đó. Đồng thời, hiệu lực của trách nhiệm cam kết phụ thuộc vào khả năng tiếp cận các cơ chế thực thi và giải quyết tranh chấp hiệu quả, linh hoạt và chi phí hợp lý.

Trong bối cảnh thị trường lao động số và các hình thức việc làm linh hoạt, mối quan hệ biện chứng giữa hai học thuyết đòi hỏi pháp luật phải thích ứng động: mở rộng không gian tự do thỏa thuận đồng thời củng cố các cơ chế bảo vệ. Qua đó, khung

pháp lý về giao kết hợp đồng lao động được định hình như một cấu trúc điều chỉnh linh hoạt, liên tục tái cân bằng giữa tự do và trách nhiệm nhằm bảo đảm tính công bằng, ổn định và bền vững của quan hệ lao động.

Thứ tư, sự vận dụng hai học thuyết trong điều kiện nền kinh tế chuyển đổi và văn hóa Lào

Trong bối cảnh Lào đang chuyển đổi sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, việc vận dụng học thuyết tự do ý chí và trách nhiệm đối với cam kết không thể dừng ở sao chép mô hình chuẩn mực, mà đòi hỏi một quá trình “bản địa hóa” có chọn lọc. Hai học thuyết này cần được tái cấu trúc như những công cụ định hướng lập pháp và thực thi, phù hợp với đặc trưng của thị trường lao động còn phân mảnh, mức độ chính thức hóa thấp và bất cân xứng thông tin còn phổ biến.

Về phương diện kinh tế, tự do ý chí đóng vai trò mở rộng không gian linh hoạt cho tuyển dụng và đa dạng hóa việc làm, song phải được giới hạn bởi các chuẩn mực bảo vệ nhằm tránh làm gia tăng vị thế yếu của người lao động. Trong khi đó, học thuyết trách nhiệm đối với cam kết có ý nghĩa ổn định hóa thị trường, thông qua việc bảo đảm thực thi các nghĩa vụ cốt lõi của người sử dụng lao động và củng cố niềm tin thể chế - yếu tố then chốt trong giai đoạn chuyển đổi.

Về phương diện văn hóa - xã hội, Lào là xã hội coi trọng các giá trị cộng đồng, sự hài hòa trong quan hệ xã hội và đặc biệt là chữ tín (ໂອນໝັ້ນ). Các giá trị như trọng tín, trọng hòa khí và tính cộng đồng vừa tạo ra thách thức, vừa cung cấp nguồn lực cho việc thực thi pháp luật. Một mặt, xu hướng né tránh tranh chấp làm suy giảm hiệu lực của cơ chế tư pháp chính thức; mặt khác, chuẩn mực danh dự và uy tín xã hội lại củng cố trách nhiệm cam kết theo con đường phi tư pháp, đặc biệt thông qua các cơ chế hòa giải và giải quyết tranh chấp thay thế.

Trong bối cảnh số hóa quan hệ lao động, nguy cơ “tự do ý chí hình thức” gia tăng, đòi hỏi pháp luật phải thiết kế các cơ chế bảo đảm sự đồng thuận thực chất và trách nhiệm giải trình của các chủ thể, đặc biệt là nền tảng số.

Từ những phân tích trên có thể thấy, việc vận dụng học thuyết tự do ý chí và trách nhiệm đối với cam kết trong thực tiễn Lào không phải là sự dung hòa giản đơn, mà là một quá trình điều chỉnh có định hướng. Lập pháp lao động cần biết chất lọc và khai thác các giá trị tích cực của văn hóa bản địa như chữ tín, tinh thần cộng đồng và hòa giải để củng cố hiệu lực của các nguyên tắc pháp lý phổ quát, đồng thời chủ động thiết kế các cơ chế khắc phục những yếu tố văn hóa - xã hội có thể cản trở việc tiếp cận công lý và bảo vệ người lao động. Đây chính là điều kiện để hai học thuyết không chỉ “được sử dụng”, mà thực sự sống và vận hành hiệu quả trong bối cảnh Lào.

3. Thực trạng pháp luật Lào về giao kết hợp đồng lao động

Luật Lao động Lào năm 2013 (các Điều 18-30) đã thiết lập một khung pháp lý cơ bản về HĐLĐ, ghi nhận nguyên tắc thỏa thuận và yêu cầu hình thức văn bản. Tuy nhiên, khung pháp lý này chủ yếu được thiết kế cho mô hình quan hệ lao động truyền thống, ổn định. Trong bối cảnh xuất hiện ngày càng nhiều các hình thức việc làm linh hoạt, đặc biệt là lao động nền tảng số, các quy định hiện hành tỏ ra thiếu linh hoạt và không đủ chi tiết để điều chỉnh hiệu quả quá trình giao kết, tạo ra nhiều “vùng xám” pháp lý².

Thứ nhất, bất cập từ góc độ học thuyết tự do ý chí

Thiếu quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin: Luật không quy định cụ thể

nghĩa vụ của NSDLĐ phải cung cấp đầy đủ thông tin về công việc, điều kiện làm việc cho NLĐ trước khi ký kết. Điều này làm suy yếu nền tảng của “ý chí tự nguyện và sáng suốt”³.

Khái niệm chủ thể chưa bao quát các hình thức việc làm mới: Định nghĩa về NLĐ và NSDLĐ trong Luật chưa linh hoạt để bao hàm các mối quan hệ lao động phát sinh trong nền kinh tế nền tảng, vô hình trung tước đi sự bảo vệ pháp luật của một bộ phận lớn lực lượng lao động mới.

Chưa công nhận hợp đồng lao động điện tử: Luật chưa chính thức công nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ điện tử, hạn chế sự lựa chọn và tính tiện lợi của các bên, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số⁴.

Thứ hai, bất cập từ góc độ học thuyết trách nhiệm cam kết

Thiếu chế định hoàn chỉnh về HĐLĐ vô hiệu: Luật chưa quy định một cách hệ thống các trường hợp HĐLĐ vô hiệu (do lừa dối, ép buộc...) và hậu quả pháp lý cụ thể. Điều này làm suy yếu tính ràng buộc nghiêm túc của các cam kết và giảm hiệu lực ngăn chặn hành vi gian dối⁵.

Quy định về nội dung hợp đồng còn sơ lược: Danh mục nội dung HĐLĐ tại Điều 22 còn chung chung, chưa phân biệt rõ nội dung bắt buộc và tùy nghi, đặc biệt thiếu các quy định chi tiết về an toàn lao động, cơ chế giải quyết tranh chấp nội bộ.

Cơ chế giải quyết tranh chấp chưa chú trọng tranh chấp từ giao kết: Hệ thống hòa giải và tòa án hiện tại chủ yếu giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện hoặc chấm dứt HĐLĐ. Các tranh chấp liên quan trực tiếp đến tính hợp pháp của quá trình giao kết chưa có quy trình xử lý nhanh chóng và hiệu quả.

² Souksavanh, V, “Đánh giá thi hành Luật Lao động Lào 2013: Thực trạng và kiến nghị,” *Tạp chí Pháp luật và Phát triển Lào*, 2, (2020): tr.30-42.

³ International Labour Organization (ILO) (2006), *Employment Relationship Recommendation*, 2006 (No. 198).

⁴ Thái Khắc Chân & Trần Khánh Duy, “Bảo vệ người lao động trên nền tảng số tại một số nước ASEAN: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam,” *Tạp chí Khoa học Pháp lý* (4), 2022: tr.45-58.

⁵ Trần Văn Bình, *Chế định hợp đồng lao động vô hiệu trong Bộ luật Lao động năm 2019* (Nxb. Tư pháp, 2021).

Thứ ba, tổng hợp những thách thức và hệ quả thực tiễn

Những bất cập pháp lý trên dẫn đến hệ quả thực tế nghiêm trọng, được minh họa qua tình huống điển hình: một người giao hàng (rider) làm việc qua ứng dụng tại Viêng Chăn bị tai nạn nhưng không được công nhận là NLĐ, dẫn đến việc không được hưởng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động⁶.

Tình huống này phơi bày một chuỗi hệ quả kết nối: từ lỗ hổng pháp lý (khái niệm chủ thể mơ hồ) → hành vi lạm dụng (công ty phủ nhận quan hệ lao động) → tổn thất thực tế (NLĐ không được bảo vệ) → cơ chế cứu chữa thất bại (tòa án khó can thiệp). Hệ quả cuối cùng là sự bần cùng hóa pháp lý của một bộ phận lao động, làm trầm trọng thêm bất bình đẳng và tạo ra môi trường cạnh tranh thiếu lành mạnh⁷.

4. Đề xuất hoàn thiện pháp luật

Việc hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) tại Lào là một yêu cầu cấp thiết nhằm đáp ứng những biến đổi nhanh chóng của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế. Để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả, các giải pháp cần được xây dựng theo một lộ trình có tính toán, phân loại theo mức độ ưu tiên, hình thức văn bản và khả năng tác động đến các nhóm đối tượng liên quan. Các đề xuất dưới đây không chỉ nhằm lấp đầy các lỗ hổng pháp lý mà còn hướng tới việc kiến tạo một khung khổ pháp luật linh hoạt, công bằng và có khả năng thích ứng, dựa trên nền tảng dung hòa giữa học thuyết tự do ý chí và trách nhiệm cam kết.

4.1 Nhóm giải pháp dài hạn (Cần sửa đổi, bổ sung Luật Lao động 2013)

Nhóm giải pháp này đề cập đến những thay đổi mang tính nền tảng, đòi hỏi sửa đổi văn bản luật nhằm tạo ra sự chuyển

biến căn bản trong nhận thức và cơ chế pháp lý.

Đề xuất 1: Mở rộng và làm rõ khái niệm NLĐ theo hướng “dựa trên thực tế mối quan hệ làm việc”

Nội dung cốt lõi của đề xuất này là sửa đổi Điều 4 của Luật Lao động 2013 về định nghĩa NLĐ và NSDLĐ. Thay vì một định nghĩa cứng nhắc dựa chủ yếu vào tên gọi hợp đồng, cần bổ sung một loạt các tiêu chí định tính để xác định sự tồn tại của quan hệ lao động thực tế. Các tiêu chí này có thể tham chiếu Khuyến nghị số 198 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)⁸, bao gồm: (i) mức độ phụ thuộc của người thực hiện công việc vào bên thuê mướn (sự lệ thuộc về kinh tế và tổ chức); (ii) tính chất cá nhân trong việc thực hiện công việc; (iii) mức độ kiểm soát, chỉ đạo và giám sát của bên thuê mướn đối với cách thức, thời gian và địa điểm làm việc; (iv) việc cung cấp công cụ, phương tiện làm việc; và (v) tính chất thường xuyên của công việc và sự hòa nhập của NLĐ vào tổ chức của bên thuê mướn.

Phân tích tính khả thi và rào cản: Việc thực hiện đề xuất này sẽ gặp phải không ít thách thức. Rào cản lớn nhất có thể đến từ sự phản đối của cộng đồng doanh nghiệp, đặc biệt là các nền tảng số và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động hợp đồng ngắn hạn. Họ có thể lập luận rằng việc mở rộng định nghĩa sẽ làm tăng đáng kể chi phí lao động (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, phúc lợi), giảm tính linh hoạt trong mô hình kinh doanh, và có nguy cơ ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư và sự phát triển của lĩnh vực công nghệ số còn non trẻ tại Lào⁹. Để tháo gỡ, cần có một quá trình tham vấn rộng rãi, minh bạch với sự tham gia của đại diện các hiệp hội doanh nghiệp, Bộ Công Thương, Bộ Lao động, tổ chức đại diện NLĐ

⁶ O'Reilly, C., & Massyn, L., “Labour law reform in Southeast Asia: The cases of Cambodia, Laos and Myanmar,” *Journal of Southeast Asian Economies* 36(2), 2019: tr.192-211.

⁷ O'Reilly, C., & Massyn, L., “Labour law reform in Southeast Asia: The cases of Cambodia, Laos and Myanmar,” *Journal of Southeast Asian Economies* 36(2), 2019: tr.192-211.

⁸ International Labour Organization (ILO) (2006), *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*

⁹ Chanthavong, S., & Phimmahasay, K., “Labour law compliance in the formal private sector: Evidence from Lao PDR,” *Asian Journal of Law and Society* 9(1), 2022: tr.139-162.

và các chuyên gia độc lập. Việc áp dụng có thể được thực hiện theo một lộ trình cụ thể, với các quy định chuyển tiếp rõ ràng để doanh nghiệp có thời gian điều chỉnh mô hình và chuẩn bị nguồn lực. Quan trọng hơn, cần truyền thông nhấn mạnh rằng một khung pháp lý minh bạch, công bằng và bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD mới là yếu tố nền tảng để thu hút đầu tư có trách nhiệm, bền vững và giảm thiểu rủi ro tranh chấp lao động phức tạp về lâu dài.

Đề xuất 2: Xây dựng chế định hoàn chỉnh về hợp đồng lao động vô hiệu Luật Lao động 2013 hiện hành chưa có một quy định hệ thống và chi tiết về các trường hợp HĐLĐ vô hiệu. Đề xuất này nhằm bổ sung một chương hoặc mục riêng trong Luật, quy định rõ ràng: (i) Các căn cứ tuyên bố HĐLĐ vô hiệu toàn bộ (ví dụ: hợp đồng giả tạo, được giao kết do bị lừa dối, đe dọa, cưỡng ép; vi phạm điều cấm của pháp luật; người giao kết không có năng lực hành vi) và vô hiệu từng phần (đối với các điều khoản cụ thể vi phạm pháp luật); (ii) Trình tự, thủ tục yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng vô hiệu; (iii) Hậu quả pháp lý toàn diện khi hợp đồng bị tuyên vô hiệu, bao gồm cách xử lý tiền lương, các khoản bồi thường thiệt hại cho NLD, trách nhiệm hành chính hoặc hình sự (nếu có) của NSDLĐ, và việc giải quyết các quyền lợi phát sinh trong thời gian hợp đồng được thực hiện.

Phân tích tính khả thi và rào cản: Thách thức chính của đề xuất này nằm ở kỹ thuật lập pháp và yêu cầu cao về sự đồng bộ, nhất quán với hệ thống pháp luật tố tụng dân sự và hành chính hiện hành. Việc soạn thảo cần có sự phối hợp chặt chẽ và tham vấn sâu rộng với Tòa án Nhân dân Tối cao Lào, Viện Kiểm sát và các thẩm phán, luật sư có kinh nghiệm thực tiễn¹⁰. Mục đích là để đảm bảo các quy định mới không mâu thuẫn với thực tiễn xét xử, có tính khả thi cao, dễ áp dụng và tạo ra sự thống nhất

trong cách diễn giải và áp dụng pháp luật trên toàn quốc. Một chế định rõ ràng về HĐLĐ vô hiệu sẽ là công cụ pháp lý mạnh mẽ để răn đe các hành vi gian dối, ép buộc trong giao kết, qua đó củng cố nguyên tắc thiện chí và trách nhiệm cam kết ngay từ giai đoạn đầu tiên của quan hệ lao động.

Đề xuất 3: Công nhận giá trị pháp lý đầy đủ của HĐLĐ điện tử

Nhằm bắt kịp xu thế phát triển tất yếu của nền kinh tế số, cần sửa đổi Điều 21 Luật Lao động 2013 để chính thức công nhận HĐLĐ được giao kết dưới hình thức điện tử (thông qua email, ứng dụng, nền tảng số có bảo mật) có giá trị pháp lý tương đương với HĐLĐ bằng văn bản giấy. Điều kiện đi kèm là hợp đồng điện tử đó phải đáp ứng các tiêu chuẩn pháp lý về tính toàn vẹn, tính xác thực về nguồn gốc và khả năng lưu trữ, truy xuất theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử và chữ ký số của Lào.

Phân tích tính khả thi và rào cản: Rào cản lớn nhất không nằm ở mặt pháp lý mà ở điều kiện thực tế, đó là khoảng cách số (digital divide) và hạ tầng công nghệ thông tin chưa đồng đều tại Lào¹¹. Nhiều NLD, đặc biệt ở vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa, NLD lớn tuổi có thể thiếu kỹ năng, thiết bị hoặc kết nối internet ổn định để tham gia giao kết điện tử một cách an toàn và hiểu biết. Do đó, việc công nhận phải đi đôi với nguyên tắc không phân biệt đối xử và tự nguyện lựa chọn: NLD phải có quyền lựa chọn hình thức hợp đồng truyền thống bằng văn bản giấy nếu họ không có điều kiện hoặc không mong muốn giao kết điện tử. Song song đó, Nhà nước cần phối hợp với các doanh nghiệp viễn thông, tổ chức xã hội để thực hiện các chương trình phổ cập kiến thức số, hỗ trợ tiếp cận công nghệ. Đồng thời, cần tăng cường năng lực cho đội ngũ thẩm phán, thanh tra lao động trong việc thu thập, thẩm định và đánh giá giá

¹⁰ Viên Lào, *Pháp luật lao động Lào: Thực trạng và hướng hoàn thiện* (Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, 2019), tr. 145-150.

¹¹ Hiệp hội Công nghệ Thông tin Lào, *Báo cáo thường niên về thị trường công nghệ số Lào 2023* (Vientiane, 2023), tr. 22-25.

trị chứng cứ của các hợp đồng, tài liệu lao động điện tử khi giải quyết tranh chấp.

4.2 Nhóm giải pháp trung và ngắn hạn (Có thể thực hiện thông qua Nghị định, Thông tư hướng dẫn)

Nhóm giải pháp này tập trung vào những điều chỉnh cụ thể, chi tiết hơn, có thể được triển khai nhanh chóng thông qua các văn bản dưới luật, mang tính chất hướng dẫn thi hành và lấp đầy các khoảng trống mà luật chưa quy định chi tiết.

Đề xuất 4: Ban hành Nghị định quy định chi tiết nghĩa vụ cung cấp thông tin và nội dung bắt buộc của hợp đồng lao động

Để chuyển hóa nguyên tắc tự do ý chí sáng suốt và trách nhiệm cam kết mình bạch vào thực tế, cần một văn bản quy định cụ thể hai nội dung then chốt. Thứ nhất, danh mục các thông tin bắt buộc mà NSDLĐ phải cung cấp bằng văn bản cho NLĐ trước thời điểm ký kết hợp đồng. Danh mục này có thể bao gồm: mô tả công việc cụ thể; địa điểm làm việc; thời giờ làm việc, nghỉ ngơi; mức lương, phương thức trả lương và các khoản phụ cấp; các điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nội quy lao động; chính sách khen thưởng, kỷ luật; thông tin về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; và quy trình khiếu nại, giải quyết tranh chấp nội bộ. Thứ hai, quy định chi tiết các nội dung bắt buộc tối thiểu phải có trong mọi HĐLĐ, phân biệt rõ với các nội dung tùy nghi do các bên thỏa thuận. Các nội dung bắt buộc cần được mở rộng và chi tiết hơn so với Điều 22 hiện hành, đặc biệt nhấn mạnh vào các điều khoản về an toàn vệ sinh lao động, chế độ bảo hiểm, và cơ chế giải quyết khiếu nại.

Phân tích tính khả thi: Đây là giải pháp có tính khả thi rất cao, có thể được soạn thảo và ban hành trong thời gian tương đối ngắn. Nó cung cấp một công cụ pháp lý rõ ràng cho công tác thanh tra, kiểm tra của cơ quan quản lý lao động, đồng thời là cảm nang hữu ích để hướng dẫn doanh nghiệp tuân thủ pháp luật và NLĐ bảo vệ quyền lợi của mình. Nó trực tiếp giải quyết vấn đề

thiếu minh bạch thông tin - nguyên nhân cốt lõi dẫn đến nhiều tranh chấp trong case study về người giao hàng đã phân tích.

Đề xuất 5: Tăng cường năng lực cho các bên liên quan và nâng cao hiệu quả cơ chế giải quyết tranh chấp

Pháp luật dù hoàn thiện đến đâu cũng sẽ kém hiệu lực nếu các chủ thể thiếu hiểu biết và cơ chế thực thi không hiệu quả. Do đó, đề xuất này bao gồm hai trụ cột chính: (a) Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ thực thi pháp luật: tổ chức các khóa đào tạo chuyên sâu, tập huấn định kỳ cho thẩm phán, thanh tra lao động, hòa giải viên về đặc thù của các hình thức lao động mới (đặc biệt là lao động nền tảng số), kỹ năng phân tích và xác định “quan hệ lao động thực tế”, cũng như phương pháp giải quyết tranh chấp phát sinh từ giai đoạn giao kết hợp đồng. (b) Tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật và nâng cao năng lực cho NLĐ: phối hợp với các tổ chức công đoàn, hiệp hội, tổ chức phi chính phủ để tổ chức các buổi tập huấn, xuất bản tài liệu hướng dẫn dễ hiểu (bằng tiếng Lào và các tiếng dân tộc thiểu số nếu cần) về quyền và nghĩa vụ khi giao kết HĐLĐ, kỹ năng đọc hiểu hợp đồng, kỹ năng đàm phán và các bước khiếu nại, khởi kiện khi quyền lợi bị vi phạm.

Phân tích tính khả thi: Việc triển khai nhóm giải pháp này đòi hỏi nguồn ngân sách nhà nước được bố trí cụ thể và có thể cần đến sự hỗ trợ kỹ thuật, tài chính từ các tổ chức quốc tế như ILO, UNDP hoặc các chính phủ đối tác. Tuy có vẻ tốn kém ban đầu, đây lại là khoản đầu tư mang tính chiến lược và cơ bản để “trao quyền” cho NLĐ và “trang bị” cho bộ máy thực thi, từ đó đảm bảo cho các quy định pháp luật không chỉ tồn tại trên giấy mà thực sự đi vào cuộc sống.

4.3 Nhóm giải pháp bổ trợ: Khuyến khích tự quản và đối thoại xã hội

Bên cạnh các công cụ pháp lý mệnh lệnh từ Nhà nước, việc thúc đẩy các cơ chế tự điều chỉnh, tự quản và đối thoại xây dựng

giữa các bên trong quan hệ lao động là yếu tố quan trọng tạo nên sự bền vững.

Đề xuất 6: *Thúc đẩy đối thoại ba bên để xây dựng Bộ Quy tắc Ứng xử tự nguyện cho lĩnh vực lao động nền tảng số*

Trong bối cảnh pháp luật chính thức có thể chưa theo kịp tốc độ đổi mới của các mô hình kinh doanh số, cơ chế tự quản dựa trên đối thoại xã hội có thể đóng vai trò tiên phong. Chính phủ (đại diện là Bộ Lao động) có thể đóng vai trò trung gian, tổ chức các diễn đàn đối thoại ba bên với sự tham gia của đại diện các hiệp hội doanh nghiệp công nghệ, nền tảng số, đại diện của NLĐ trên các nền tảng (nếu có thể hình thành) và các chuyên gia độc lập. Mục tiêu là cùng nhau xây dựng và thông qua một Bộ Quy tắc Ứng xử (Code of Conduct) tự nguyện áp dụng trong lĩnh vực này. Bộ quy tắc này có thể đề ra các tiêu chuẩn tối thiểu về minh bạch thông tin hợp đồng, cơ chế định giá và tính phí công bằng, chính sách an toàn lao động và bảo hiểm rủi ro, quy trình khiếu nại và giải quyết mâu thuẫn được bảo vệ, cũng như quyền riêng tư của NLĐ.

Ý nghĩa: Cơ chế này giúp giảm bớt tâm lý đối đầu giữa nhà nước và doanh nghiệp, tận dụng sự hiểu biết sâu sát về ngành của chính các bên liên quan để đưa ra các giải pháp thực tế và khả thi. Nó tạo ra một “vùng an toàn” để thử nghiệm các tiêu chuẩn lao động mới, từng bước nâng cao nhận thức và thực hành, đồng thời tạo tiền đề và cung cấp kinh nghiệm quý báu cho việc xây dựng các quy định pháp luật chính thức trong tương lai¹².

Đề xuất 7: *Khuyến khích và tạo điều kiện cho thương lượng tập thể linh hoạt*

Thương lượng tập thể là biểu hiện cao nhất của *tự do ý chí* ở cấp độ tập thể và là cơ chế quan trọng để củng cố *trách nhiệm cam kết* thông qua thỏa ước có tính ràng buộc. Để phù hợp với sự đa dạng của các hình thức việc làm mới, cần xem xét sửa đổi các quy định về thương lượng tập thể theo

hướng linh hoạt hóa. Cụ thể: (i) Công nhận các hình thức đại diện NLĐ linh hoạt trong các ngành nghề phi truyền thống, như cho phép thành lập các nhóm, câu lạc bộ, hiệp hội nghề nghiệp của tài xế công nghệ, người giao hàng... để đại diện cho tiếng nói tập thể của họ. (ii) Mở rộng phạm vi công nhận các thỏa ước lao động tập thể, không chỉ giới hạn ở cấp ngành hoặc doanh nghiệp truyền thống, mà có thể ở cấp một nền tảng cụ thể, cấp khu vực địa lý, hoặc cấp một nhóm doanh nghiệp có mô hình kinh doanh tương tự.

Ý nghĩa: Giải pháp này trao quyền chủ động và sáng tạo cho chính NLĐ và NSDLĐ trong việc cùng nhau thiết lập các điều kiện lao động phù hợp với đặc thù riêng của ngành nghề, miễn là không thấp hơn các tiêu chuẩn tối thiểu do pháp luật quy định. Nó góp phần xây dựng quan hệ lao động theo hướng đối tác, hợp tác, giảm thiểu xung đột và tạo ra sự ổn định trên cơ sở đồng thuận.

Việc kết hợp hài hòa, đồng bộ giữa ba nhóm giải pháp nêu trên - từ hoàn thiện luật gốc (nhóm dài hạn), tăng cường hướng dẫn và năng lực thực thi (nhóm trung ngắn hạn) đến khuyến khích tự quản và đối thoại (nhóm bổ trợ) - sẽ tạo ra một phương thức tiếp cận tổng thể, đa tầng nấc. Lộ trình này vừa đảm bảo tính mạnh mẽ, quyết liệt trong việc khắc phục các bất cập cốt lõi, vừa thể hiện sự linh hoạt, mềm dẻo để phù hợp với năng lực thể chế, điều kiện kinh tế - xã hội và đặc thù văn hóa của Lào, từng bước thu hẹp khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn sinh động của thị trường lao động.

5. Kết luận

Việc hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ tại Lào không chỉ là yêu cầu học thuật mà là một đòi hỏi cấp thiết của thực tiễn quản lý và phát triển kinh tế - xã hội. Thông qua việc áp dụng khung phân tích từ hai học thuyết tự do ý chí và trách nhiệm

¹² International Labour Organization (ILO), *The Future of Work in the Lao People's Democratic Republic* (ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao PDR, 2021), tr. 48-52.

cam kết, bài viết đã chỉ rõ những khiếm khuyết cốt lõi của Luật Lao động 2013 trong việc đảm bảo một quy trình giao kết công bằng, minh bạch và hiệu quả, nhất là trong bối cảnh bùng nổ các hình thức việc làm mới.

Các đề xuất được đưa ra theo một lộ trình rõ ràng, phân chia theo mức độ ưu tiên và khả năng thực thi, từ những giải pháp có thể triển khai ngay bằng văn bản hướng dẫn đến những sửa đổi luật mang tính căn bản, dài hạn. Trọng tâm của các đề xuất là nhằm củng cố nền tảng cho ý chí tự nguyện thực chất thông qua nghĩa vụ thông tin, đồng thời tăng cường kỷ cương pháp luật và khả năng thực thi thông qua chế định hợp đồng vô hiệu và nội dung hợp đồng chi tiết. Đặc biệt, việc tăng cường năng lực cho tất cả các bên liên quan được xem là yếu tố then chốt để đảm bảo các quy định trên không chỉ nằm trên giấy.

Việc sửa đổi pháp luật theo hướng này sẽ mang ý nghĩa chính sách quan trọng: góp phần kiến tạo một thị trường lao động linh hoạt nhưng công bằng, bảo vệ NLĐ trong mọi hình thức việc làm, giảm thiểu tranh chấp, từ đó thu hút đầu tư có trách nhiệm và thúc đẩy tăng trưởng bền vững, phù hợp với mục tiêu phát triển của Lào trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiệp hội Công nghệ Thông tin Lào. *Báo cáo thường niên về thị trường công nghệ số Lào 2023*, Vientiane, 2023.
2. Lao PDR, Ministry of Justice. *Annual Statistical Report on Court Cases and Labour Disputes 2022* (Internal Document). 2022.
3. Humboldt, W.. *The Limits of State Action*. Liberty Fund, 1993.
4. Phạm Thị Thanh Hà. “Nguyên tắc tự do ý chí trong giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam.” *Tạp chí Khoa học pháp lý* (3), 2019.
5. Rousseau, J. J.. *Khế ước xã hội* (Bản dịch tiếng Việt). Nxb. Thế giới, 2002.

6. Nguyễn Hữu Chí. *Lý luận chung về hợp đồng lao động*. Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, 2018.

7. Kittiprapas, S., & McMurray, A.. “Labour market transitions in Cambodia, Laos, Myanmar and Vietnam: A comparative study.” *Asian-Pacific Economic Literature* 34(1), 2020.

8. Sisomphone, S. (2021, March 15). ສິ່ງທ້າທາຍດ້ານກົດໝາຍສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານເທິງແພັດຟອມດິຈິຕອນໃນລາວ [Thách thức pháp lý đối với lao động nền tảng số tại Lào]. Lao Labour Portal. <http://laolabour.gov.la/article/legal-challenges-platform-work-laos> (Truy cập ngày 15/3/2021).

9. Souksavanh, V.. “Đánh giá thi hành Luật Lao động Lào 2013: Thực trạng và kiến nghị.” *Tạp chí Pháp luật và Phát triển Lào* (2), 2020.

10. International Labour Organization (ILO) (2006). *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*.

11. Thái Khắc Chân & Trần Khánh Duy. “Bảo vệ người lao động trên nền tảng số tại một số nước ASEAN: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.” *Tạp chí Khoa học Pháp lý* (4), 2022.

12. Trần Văn Bình. *Chế định hợp đồng lao động vô hiệu trong Bộ luật Lao động năm 2019*. Nxb. Tư pháp, 2021.

13. O'Reilly, C., & Massyn, L.. “Labour law reform in Southeast Asia: The cases of Cambodia, Laos and Myanmar.” *Journal of Southeast Asian Economies* 36(2), 2019.

14. Chanthavong, S., & Phimmahasay, K.. “Labour law compliance in the formal private sector: Evidence from Lao PDR.” *Asian Journal of Law and Society* 9(1), 2022.

15. Viên Lào. *Pháp luật lao động Lào: Thực trạng và hướng hoàn thiện*. Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, 2019.

16. International Labour Organization (ILO). *The Future of Work in the Lao People's Democratic Republic*. ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao PDR, 2021.