

CƠ CHẾ BẢO ĐẢM QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC THEO HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH COVID-19 Ở VIỆT NAM

● HỒ THỊ HẢI - HỒ THỊ DUYÊN - LÊ TRUNG HUY

TÓM TẮT:

Bài viết nghiên cứu về cơ chế bảo đảm quyền lợi của người lao động làm việc theo hợp đồng tại doanh nghiệp và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền lợi cho người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: quyền lợi của người lao động hợp đồng lao động, Covid-19.

1. Khái niệm bảo đảm quyền lợi của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại doanh nghiệp

Quyền của người lao động (NLĐ) là vấn đề có ý nghĩa rất lớn về cả lý luận và thực tiễn không chỉ đối với cá nhân con người, tập thể NLĐ, mà còn có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước. Quyền của NLĐ là một bộ phận quan trọng của hệ thống quyền con người, thuộc phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, được cộng đồng quốc tế thừa nhận và đảm bảo thực hiện trong các điều ước đa phương. Trong các văn kiện pháp lý quan trọng của Liên hiệp quốc (UN) và công ước, khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về nhân

quyền đã quy định về các quyền của NLĐ, như: quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do quyết định chấp nhận và lựa chọn công việc, quyền được hưởng mức lương công bằng, quyền có thời giờ nghỉ ngơi và giới hạn hợp lý thời giờ làm việc, quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh,...¹.

NLĐ nói chung và NLĐ làm việc theo hợp đồng DN tại các DN có quyền được hưởng những lợi ích về chính trị, xã hội, vật chất, phúc lợi từ Nhà nước hoặc từ DN nơi NLĐ đang làm việc.

Song song với quy định các quyền của NLĐ thì cũng có quy định về việc bảo vệ, bảo đảm các quyền đó được thực hiện trên thực tế. Ở Việt Nam, có nhiều quan điểm nghiên cứu về quyền

của NLĐ và vấn đề đảm bảo quyền của NLĐ, tuy nhiên vẫn chưa có sự thống nhất để đưa ra khái niệm chung về bảo đảm quyền trong lĩnh vực lao động làm cơ sở cho việc nghiên cứu và sử dụng trên thực tế. Trong phạm vi pháp luật lao động, việc đảm bảo quyền lợi của NLĐ chủ yếu được thể hiện trong mối quan hệ với NSDLĐ, để chống lại nguy cơ bị bóc lột, bị đối xử bất công hay phải lao động trong những điều kiện lao động không đảm bảo cũng như thái độ thiếu tôn trọng của họ.

Theo Từ điển Tiếng Việt, “bảo đảm” là “1. Tạo điều kiện để chắc chắn giữ gìn được, hoặc thực hiện được, hoặc có được những gì cần thiết (thu nhập cao, đời sống được đảm bảo); 2. Cam đoan chịu trách nhiệm (thư gửi bảo đảm); 3. Nhận chịu trách nhiệm làm tốt (Đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ). Trách nhiệm của một chủ thể (cá nhân, tổ chức) phải làm cho quyền, lợi ích của chủ thể bên kia chắc chắn được thực hiện, được giữ gìn, nếu xảy ra thiệt hại thì phải bồi thường”².

Như vậy, bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ là hình thức, biện pháp tạo điều kiện để cơ quan, tổ chức, DN kết hợp lại với nhau để thực hiện hiệu quả các mục tiêu và đảm bảo NLĐ được hưởng đầy đủ các quyền của mình. Do tính đa dạng của quyền con người trong lĩnh vực lao động mà nội dung bảo vệ quyền của NLĐ ở các quốc gia có phạm vi và mức độ khác nhau.

Từ những phân tích nêu trên rút ra khái niệm, “Bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ tại DN là việc Nhà nước tạo ra các điều kiện cần thiết, đặc biệt là về mặt pháp luật và cơ chế thực thi pháp luật, để bảo vệ NLĐ khỏi những hành vi vi phạm các quyền của họ”.

2. Cơ chế bảo đảm quyền lợi của người lao động và bảo đảm quyền lợi của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong bối cảnh Covid-19

Cơ chế bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ bao gồm tổng thể các biện pháp mang tính đồng bộ từ xây dựng các quy định pháp luật về bảo đảm quyền lợi cho NLĐ đến quá trình tổ chức thực thi pháp luật, vận hành bộ máy, cơ quan

chuyên trách có liên quan,... nhằm tạo ra các điều kiện thuận lợi để quyền lợi của NLĐ luôn được thực thi trên thực tế. Cơ chế bảo đảm bao gồm chủ thể bảo đảm, nội dung bảo đảm và các phương thức bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ tại DN.

2.1. Chủ thể bảo đảm

Chủ thể bảo đảm là những chủ thể có nghĩa vụ bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ bao gồm Nhà nước, NSDLĐ, các các tổ chức xã hội, đoàn thể. Trong phạm vi đề tài, nhóm tác giả tập trung nghiên cứu 3 nhóm chủ thể có vai trò cơ bản, đó là cơ quan quản lý nhà nước về lao động, NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ.

- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động bao gồm chính phủ, cơ quan chuyên môn về lĩnh vực lao động và chính quyền địa phương.

Chính phủ là cơ quan hành chính cao nhất, có thẩm quyền quản lý tất cả các mặt, lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực: Lao động, tiền lương; việc làm, giáo dục nghề nghiệp; bảo hiểm xã hội;... Cơ quan này có trách nhiệm hướng dẫn và tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật lao động nói chung về HĐLĐ nói riêng.

Ở địa phương, thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động thuộc về UBND và cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND. Việc bảo đảm quyền lợi của NLĐ của chính quyền các cấp được thể hiện thông qua việc ban hành và tổ chức thực hiện những chính sách, quyết định,... nhằm bảo đảm quyền lợi của NLĐ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn, theo lĩnh vực, theo địa bàn quản lý.

- Người sử dụng lao động là chủ thể giao kết HĐLĐ với NLĐ và trực tiếp quản lý NLĐ, do đó NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm quyền lợi của NLĐ. Việc bảo đảm này thông qua việc NSDLĐ tuân thủ HĐLĐ, tuân thủ thỏa ước lao động tập thể tại DN và tuân thủ pháp luật về lĩnh vực này.

- Tổ chức đại diện NLĐ là thiết chế được lập ra

với chức năng, nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ trong quan hệ lao động. Nhiệm vụ trọng tâm của tổ chức đại diện NLĐ là đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ, tập thể lao động. Trong quan hệ lao động, tổ chức đại diện NLĐ là đối tác, độc lập, bình đẳng, không chịu sự quản lý, điều phối của giới chủ, chỉ cần tuân thủ pháp luật, không bị can thiệp hành chính.

2.2. Nội dung bảo đảm

Trong quan hệ lao động, quyền lợi của NLĐ bao gồm quyền liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động như việc làm, thu nhập, bảo hộ lao động và quyền liên kết, hội hợp, cụ thể:

- Quyền làm việc của NLĐ: biểu hiện bằng có quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và sẽ không bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Để thỏa mãn nhu cầu việc làm, NLĐ có quyền trực tiếp liên hệ để tìm việc hoặc đăng ký lại các tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm công việc; giao kết HĐLĐ với nhiều NSDLĐ, làm bất cứ công việc mà pháp luật không cấm cũng như có quyền lựa chọn nơi làm việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khỏe và học nghề. Trong trường hợp điều kiện lao động không đảm bảo hoặc khi có cơ hội tốt hơn, NLĐ có thể chấm dứt quan hệ lao động này để tham gia vào quan hệ lao động khác trên cơ sở pháp luật.

- Quyền hưởng thu nhập và an sinh xã hội: tổng thu nhập của NLĐ từ công việc được hình thành từ tiền lương (theo HĐLĐ), phụ cấp và phúc lợi khác. Như vậy, bên cạnh tiền lương, NLĐ còn có các khoản thu nhập khác như tiền thưởng, tiền phụ cấp, bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp, phúc lợi xã hội. Trong đời sống xã hội, NLĐ phải đối mặt với những rủi ro từ cơ chế thị trường và các rủi ro khác như thiên tai, mất mùa, dịch bệnh,... Để phòng ngừa, khắc phục các rủi ro này, NLĐ phải được đáp ứng về mặt an sinh xã hội. Quyền được hưởng an sinh xã hội biểu hiện ở quyền được tham gia

bảo hiểm xã hội, an toàn việc làm và tiền lương đủ sống; quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, quyền được cứu trợ đột xuất như đau ốm, mất mùa, thiên tai, dịch bệnh,...

- Quyền nghỉ ngơi của NLĐ là một trong những quyền rất cơ bản của NLĐ, được pháp luật can thiệp, bảo vệ. Hầu hết pháp luật các quốc gia đều quy định về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, tạo hành lang pháp lý nhằm bảo vệ sức khỏe NLĐ trong quan hệ lao động để làm việc được lâu dài, đảm bảo tỷ số hợp lý giữa hai loại thời giờ này, vừa không thiệt hại cho sản xuất - kinh doanh, vừa không làm giảm sút khả năng lao động. Theo đặc điểm tình hình của DN và các ngành nghề khác nhau sẽ quy định những chính sách về thời gian nghỉ ngơi khác nhau, hay những quy định về thời gian nghỉ ngơi bắt buộc trong năm cho NLĐ và vẫn được hưởng lương, để tạo niềm tin cho NLĐ, xây dựng sự gắn kết hài hòa giữa NLĐ và NSDLĐ

- Quyền được bảo đảm ATLĐ, VSLĐ: ATLĐ và VSLĐ là những chế định của Luật Lao động bao gồm những quy phạm pháp luật quy định việc đảm bảo ATLĐ, VSLĐ nhằm bảo vệ tính mạng, sức khỏe của NLĐ, đồng thời duy trì tốt khả năng làm việc lâu dài của NLĐ. Trong bất kỳ môi trường làm việc nào, NLĐ cũng sẽ chịu tác động của các yếu tố điều kiện lao động, trong đó có những yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại gây bất lợi cho bản thân NLĐ, có thể gây ra tai nạn lao động, ảnh hưởng xấu đến sức khỏe NLĐ. Chính vì vậy, việc bảo đảm về ATLĐ, VSLĐ có ý nghĩa rất to lớn và quan trọng đối với NLĐ.

2.3. Phương thức bảo đảm

Phương thức bảo đảm quyền lợi của NLĐ được hiểu là những biện pháp mà các chủ thể bảo đảm sử dụng, kết hợp để thực hiện hiệu quả các mục tiêu và đảm bảo NLĐ được hưởng đầy đủ các quyền của mình theo quy định pháp luật. Trong điều kiện bình thường nói chung và bối cảnh Covid-19 nói riêng, các phương thức bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ bao gồm:

- Bảo đảm bằng quy định pháp luật về quyền lợi của NLD

Việc ban hành các quy định pháp luật rất cần thiết và quan trọng nhằm tạo ra cơ sở pháp lý điều chỉnh và bảo đảm quyền lợi của NLD. Các nhóm quyền lợi cơ bản của NLD được luật hóa bao gồm: Quyền làm việc; Quyền được hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với NSDLĐ; Quyền được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về ATLĐ, VSLĐ; Quyền được nghỉ ngơi; Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật,... Như vậy, việc ghi nhận quyền lợi của NLD bằng hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, thống nhất là cơ sở pháp lý quan trọng để thực hiện các bảo đảm về quyền lợi của NLD làm việc theo HĐLĐ tại các DN, đặc biệt là trong bối cảnh Covid-19 như hiện nay.

- Bảo đảm bằng tổ chức, hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Chủ thể cơ bản có trách nhiệm thúc đẩy và làm cho các quy định về quyền lợi của NLD được hiện thực hóa trong cuộc sống là Nhà nước thông qua các cơ quan được giao quyền lực là hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Hoạt động của hệ thống này có liên quan trực tiếp đến việc thực hiện quyền, lợi ích hợp pháp của NLD. Pháp luật cần quy định rõ ràng nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc bảo đảm các quyền lợi của NLD, bởi việc thực hiện quyền làm phát sinh trách nhiệm của chính các cơ quan đó.

Bên cạnh đó, sự phối hợp hoạt động giữa các cơ quan quản lý nhà nước cũng là một trong những yếu tố quan trọng trong việc bảo đảm quyền của NLD làm việc theo HĐLĐ. Vì thế, cần có một cơ chế phối hợp chặt chẽ, thông suốt hoạt động giữa các cơ quan này với nhau nhằm đảm bảo hiệu quả thực hiện pháp luật.

- Bảo đảm bằng tổ chức đại diện NLD

Chức năng cơ bản và quan trọng nhất của tổ chức đại diện NLD là đại diện và bảo vệ quyền

lợi của NLD. Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở tham gia trực tiếp bảo vệ quyền của NLD trong một số lĩnh vực, như: kiểm tra điều kiện lao động, chấm dứt HĐLĐ, kỷ luật lao động,... Ở các nước Nga, Trung Quốc ghi nhận sự tham gia của công đoàn vào các trường hợp chấm dứt HĐLĐ, kỷ luật lao động,... nhưng Cộng đồng châu Âu lại quy định, công đoàn muốn tham gia thì phải đưa nội dung này vào thỏa ước ngành...³

Bên cạnh đó, nhiều quốc gia quy định tổ chức đại diện NLD tham gia vào cơ chế 3 bên để phối hợp với đại diện NSDLĐ, Nhà nước nhằm tìm ra các giải pháp bảo vệ lợi ích của mỗi bên và lợi ích chung trong vấn đề về lao động, xã hội mà cả 3 bên cùng quan tâm. Khác với biện pháp thương lượng tập thể (chủ yếu là 2 bên), cơ chế 3 bên hoạt động chủ yếu ở cấp quốc gia. Cùng với thương lượng tập thể, tổ chức đại diện NLD còn tham gia trong cơ chế 3 bên để phối hợp với các đối tác quyết định các vấn đề về lao động, giải quyết tranh chấp lao động, nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích của tập thể lao động hiệu quả hơn.

- Bảo đảm bằng trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ

NSDLĐ có trách nhiệm, nghĩa vụ bảo đảm quyền lợi của NLD như sau:

Bảo đảm việc làm phù hợp với khả năng, nguyện vọng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khỏe của NLD, từ đó phân bố công việc hợp lý sẽ làm năng suất lao động tăng cao, hiệu quả, nhanh chóng.

Bảo đảm thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi hợp lý cho NLD. Việc áp dụng các quy định pháp luật lao động và các văn bản pháp luật hiện hành khác vào các DN giúp đảm bảo được thời gian lao động hợp lý, giảm thiểu tình trạng chen ép, bóc lột sức lao động của NLD, đảm bảo sức khỏe để NLD có thể làm việc bình thường.

Bảo đảm các thu nhập cho NLD. NSDLĐ cần có trách nhiệm thỏa thuận mức lương, bậc lương hợp lý cho NLD; trách nhiệm tổ chức bồi dưỡng kiến thức, nâng cao tay nghề; tổ chức thi nâng

bậc, nâng lương thường xuyên cho NLĐ đủ điều kiện về thời gian giữ bậc, đủ điều kiện về trình độ, kiến thức, kinh nghiệm, tay nghề; xét nâng bậc, nâng lương trước thời hạn cho NLĐ có thành tích xuất sắc trong lao động sản xuất, có sáng kiến cải tiến kỹ thuật công nghệ, tăng năng suất lao động,...

Bảo đảm các chính sách về ATLĐ, VSLĐ. Đây là một trong những trách nhiệm quan trọng mà NSDLĐ phải đảm bảo cho NLĐ trong quá trình làm việc, giảm thiểu tối đa những nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. DN cần thực hiện nghiêm ngặt theo tiêu chuẩn về ATLĐ, VSLĐ, phải đăng ký và kiểm định theo quy định của Chính phủ khi hoạt động tại Việt Nam.

- Bảo đảm bằng thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm

Công tác thanh tra luôn được coi là một trong chức năng cơ bản, thường xuyên trong hoạt động quản lý nhà nước của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Thanh tra để phát hiện vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động và xử lý kịp thời các vi phạm đó có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong việc bảo vệ quyền của NLĐ, mà còn nhằm đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật bảo vệ quyền của NLĐ nói riêng và của hệ thống pháp luật quốc gia nói chung.

3. Giải pháp bảo đảm quyền lợi của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại doanh nghiệp trong bối cảnh Covid-19

Tác động của đại dịch Covid-19 đã làm cho việc bảo đảm thu nhập, việc làm, sức khỏe và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của NLĐ bị ảnh hưởng, do đó cũng gặp nhiều khó khăn trong việc tham gia thị trường lao động và đóng góp trong chuỗi sản xuất hàng hóa và dịch vụ. Vì vậy, nhằm để bảo đảm quyền lợi của NLĐ làm việc theo HĐLĐ tại DN trong bối cảnh Covid-19 ở Việt Nam, hiện nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

Một là, tiếp tục thực hiện đồng bộ, hiệu quả các cơ chế, chính sách phù hợp, nhất là về tài chính, tiền tệ, an sinh xã hội để DN, NLĐ vượt

qua khó khăn của đại dịch Covid-19, nhanh chóng khôi phục và phát triển kinh tế - xã hội. Thực hiện chính sách miễn, giảm một số nghĩa vụ thuế đối với một số lĩnh vực, đối tượng chịu thiệt hại nặng nề do đại dịch Covid-19.

Hai là, đẩy nhanh việc thực hiện hiệu quả các chính sách hỗ trợ DN, cơ sở sản xuất kinh doanh để phục hồi hoạt động kinh tế của tất cả các ngành, đặc biệt là các ngành chịu ảnh hưởng lớn của dịch Covid-19 như ngành công nghiệp chế biến, chế tạo,... Bảo đảm an sinh xã hội, giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với xu thế mới. Thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ an sinh xã hội, giải quyết việc làm, tạo điều kiện cho NLĐ sớm quay trở lại thị trường, bảo đảm đủ lực lượng lao động khi bước vào giai đoạn tăng cường sản xuất, kinh doanh sau dịch.

Ba là, Nhà nước cần đưa ra các biện pháp đảm bảo thu nhập cho NLĐ và hộ gia đình, hạn chế tình trạng mất việc làm trong tình hình nhiều DN phải đóng cửa hoặc giảm quy mô sản xuất, kinh doanh. Bên cạnh đó, cần có chính sách hỗ trợ tiền lương cho các DN để khuyến khích duy trì và tuyển dụng lao động thuộc các nhóm dễ bị tổn thương như lao động nghèo, tay nghề thấp hoặc lao động phi chính thức, lao động di cư, phụ nữ, người khuyết tật,...

Bốn là, cần tập trung kết nối việc làm và thúc đẩy tạo việc làm trong các lĩnh vực có tiềm năng phục hồi việc làm bằng cách cải thiện các luồng thông tin và cơ chế việc làm linh hoạt, hỗ trợ kết nối NLĐ tìm việc làm và trợ cấp tìm việc làm. Để làm được điều này, cần nâng cao chất lượng của các trung tâm dịch vụ việc làm, hỗ trợ tìm việc. Tăng cường hợp tác giữa DN với các nhà cung cấp dịch vụ việc làm tư nhân kèm theo bảo đảm sự linh hoạt trong khung pháp lý. Cần có các chính sách hỗ trợ tính thanh khoản cho DN trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nhiều do Covid-19 nhằm đảm bảo các DN vừa và nhỏ có cơ hội duy trì hoạt động.

Sáu là, tổ chức đại diện NLĐ cần tích cực hơn trong việc hỗ trợ, bảo vệ NLĐ bị NSDLĐ đối xử

không công bằng. Việc đảm bảo thỏa ước lao động tập thể cũng phải bao gồm những lý do liên quan đến dịch bệnh hoặc hoặc các lý do hạ bậc lương và sa thải và rõ ràng, cụ thể. Trong thời kỳ khủng hoảng này, đối thoại xã hội đóng vai trò quan trọng với cả DN và NLĐ để có được giải pháp phù hợp cho cả hai bên và phòng ngừa tranh chấp lao động.

Bây là, DN cần mở rộng cơ chế cho phép NLĐ nghỉ bệnh được trả lương, trợ cấp ốm đau, nghỉ thai

sản, nghỉ chăm sóc con nhỏ hoặc gia đình do nguồn tài chính tập thể chi trả để đảm bảo thu nhập cho những người bị bệnh, bị cách ly hoặc chăm sóc trẻ em, người già hoặc các thành viên khác trong gia đình NLĐ. Một đề xuất khác là DN nên bổ sung các chế độ bảo đảm việc làm và giữ chân lao động, như giảm thời gian làm việc hay tăng trợ cấp thất nghiệp và các hình thức hỗ trợ có thời hạn khác như trợ cấp lương khi cho nghỉ tạm thời trong dịch, quyền lợi cho công nhân nghỉ để đào tạo,... ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Trần Nguyên Cường (2016). Bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành. Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

² Viện Ngôn ngữ học (1996). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Hồng Đức.

³ Trần Nguyên Cường (2016). Bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành. Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2017). *Báo cáo quan hệ lao động*, tr.22.
2. CIEM. (2009). *Cải cách chế độ tiền lương*. Thông tin chuyên đề, Hà Nội.
3. Lê Thị Thanh Bình (2021). Tác động của đại dịch Covid-19 tới lao động, việc làm ở một số nhóm dễ tổn thương. <https://vass.gov.vn/nguyen-cuu-khoa-hoc-xa-hoi-va-nhan-van/Tac-dong-cua-dai-dich-Covid-19-125>
4. Cục Quan hệ lao động và Tiền lương (2020). *Tăng cường đối thoại xã hội ứng phó hiệu quả đại dịch COVID-19*. Thông tin chuyên đề.
5. Trần Nguyên Cường (2016). *Bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*. Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
6. Nguyễn Đức Kha (2021). Phúc lợi đối với người lao động trong các doanh nghiệp Việt Nam: Thực trạng và giải pháp. *Tạp chí Cộng sản*, số tháng 4/2021.
7. Huỳnh Thị Kim Lan (2021). *Tác động của dịch Covid-19 đến người lao động - Dưới góc nhìn pháp lý*. Kỷ yếu Hội thảo, Trường Đại học Mở TP. Hồ Chí Minh.
8. NEU - JICA (2020). *Kiến nghị, đánh giá các chính sách ứng phó với Covid-19 và các khuyến nghị*. Báo cáo Dự án nghiên cứu, Hà Nội.
9. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2017). *Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh 2017*. Báo cáo Dự án nghiên cứu, Hà Nội.
10. Viện Ngôn ngữ học (1996). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Hồng Đức.

Ngày nhận bài: 9/2/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/3/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 14/3/2022

Thông tin tác giả:

1. TS. HỒ THỊ HẢI¹

2. TS. HỒ THỊ DUYÊN¹

3. LÊ TRUNG HUY¹

¹Trường Khoa học Xã hội và Nhân văn - Trường Đại học Vinh

THE MECHANISM TO ENSURE THE RIGHTS OF CONTRACT EMPLOYEES WORKING FOR ENTERPRISES IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

● Ph.D **HO THI HAI¹**

● Ph.D **HO THI DUYEN¹**

● **LE TRUNG HUY¹**

¹School of Humanities and Social Sciences,
Vinh University

ABSTRACT:

This paper studies the mechanism to ensure the rights of contract employees working for enterprises. This paper also proposes some solutions to improve the efficiency of ensuring the rights of contract employees working for enterprises in Vietnam.

Keywords: employment benefits, labour contract, COVID-19.