

PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở CÁC DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN - MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN

● NGUYỄN THỊ VIỆT HÀ

TÓM TẮT:

Bài viết nêu ra một số vấn đề bất cập trong ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) khu vực doanh nghiệp tư nhân đối với người lao động. Mục tiêu tổng quát của bài viết nhằm đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về HĐLĐ từ thực tiễn của một số doanh nghiệp tư nhân. Từ đó, tác giả đề xuất các kiến nghị, giải pháp, nhằm hoàn thiện pháp luật về HĐLĐ ở các doanh nghiệp tư nhân.

Từ khóa: hợp đồng lao động, người lao động, người sử dụng lao động, quan hệ lao động, doanh nghiệp tư nhân.

1. Đặt vấn đề

Các thống kê cho thấy, hiện nay, doanh nghiệp tư nhân chiếm khoảng 98% tổng số trên 800.000 doanh nghiệp đang hoạt động, sử dụng khoảng 85% tổng số lao động cả nước. Năm 2021, mặc dù dịch bệnh diễn biến phức tạp, nhưng cả nước vẫn có 93.000 doanh nghiệp tư nhân thành lập mới, trung bình hàng năm là 71.000 doanh nghiệp tư nhân được thành lập. Đây là nhân tố không chỉ bảo đảm cho việc duy trì tăng trưởng GDP, tạo nguồn thu cho ngân sách nhà nước, góp phần khắc phục hậu quả của đại dịch và suy thoái kinh tế, mà còn là kênh chủ yếu huy động các nguồn lực xã hội cho đầu tư phát triển, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo việc làm, bảo đảm an sinh xã hội.

Trong thời đại cách mạng 4.0, sự chuyên môn hóa lao động, sự phân công lao động ngày càng sâu sắc. Quá trình lao động giúp cho con người hoàn thiện bản thân và ngày càng khẳng định được trình độ và ưu thế của mình. Trong quá trình lao động, con người đã xây dựng được các mối quan hệ xã hội, đặc biệt là quan hệ lao động. Quan hệ lao động là một loại quan hệ đặc biệt, nó được pháp luật thừa nhận và bảo hộ. Một trong những hình thức thể hiện của quan hệ lao động, đó là HĐLĐ. Hợp đồng lao động là cơ sở pháp lý rất quan trọng trong quá trình lao động. HĐLĐ phải tuân thủ các quy định của pháp luật. Vì vậy, vấn đề pháp luật về HĐLĐ ở các doanh nghiệp tư nhân cần được quan tâm nghiên cứu, phân tích thấu đáo và thực hiện nghiêm.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung, thực hiện HĐLĐ đã được các nhà khoa học, luật gia và nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Đã có nhiều công trình, bài viết khoa học về HĐLĐ. Các công trình nghiên cứu về cơ bản đã đề cập một cách khá toàn diện về pháp luật HĐLĐ cả về mặt lý luận và thực tiễn. Một số bài viết đăng trên các tạp chí chủ yếu mang tính nghiên cứu trao đổi về các vấn đề HĐLĐ, cụ thể là:

- “Mấy ý kiến về chế định hợp đồng lao động” của Nguyễn Thị Kim Phụng đăng trên Tạp chí Luật học số 4 năm 1996. Bài viết nêu ý kiến về chế định HĐLĐ. Bài viết từ năm 1996, nhưng đến nay những ý kiến của tác giả cơ bản vẫn có giá trị, nhất là việc tác giả nêu các vấn đề đặt ra đối với HĐLĐ.

- “Hợp đồng lao động - Một trong những chế định chủ yếu của Luật Lao động Việt Nam” của tác giả Phạm Công Trứ đăng trên Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 7 năm 1996. Bài viết đã phân tích được tầm quan trọng của HĐLĐ đối với quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động.

- “Giao kết hợp đồng lao động” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng đăng trên Tạp chí Luật học số 6 năm 1996. Bài viết đã chỉ ra nhiều bất cập trong việc thực hiện giao kết HĐLĐ. Trong bài viết, tác giả cũng đã chỉ ra những giải pháp cần thiết để thực hiện việc giao kết hợp đồng có hiệu quả.

- “Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động” của Nguyễn Thị Hoa Tâm đăng trên Tạp chí Lao động - Xã hội số 419 năm 2011. Tác giả bài viết đã nêu cơ sở và những quy định pháp lý về chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, tác giả đã chỉ ra những hạn chế, những vướng mắc trong việc áp dụng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

3. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của pháp luật về hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp tư nhân

Khái niệm về hợp đồng lao động

Khái niệm về HĐLĐ cũng có nhiều cách tiếp

cận khác nhau. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hợp đồng lao động là: “Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm”. Ưu điểm của định nghĩa này là nêu bật được bản chất của HĐLĐ cũng giống như các loại hợp đồng khác, đó là sự ràng buộc về mặt pháp lý đối với các bên. Tuy nhiên, nhược điểm của định nghĩa trên mới chỉ đề cập tới chủ thể người lao động là công nhân. Trên thực tế, bất kỳ người nào đủ tiêu chuẩn về độ tuổi, năng lực đều có thể là người lao động. Vì vậy, nếu chỉ xem xét dưới khía cạnh người lao động là công nhân thì định nghĩa trên vô hình chung đã thu hẹp phạm vi của nhóm chủ thể này.

So với những khái niệm về HĐLĐ trước đây, khái niệm về HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994 tạo được sự bao quát hơn, phản ánh được bản chất của HĐLĐ. Tại kỳ họp thứ 3 ngày 18/06/2012, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII đã thông qua BLLĐ năm 2012. Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ năm 2012: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. Tuy có chỉnh sửa một số cụm từ như: “trả lương” thay cho “trả công”, “điều kiện làm việc” thay cho “điều kiện lao động”, nhưng quy định này gần như tương đồng với quy định về HĐLĐ trong BLLĐ năm 1994. Như vậy, HĐLĐ là sự thỏa thuận trên nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện giữa người lao động và người sử dụng lao động về các nội dung của hợp đồng. Trong đó, người lao động chịu sự quản lý của người sử dụng lao động, cam kết làm một hoặc một số công việc để hưởng lương và thực hiện các quyền, nghĩa vụ theo thỏa thuận.

Căn cứ theo Điều 13 Luật Lao động 2019 có quy định cụ thể về hợp đồng như sau: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ

của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp được gọi bằng tên gọi khác, nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ.

Từ đó, ta nhận thấy những đặc điểm cơ bản của HĐLĐ (dù đó là hợp đồng ở doanh nghiệp tư nhân hay bất kỳ chủ thể kinh doanh khác), cụ thể như sau:

- *Trước hết* là sự tự nguyện, bình đẳng, thiện chí và hợp tác. Hợp đồng là sự thỏa thuận bình đẳng giữa các bên, vì vậy để dẫn đến việc ký kết hợp đồng, 2 bên cần tự nguyện, thiện chí và tôn trọng các bên.

- *Thứ hai* là sự tự do giao kết hợp đồng. Ở đây ta cần hiểu là hai bên được tự do giao kết hợp đồng lao động, tuy nhiên không được vượt quá khuôn phép, không được làm trái với pháp luật, thỏa thuận lao động hay chuẩn mực đạo đức, xã hội.

Như vậy, vai trò quan trọng của hợp đồng lao động của các doanh nghiệp thể hiện ở các điểm sau đây:

- Hợp đồng lao động ghi nhận những cam kết làm cơ sở cho việc thực hiện và đảm bảo các quyền, nghĩa vụ của các bên, thể hiện ý chí của các bên, sự bình đẳng, tự do của người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình xác lập và duy trì mối quan hệ lao động.

- Hợp đồng lao động là cơ sở để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động. Khi đã giao kết HĐLĐ, người lao động đã trở thành người bị quản lý. Chỉ có thiết lập quan hệ dựa trên HĐLĐ thì người sử dụng lao động mới có được quyền quản lý đó.

- Hợp đồng lao động là cơ sở để giải quyết các chế độ liên quan đến người lao động, đặc biệt là chế độ bảo hiểm xã hội, bởi vì các yếu tố về tiền lương thể hiện trong HĐLĐ là điều kiện quan trọng để xác định mức đóng bảo hiểm xã hội của người lao động và được sử dụng như là cơ sở căn bản để tính toán mức đóng và mức hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động.

4. Tình hình thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp tư nhân

Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động giao kết hợp đồng lao động là hệ thống quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, điều chỉnh quá trình người lao động và người sử dụng lao động bày tỏ ý chí nhằm đi đến việc xác lập quan hệ lao động. Pháp luật lao động không quy định về trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động, mà chỉ đặt ra khung pháp lý buộc các bên phải tuân theo khi giao kết. Đó là các quy định về nguyên tắc giao kết, điều kiện, chủ thể, hình thức, nội dung giao kết hợp đồng lao động. Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động đã tạo ra hành lang pháp lý cho các bên khi xác lập các quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động.

Thời gian qua, các doanh nghiệp tư nhân đã áp dụng triển khai việc thi hành Bộ luật Lao động năm 2019 một cách đồng bộ, hiệu quả và đạt nhiều kết quả đáng ghi nhận. Thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, những quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 cũng như văn bản hướng dẫn có liên quan tới quyền, nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động, các cơ quan, đơn vị và địa phương đã tăng cường trao đổi, thảo luận, giải đáp những vướng mắc liên quan đến quyền lợi trực tiếp của mọi đối tượng, nhằm nâng cao hiệu quả trong việc tiếp thu kiến thức cho người lao động, người sử dụng lao động, đặc biệt là các doanh nghiệp tư nhân.

Tuy nhiên, trong quá trình ký kết, các chủ thể giao kết hợp đồng lao động thường có những bất cập, liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, cụ thể:

Người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp tư nhân thường ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động. Việc ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cũng làm nảy sinh một số vấn đề. Như vậy, quy định mới trong Bộ luật Lao động vẫn còn nhiều vấn đề chưa thể coi là phù hợp với thực tiễn trong quá trình thực hiện, vì người sử dụng lao

động không phải lúc nào cũng trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với từng người lao động được.

Sử dụng lao động của các doanh nghiệp tư nhân cho thấy việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản thường do người sử dụng lao động đã soạn thảo trước các nội dung của bản hợp đồng lao động, thậm chí người sử dụng lao động đã ký trước, sau đó người lao động nếu đồng ý thì ký vào bản hợp đồng lao động và coi như quan hệ đã được thiết lập. Có trường hợp, hợp đồng lao động hết thời hạn, hai bên không làm thủ tục chấm dứt hợp đồng và người lao động vẫn tiếp tục làm việc, người sử dụng lao động có biết nhưng không có ý kiến gì.

Quan hệ lao động là một quan hệ song vụ, nghĩa là cả người lao động và người sử dụng lao động đều có các quyền và nghĩa vụ phải thực hiện lại đối với bên kia. Tuy nhiên, trên thực tế, xuất phát từ nhiều lý do cả về khách quan và chủ quan, người lao động thường ở vào vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Nhiều doanh nghiệp tư nhân không ký kết hợp đồng lao động còn chiếm tỷ lệ cao, hoặc ký kết hợp đồng chỉ mang tính hình thức nhằm che đậy sự kiểm tra của các cơ quan có thẩm quyền. Người sử dụng lao động lợi dụng việc ký kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc liên tục trên 12 tháng để trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Nhiều doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện chế độ thử việc, học việc, học nghề kéo dài, rồi mới ký kết hợp đồng lao động.

Các nội dung thỏa thuận của người sử dụng lao động đưa ra thường rất chung chung, đặc biệt như điều khoản về công việc phải làm. Nhiều doanh nghiệp tư nhân chỉ ký hợp đồng lao động có thời hạn, không ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, mặc dù có người đã ký hợp đồng lao động nhiều lần và trên 36 tháng. Ngoài ra, còn một số vi phạm khác như: thời gian làm việc nhiều, ngày nghỉ bị cắt xén, các nội dung ghi trong bản hợp đồng tuy không sai với quy định pháp luật, nhưng bên cạnh

đó lại có những thỏa thuận bằng miệng, như thỏa thuận thêm về tiền lương nhằm hạn chế phí bảo hiểm xã hội... Hoặc giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng... của người lao động, áp dụng các biện pháp đảm bảo tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động; người lao động và người sử dụng lao động có thể không gặp gỡ ký kết hợp đồng lao động...

Theo kết quả kiểm tra của cơ quan nhà nước có thẩm quyền quản lý đã phát hiện các doanh nghiệp tư nhân vẫn còn một số vi phạm về thời giờ làm việc, tiền lương, tiền công, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, thang bảng lương, bảo hiểm xã hội..., trong đó vi phạm nhiều nhất lại là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Thực tế, các doanh nghiệp đều quá hiểu biết và nắm rõ các quy định này, nhưng vẫn cố tình vi phạm. Khi bị cơ quan Nhà nước có thẩm quyền phát hiện, họ viện lý do là chưa nắm rõ pháp luật lao động, nhưng thực chất chỉ là che giấu hành vi sai phạm của mình, vi phạm luật lao động buộc các doanh nghiệp phải nắm rõ.

Ngoài những vấn đề trên, thực tế việc giao kết hợp đồng lao động của các doanh nghiệp tư nhân còn một số điểm đáng lưu ý như:

- Rất nhiều trường hợp người lao động làm việc một thời gian dài rồi doanh nghiệp mới ký hợp đồng lao động; người lao động có thể không trực tiếp gặp gỡ ký kết hợp đồng lao động, mà giao kết thông qua thư điện tử, fax..., và đặc biệt là việc các doanh nghiệp tư nhân thuê lại lao động từ các trung tâm, công ty cho thuê lao động.

- Bộ luật Lao động (BLLĐ) sửa đổi chưa có quy định về vấn đề này mà quy định Lao động phải giao kết trực tiếp với người lao động hoặc người được ủy quyền đại diện cho nhóm người lao động, nhưng hợp đồng vẫn có giá trị như ký với từng người lao động, người lao động phải trực tiếp thực hiện các quyền và nghĩa vụ với nhau. Còn việc cho thuê lao động giữa các công ty cho thuê mướn lao động với các doanh nghiệp thực tế là người lao động ký hợp đồng lao động với bên cung

ứng lao động, rồi bên cung ứng lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động với doanh nghiệp và thực hiện trả lương, đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế cho người lao động và được các doanh nghiệp trả phí tuyển dụng, quản lý. Như vậy, người lao động ký hợp đồng lao động với một chủ thể này, nhưng làm việc cho một chủ thể khác và chịu sự quản lý của cả hai. Việc làm này đem lại lợi ích rất nhiều cho doanh nghiệp, vì chẳng những không phải chịu trách nhiệm quản lý, huấn luyện lao động, họ còn chỉ phải chi trả mức lương cơ bản cho người lao động thấp hơn rất nhiều so với quy định hiện hành; ngược lại gây thiệt thòi lớn cho người lao động cũng bắt nguồn từ việc mức lương cơ bản thấp. Dù vi phạm, nhưng tình trạng này vẫn tiếp tục tồn tại do BLLĐ sửa đổi chưa có quy định về vấn đề này. BLLĐ mới nhất đã đề cập về hợp đồng lao động để quy định chi tiết về cho thuê lại lao động để điều chỉnh quan hệ cho thuê lại lao động ở các doanh nghiệp.

Vì khi đã giao kết hợp đồng lao động thì đây là vấn đề mà cả hai bên đều quan tâm, xác định được hành vi xử sự tương đối rõ ràng. Người lao động khi giao kết hợp đồng lao động, làm việc cho doanh nghiệp là xác định phải làm tốt công việc mới có cơ hội duy trì quan hệ lao động, vì thường yêu cầu về cường độ, năng suất, hiệu quả làm việc trong doanh nghiệp tư nhân nhưng vì lợi nhuận, có nhiều doanh nghiệp đã ép người lao động thực hiện công việc với một cường độ quá lớn, yêu cầu quá cao trong khi không tạo đủ điều kiện để người lao động có thể hoàn thành yêu cầu công việc, thậm chí lợi dụng quyền quản lý, nhiều cá nhân đại diện doanh nghiệp còn có các hành vi xúc phạm người lao động khiến họ không có tâm lý thoải mái để làm việc. Điều này dẫn đến có nhiều cuộc đình công diễn ra ở nhiều doanh nghiệp tư nhân.

Tình trạng nhiều doanh nghiệp tư nhân trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu để trả cho lao động có trình độ tay nghề cao không phải không còn tồn tại. Nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng hệ thống thang, bảng lương

theo quy định. Theo báo cáo tổng hợp của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, trong năm 2020, chỉ có 81% số doanh nghiệp xây dựng và đăng ký thang bảng lương; đa phần các doanh nghiệp trả lương khoán sản phẩm, vì thế nên ít trả lương tăng theo đơn giá của những sản phẩm làm thêm theo tỷ lệ quy định. Có nhiều doanh nghiệp đã xây dựng và đăng ký thang bảng lương, nhưng lại không nâng lương hàng năm cho công nhân, vì thế có nhiều công nhân làm việc từ 5 - 7 năm cho một doanh nghiệp vẫn đóng bảo hiểm xã hội ở mức lương bậc 1 hoặc mức lương tối thiểu vùng; nhiều doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra đã vi phạm vì không thanh toán tiền lương những ngày nghỉ lễ cho người lao động, không thanh toán tiền lương trong những ngày nghỉ phép mà người lao động được hưởng.

Hiện nay, việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động (HĐLĐ) ở các doanh nghiệp tư nhân còn tồn tại một số bất cập sau:

Một là, HĐLĐ thỏa thuận người lao động không được ký kết HĐLĐ với nhiều người cùng lúc. Để người lao động có thể đảm bảo được công việc, tránh làm lộ thông tin công ty... người sử dụng lao động thường có điều khoản trong thời gian thực hiện HĐLĐ với công ty thì người lao động không được ký kết HĐLĐ với người khác.

Hai là, HĐLĐ thỏa thuận về việc lao động nữ không được mang thai. Nhằm đảm bảo lợi ích tối ưu cho công ty, người sử dụng lao động thường ghi điều khoản là trong thời gian được xác định, lao động nữ không được mang thai, nếu vi phạm sẽ bị chấm dứt HĐLĐ. Đây là thỏa thuận vi phạm pháp luật lao động.

Ba là, vi phạm về hình thức và thời hạn của hợp đồng. Phổ biến là việc ký kết HĐLĐ xác định thời hạn nhiều lần vẫn không ký HĐLĐ không xác định thời hạn. Tại một số doanh nghiệp, còn tồn tại tình trạng ký HĐLĐ xác định thời hạn nhiều hơn hai lần liên tiếp. Hoặc chỉ ký HĐLĐ có thời hạn dưới 3 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên để trốn

tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đây là hợp đồng vi phạm về hình thức và thời hạn của hợp đồng.

Bốn là, ký HĐLĐ không đúng thẩm quyền; việc thực hiện các quy định về hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động còn chưa thống nhất; tình trạng các doanh nghiệp nợ tiền bảo hiểm xã hội diễn ra khá phổ biến, nhưng các cơ quan chức năng lúng túng trong việc xử lý.

Năm là, HĐLĐ thỏa thuận trả lương theo quy định của Luật và thỏa ước lao động tập thể; giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ còn lúng túng.

5. Phương hướng hoàn thiện và bảo đảm thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp tư nhân

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật lao động phải đồng thời hướng tới 2 mục tiêu: bảo vệ người lao động để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Điều đó đòi hỏi các nhà quản lý trong quá trình hoàn thiện pháp luật lao động phải có sự điều tiết hợp lý. Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường và nhu cầu chính đáng của cả 2 bên. Cải thiện các quy định pháp lý, tăng cường hiệu lực thực thi pháp luật, có các biện pháp hữu hiệu bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp.

Thứ hai, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện BLLĐ, đưa những nội dung còn thiếu, những nội dung chưa được đề cập vào Luật, làm rõ thêm một số vấn đề như: Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể, đề cao quyền tự do thỏa thuận hợp đồng, tự do tiền lương triệt để hơn nữa,... Tuy nhiên, việc nghiên cứu xây dựng một BLLĐ hoàn chỉnh, có tính pháp điển cao với tư cách một “Bộ luật” với đầy đủ các nội dung và có khả năng thi hành dễ dàng khi áp dụng vào đời sống lao động là rất công phu, khó khăn, đòi hỏi nhiều thời gian. Thực tế hiện nay, sự tồn tại của BLLĐ vẫn rất cần thiết nhưng BLLĐ chỉ nên quy định cơ động các vấn đề, trong đó lưu ý đến phạm vi điều chỉnh, các khái niệm và cơ chế căn bản để vận hành. Phần chi tiết sẽ thay thế bằng các đạo luật chuyên biệt.

Từ thực trạng áp dụng pháp luật về hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp tư nhân. Qua những đề xuất, giải pháp đó có thể thấy rằng, hoàn thiện các quy định về hợp đồng lao động phải triệt để đảm bảo và tôn trọng quyền tự định đoạt của các chủ thể trong quan hệ lao động. Ngoài ra, cần phải chú ý đến các giải pháp như cân đối cung cầu lao động, thiết lập cơ chế ba bên, tăng cường công tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật lao động, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp... nhằm tạo môi trường, điều kiện để hợp đồng lao động phát huy hiệu quả cao nhất ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019*
2. Quốc hội (2015), *Bộ luật Dân sự, ban hành ngày 24 tháng 11 năm 2015.*
3. Quốc hội (2020), *Luật Doanh nghiệp, ban hành ngày 17 tháng 6 năm 2020.*
4. Quốc hội (2017), *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa, ban hành ngày 12 tháng 6 năm 2017.*
5. Lê Thị Hoài Thu (2012), *Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam - Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*. Đề tài nhóm B, Đại học quốc gia Hà Nội.
6. Phạm Công Trứ (1996), *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 (102). Truy cập tại <https://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/29574>

7. Nguyễn Thị Kim Phụng (1996). Mấy ý kiến về chế định hợp đồng lao động. *Tạp chí Luật học*, số 4 năm 1996.
8. Phạm Công Trứ (1996). 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 năm 1996.
9. Minh Minh (2023). Doanh nghiệp tư nhân và thách thức phải "lớn" gấp đôi sau 2 năm. Truy cập tại <https://www.tinnhanhchungkhoan.vn/doanh-nghiep-tu-nhan-va-thach-thuc-phai-lon-gap-doi-sau-2-nam-post318258.html>

Ngày nhận bài: 5/4/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/4/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/5/2023

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN THỊ VIỆT HÀ

Khoa Luật - Đại học Thành Đông

REGULATIONS ON LABOUR CONTRACTS MADE BY PRIVATE ENTERPRISES AND SOME RECOMMENDATIONS TO IMPROVE THESE REGULATIONS

● Master. **NGUYEN THI VIET HA**

Faculty of Law, Thanh Dong University

ABSTRACT:

This paper points out some inadequacies for employees when they sign labor contracts with private enterprises. This paper is to evaluate the actual enforcement of regulations on labor contracts from the practice of some private enterprises. Based on the paper's findings, some recommendations and solutions are proposed to improve the enforcement of regulations on labor contracts at private enterprises.

Keywords: employment contract, employees, employers, labor relations, private enterprises.