**KHUNG LÝ THUYẾT ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA BỘ LUẬT**

**LAO ĐỘNG 2019 ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP**

**Đào Mộng Điệp[[1]](#footnote-1)\***

***Tóm tắt***

Pháp luật lao động có vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động 2019 đã có những điều chỉnh hiệu quả hơn đối với doanh nghiệp để bảo đảm quyền lợi của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, một số quy định vẫn còn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra giai đoạn hiện nay. Bài viết nghiên cứu khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật Lao động 2019 đối với doanh nghiệp để soi chiếu giữa lý luận pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định vào thực tế cuộc sống. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất giải pháp hoàn thiện quy định của Bộ luật Lao động 2019 đối với doanh nghiệp để thiết lập hành lang pháp lý vững chắc đảm bảo cho doanh nghiệp phát triển trong giai đoạn hiện nay.

***Từ khóa:***

Khung pháp luật, Bộ luật Lao động, doanh nghiệp.

**I. Đặt vấn đề**

 Quan hệ lao động giữ vai trò quan trọng trong xã hội nói chung và trong phạm vi doanh nghiệp nói riêng. Để điều chỉnh quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển, pháp luật được xem là bệ đỡ đóng vai trò quan trọng bảo đảm sự cân bằng vị thế của người lao động và người sử dụng lao động. Pháp luật tạo hành lang pháp lý vững chắc để doanh nghiệp hoạt động hiệu quả, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả thực thi quyền quản lý của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Trong bối cảnh đó, nghiên cứu khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đối với doanh nghiệp để có cách nhìn khách quan giữa việc ghi nhận trong đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng để hoàn thiện pháp luật về vấn đề này trong giai đoạn hiện nay.

**1. Khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đối với doanh nghiệp**

 Sự tồn tại của quan hệ lao động dựa trên cơ sở sự tồn tại của các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động. Trong đó, người sử dụng lao động là một bên chủ thể giữ vai trò quan trọng bảo đảm cho quan hệ lao động ổn định, hài hòa. Khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 là hệ thống các quy tắc xử sự điều chỉnh về người sử dụng lao động, doanh nghiệp trong mối tương quan với người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Đây cũng là phạm vi điều chỉnh của Bộ luật lao động 2019:

*“Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động”*[[2]](#footnote-2). Khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động là hệ thống các văn bản pháp luật điều chỉnh các vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp và mối tương quan giữa doanh nghiệp với các chủ thể khác trong quan hệ lao động. Khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đối với doanh nghiệp chủ yếu thông qua các nhóm quy phạm pháp luật điều chỉnh về doanh nghiệp bao gồm:

i) Các quy định về tổ chức đại diện của người sử dụng lao động

ii) Các quy định liên quan đến hợp đồng lao động

iii) Các quy định liên quan đến đối thoại xã hội, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

iv) Các quy định liên quan đến tiền lương

v) Các quy định liên quan đến kỷ luật lao động

vi) Các quy định liên quan đến tranh chấp lao động

Những nội dung này xuyên suốt quá trình từ khi quan hệ lao động được xác lập, thay đổi cho đến khi chấm dứt quan hệ lao động. Với việc sửa đổi, bổ sung của Bộ luật lao động 2019, khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đã có những thay đổi như sau:

***Thứ nhất, vấn đề luật hóa vai trò đại diện của người sử dụng lao động và tham gia xây dựng quan hệ lao động được ghi nhận một cách cụ thể***

 Trước đây, đại diện người sử dụng lao động đã được đề cập đến trong một số văn bản dưới luật[[3]](#footnote-3). Trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, thương lượng, thoả thuận được xem là nội dung cơ bản, nòng cốt trong quan hệ lao động. Với nhận thức đó, tổ chức đại diện người sử dụng lao động lần đầu tiên được ghi nhận trong Bộ luật lao động. Pháp luật quy định: *“Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động[[4]](#footnote-4)”*. Điều này đánh dấu mốc quan trọng trong việc thay đổi và nâng cao nhận thức về tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Pháp luật về đại diện người sử dụng lao động chính là một công cụ hữu hiệu đảm nhận vai trò bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có xu hướng tối đa hoá quyền lợi của mình. Điều đó được thực hiện thông qua sự liên kết của những người sử dụng lao động lại với nhau. Đồng thời, trong mối quan hệ với đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cũng được pháp luật ghi nhận sự bình đẳng về địa vị pháp lý giữa hai chủ thể. Một mặt, pháp luật bảo vệ quyền lợi của đại diện các bên trong quan hệ lao động, mặt khác, pháp luật cũng tạo ra *“cú hích”* thúc đẩy cơ chế hai bên và ba bên phát triển.

Hiện nay, trong hành lang pháp lý quốc gia, tổ chức đại diện người sử dụng lao động được quy định như sau:

Một là, pháp luật thừa nhận người sử dụng lao động được quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật và chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Pháp luật quy định: “Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động”[[5]](#footnote-5).

Hai là, pháp luật ghi nhận thẩm quyền của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia trong quan hệ lao động dưới các góc độ:

i) Tham gia góp ý trong quá trình xây dựng chính sách, pháp luật về lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Thu thập, tổng hợp ý kiến, tham gia với cơ quan quản lý nhà nước xây dựng chính sách, pháp luật về lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

ii) Tham gia góp ý trong quá trình xây dựng và triển khai chương trình phối hợp hành động phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; đánh giá tình hình triển khai thực hiện các biện pháp phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động. Phối hợp thực hiện chương trình hành động phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; đánh giá tình hình triển khai thực hiện các biện pháp phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

iii) Tham gia trong việc xây dựng báo cáo quốc gia theo yêu cầu của Chính phủ về việc thực hiện Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế đã được nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam phê chuẩn liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động trong quan hệ lao động;

iv) Trong quan hệ lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động cùng với tổ chức đại diện người lao động chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

***Thứ hai, khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đối với doanh nghiệp dưới góc độ hợp đồng lao động***

Một là, pháp luật hiện hành quy định các nội dung cốt lõi liên quan đến việc tạm hoãn và chấm dứt hợp đồng lao động làm cơ sở pháp lý cho doanh nghiệp thực hiện quyền quản lý của mình khi tham gia vào quan hệ lao động. Bộ luật lao động đã quy định hai loại hợp đồng lao động[[6]](#footnote-6) và hình thức giao kết hợp đồng lao động điện tử[[7]](#footnote-7) để tạo sự linh hoạt trong quá trình doanh nghiệp thực hiện quyền quản lý của mình. Hợp đồng lao động điện tử giữ vai trò quan trọng đối với người sử dụng lao động và người lao động trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã ảnh hưởng đến quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Trong đó, vấn đề việc làm và sự thu hẹp quan hệ lao động cũng như việc thay thế nhân sự con người bằng các phương tiện công nghệ đang ngày càng đặt ra cho hệ thống pháp luật lao động có những điều chỉnh phù hợp. Trong đó, hợp đồng lao động điện tử được xem là một ghi nhận hợp lý, thức thời, đáp ứng yêu cầu đặt ra giai đoạn hiện nay.

Hợp đồng lao động điện tử giúp cho việc tiết kiệm thời gian, công sức, chi phí giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình thiết lập quan hệ lao động. Phương thức này giúp cho doanh nghiệp tăng độ chính xác cho thông tin và giảm thời gian quy trình ký kết như hợp đồng lao động truyền thống. Hợp đồng lao động điện tử sử dụng không gian mạng và công nghệ ảo truyền tải thông tin một cách nhanh nhất, cắt giảm các thủ tục không cần thiết trong trình tự giao kết hợp đồng lao động truyền thống. Các bên cũng sẽ lưu giữ hợp đồng lao động điện tử một cách đơn giản, tiện lợi, gọn nhẹ.

Bên cạnh đó, pháp luật cũng cho phép doanh nghiệp thực hiện vai trò quản lý doanh nghiệp thông qua việc quy định doanh nghiệp có quyền điều chuyển người lao động sang làm công việc khác với hợp đồng lao động[[8]](#footnote-8) trong các trường hợp khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Ngoài ra, để tạo điều kiện cho doanh nghiệp hoạt động, pháp luật quy định sự linh hoạt khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên việc chấm dứt phải tuân thủ các căn cứ pháp luật. Người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động khi có các căn cứ theo Điều 36 Bộ luật lao động. Đặc biệt, Bộ luật lao động 2019 đã linh hoạt, mở rộng quyền chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp trong các trường hợp: i) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu; ii) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên; iii) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

 Đồng thời, khi chấm dứt hợp đồng lao động, doanh nghiệp không cần phải báo trước trong các trường hợp như: i) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này; ii) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên[[9]](#footnote-9).

 Để tạo điều kiện cho doanh nghiệp trong bố trí, sắp xếp công việc, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh, Bộ luật lao động quy định, doanh nghiệp được quyền ký hợp đồng lao động xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi[[10]](#footnote-10) và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam[[11]](#footnote-11).

***Thứ ba, khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đối với doanh nghiệp dưới góc độ đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể***

Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi. Để bảo đảm duy trì quan hệ lao động, Bộ luật lao động ghi nhận thời gian đối thoại tại nơi làm việc kéo dài hơn so với quy định trước đây và quy định cụ thể các trường hợp được tổ chức đối thoại tại nơi làm việc[[12]](#footnote-12). Thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể giữ vai trò quan trọng trong quan hệ lao động. Thương lượng tập thể giúp cho tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động có thể đàm phán, thỏa thuận nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên. Thông qua thương lượng tập thể, các bên sẽ xây dựng được quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Trong đó, thỏa ước lao động tập thể được xem như là “Luật” của doanh nghiệp. Nội dung mà các bên thương lượng, đàm phán trong thỏa ước lao động tập thể có vai trò đặc biệt quan trọng đối với doanh nghiệp và tập thể lao động. Một mặt, thỏa ước lao động tập thể là căn cứ, cơ sở làm phát sinh quan hệ pháp luật lao động tập thể, phát sinh các quyền và nghĩa vụ của tập thể người lao động và doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể cũng là căn cứ, cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động phát sinh giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể góp phần tạo nên sự gắn kết và khả năng thực thi trách nhiệm giữa các bên tham gia trong quan hệ lao động. Chính vì vậy, pháp luật hiện hành quy định rõ quy trình thương lượng[[13]](#footnote-13); quy định rõ thương lượng tập thể không thành và vấn đề giải quyết hậu quả pháp lý[[14]](#footnote-14); mở rộng đa dạng các hình thức thỏa ước lao động tập thể. Trong giai đoạn hiện nay, đối với nơi có nhiều doanh nghiệp tham gia, pháp luật cho phép các bên thương lượng tập thể có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể. Để bảo đảm cho việc thực thi có hiệu quả thương lượng và thỏa ước lao động tập thể tại nơi có nhiều doanh nghiệp, pháp luật quy định cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể; thành phần Hội đồng thương lượng tập thể; sự tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động bên cạnh tổ chức đại diện người lao động trong thương lượng tập thể nơi có nhiều doanh nghiệp.

***Thứ tư, khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đối với doanh nghiệp dưới góc độ tiền lương và kỷ luật lao động***

Tiền lương là giá cả sức lao động và phụ thuộc vào sự tác động của các quy luật khách quan nền kinh tế thị trường. Tiền lương cũng bảo đảm thực hiện rất nhiều chức năng trong đó vấn đề tái sản xuất sức lao động và tích lũy được xem là chức năng cơ bản. Cũng chính vì thế, pháp luật cho phép doanh nghiệp không phải gửi thang, bảng lương của doanh nghiệp đến cơ quan nhà nước có thẩm quyền, hạn chế sự tham gia điều tiết, can thiệp của Nhà nước đối với vấn đề tiền lương của doanh nghiệp. Đồng thời, Bộ luật lao động cũng quy định tổ chức đại diện người sử dụng lao động được quyền tham gia vào Hội đồng tiền lương quốc gia để xây dựng, hoạch định các chính sách, pháp luật về tiền lương cho người lao động. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động có các ý kiến đóng góp cho hệ thống pháp luật về tiền lương, các vấn đề liên quan đến tiền lương tối thiểu ngành, tiền lương tối thiểu vùng cũng như là tiền lương áp dụng trong các doanh nghiệp. Ngoài ra, Bộ luật lao động cũng tạo cơ chế mở cho doanh nghiệp trong quá trình soạn thảo, ban hành nội quy lao động, quy định một cách linh hoạt về đăng ký nội quy lao động[[15]](#footnote-15) theo hướng mở rộng thẩm quyền, phân cấp thẩm quyền đăng ký nội quy lao động: “Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định”[[16]](#footnote-16).

 ***Thứ năm, khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đối với doanh nghiệp dưới góc độ tranh chấp lao động***

Bộ luật lao động quy định cụ thể ba loại tranh chấp lao động[[17]](#footnote-17); quy định tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động[[18]](#footnote-18); quy định vai trò của Ban Trọng tài lao động[[19]](#footnote-19); Quy định tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia trong Hội đồng trọng tài lao động[[20]](#footnote-20) để tiến hành giải quyết các tranh chấp lao động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động, bảo đảm duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.

**2. Thực trạng khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đối với doanh nghiệp**

Bộ luật lao động 2019 đã thể chế hóa quan điểm của Đảng về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong đó có thị trường lao động. Pháp luật hiện hành đã tạo lập hành lang pháp lý quy định quyền của doanh nghiệp khi tham gia vào quan hệ lao động; ghi nhận vai trò của quyền quản lý doanh nghiệp trong quá trình thực thi quan hệ lao động; ghi nhận vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong điều hòa quan hệ lao động; ghi nhận vai trò của doanh nghiệp trong các vấn đề liên quan đến đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể; thỏa ước lao động tập thể; ghi nhận các cơ chế giải quyết tranh chấp lao động để bảo đảm quyền lợi cho doanh nghiệp khi tranh chấp lao động xảy ra…

Nhìn chung, các quy định pháp luật hiện hành đã tạo bệ đỡ cho doanh nghiệp trong thực thi quyền của mình khi tham gia quan hệ lao động. Các quy định về doanh nghiệp tham gia quan hệ lao động tương đối đầy đủ, đồng bộ, xuyên suốt từ khi thiết lập, thay đổi hay chấm dứt quan hệ lao động. Từ đó, khẳng định vị thế của doanh nghiệp trong mối tương quan bình đẳng với người lao động và các tổ chức người lao động. Điều này tạo hành lang pháp lý bảo vệ quyền của doanh nghiệp theo hướng ghi nhận sự bình đẳng địa vị pháp lý của doanh nghiệp với người lao động và bảo đảm lợi ích hài hòa giữa doanh nghiệp với người lao động. Đồng thời, các quy định này ngày càng tiệm cận gần hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các công ước quốc tế về lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động còn có một số hạn chế nhất định.

*Thứ nhất*, hạn chế trong các quy định về luật hóa vai trò đại diện của doanh nghiệp.

Pháp luật hiện hành quy định: *“Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam”*[[21]](#footnote-21). Việc quy định ba tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở ba phạm vi khác nhau chưa tạo ra sự thống nhất về chủ thể đại diện.

Đối với tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp quốc tế, tiêu chí để một tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động gia nhập Tổ chức giới chủ thế giới (IOE) là:

i) Phải là tổ chức đại diện nhất của người sử dụng lao động hay phần lớn những người sử dụng lao động;

ii) Phải là tổ chức tự nguyện, độc lập và không bị can thiệp bởi bên ngoài;

iii) Phải đại diện và bảo vệ những nguyên tắc về tự do kinh doanh.

Trong khi đó, pháp luật Việt Nam quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động như hiện nay chưa có mối tương quan với tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động quốc tế.

*Thứ hai*, việc quy định ba tổ chức đại diện doanh nghiệp như hiện nay là việc quy định mang tính phạm vi, tổ chức nào đại diện cho chính thành viên của tổ chức đó. Tuy nhiên, thành viên của chính tổ chức đó cũng khó có thể được bảo vệ quyền lợi và tham gia cơ chế hai bên hay ba bên một cách hiệu quả. Trong khi đó, pháp luật quy định tổ chức đại diện người sử dụng lao động có vai trò trong đại diện trong rất nhiều phạm vi như: thương lượng, ký kết thoả ước ngành, Hội đồng thương lượng tập thể (Điều 69, Điều 72, 73 BLLĐ); tham gia giải quyết tranh chấp (Điều 187, 188 BLLĐ); tham gia thành phần Hội đồng trọng tài (Điều 185 BLLĐ); tham gia Hội đồng tiền lương quốc gia (Điều 92 BLLĐ)... Điều này ảnh hưởng đến vai trò đại diện người sử dụng lao động trên thực tế.

*Thứ ba*, trong cơ chế hai bên đặc biệt là cơ chế ba bên, tổ chức đại diện người sử dụng lao động có vai trò rất quan trọng. Tuy nhiên, việc quy định như hiện nay sẽ làm cho quá trình thực thi vai trò của doanh nghiệp bị ảnh hưởng nhất định. Vai trò thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể cấp ngành hay tiến tới ký kết thoả ước lao động mang tính chuyên biệt và thúc đẩy một quan hệ lao động hài hoà, ổn định và bền vững sẽ có những hạn chế nhất định. Thực tế hiện nay, Việt Nam mới chỉ ký kết được thoả ước lao động tập thể ngành dệt may Việt Nam để tạo điều kiện và thúc đẩy việc ký kết thoả ước ở một số ngành nghề khác trong phạm vi cả nước.

*Thứ tư,* hạn chế trong việc xác lập vai trò của doanh nghiệp đối với cơ chế hai bên và cơ chế ba bên. Sự tương tác giữa doanh nghiệp và người lao động trong cơ chế hai bên chưa cụ thể; pháp luật hiện hành chưa quy định rõ ràng về vị trí, vai trò, chức năng của doanh nghiệp tham gia vào cơ chế ba bên cũng như việc tham gia của doanh nghiệp, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong từng phạm vi, lĩnh vực quan hệ lao động.

*Thứ năm,* hạn chế trong các quy định về hành lang pháp lý chung cho doanh nghiệp hoạt động như: i) Các quy định về chủ thể trực tiếp giao kết hợp đồng lao động điện tử chưa rõ ràng, đặc biệt đối với các chủ thể mang tính hỗ trợ truyền tải thông điệp dữ liệu cho người sử dụng lao động và người lao động cũng chưa được quy định cụ thể. Pháp luật vẫn chưa điều chỉnh về vấn đề ký hợp đồng lao động điện tử dưới dạng ủy quyền cho nhóm người lao động hoặc điều chỉnh trường hợp ký nhiều hợp đồng lao động điện tử cho những người lao động nghỉ hưu. Thực tiễn áp dụng vấn đề này gặp nhiều hạn chế và vướng mắc cần phải được điều chỉnh một cách cụ thể. Hạn chế trong điều chỉnh các trường hợp người sử dụng lao động hoặc người lao động có hành vi lừa dối trong giao kết hợp đồng lao động điện tử, người lao động có hành vi không trung thực hoặc người sử dụng lao động che dấu hành vi vi phạm qua giao kết hợp đồng lao động điện tử; ii) Hạn chế trong ghi nhận linh hoạt cho doanh nghiệp khi tổ chức đối thoại; thương lượng tập thể đối với nhiều nhóm doanh nghiệp, thương lượng tập thể phạm vi ngành hay quốc gia; iii) Hạn chế trong việc quy định mối quan hệ phối hợp giữa doanh nghiệp với người lao động, giữa tổ chức đại diện người sử dụng lao động với tổ chức người lao động trong các lĩnh vực của quan hệ lao động; iv) Hạn chế trong vấn đề quy định cơ chế bảo đảm thực thi hiệu quả quyền của doanh nghiệp khi tham gia quan hệ lao động.

*Thứ sáu,* pháp luật chưa quy định về mẫu hợp đồng lao động điện tử, chưa có những điều khoản mẫu để người sử dụng lao động và người lao động áp dụng trong thực tế. Ngoài ra, vấn đề quản lý hợp đồng lao động điện tử chưa được pháp luật dự liệu. Các quy định về chế tài đối với trường hợp vi phạm hợp đồng lao động điện tử do người sử dụng lao động, người lao động vi phạm cũng đang còn *“bỏ ngỏ”*.

**II. Kiến nghị và kết luận**

 Khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động đối với doanh nghiệp đã thiết lập bệ đỡ vững chắc cho doanh nghiệp khi tham gia vào quan hệ lao động như: i) Luật hóa vai trò đại diện của doanh nghiệp và tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển; ii) Quy định theo hướng mở rộng và bảo vệ quyền của doanh nghiệp khi ký kết hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động; đối thoại tại nơi làm việc; thương lượng tập thể; thỏa ước lao động tập thể; tiền lương; kỷ luật lao động và giải quyết tranh chấp lao động. Đây là những nền tảng pháp lý cơ bản để xác định quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, đồng thời cũng là cơ sở để bảo vệ doanh nghiệp khi tham gia thị trường lao động. Nhìn chung khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đối với doanh nghiệp đã kế thừa những ưu điểm của Bộ luật lao động 2012, đồng thời sửa đổi, bổ sung các quy định mới trong nhiều lĩnh vực của quan hệ lao động đối với doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, ghi nhận sự tự do thỏa thuận của doanh nghiệp, tính linh hoạt trong việc tham gia thị trường lao động của doanh nghiệp, hạn chế vai trò can thiệp của Nhà nước vào doanh nghiệp; hạn chế vai trò quản lý nhà nước của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong quá trình doanh nghiệp thiết lập quan hệ hợp đồng lao động với người lao động. Khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đã bảo đảm tính linh hoạt của doanh nghiệp trong thị trường lao động; Bảo vệ một cách tốt nhất quyền của doanh nghiệp; Bảo đảm tính khả thi, nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong mối tương quan với người lao động. Tuy nhiên, cũng nhìn nhận rằng, hạn chế từ khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đối với doanh nghiệp vẫn tồn tại. Chính vì vậy, hoàn thiện khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 giai đoạn hiện nay cần giải quyết các vấn đề:

 Thứ nhất, quy định cụ thể các vấn đề liên quan đến luật hóa vai trò đại diện và xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định của doanh nghiệp theo hướng: i) Bổ sung xác định rõ ràng vị trí, vai trò, chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xác lập và tiến hành quan hệ lao động; ii) Quy định cụ thể tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong đối thoại, thương lượng tập thể cấp trên doanh nghiệp, cấp ngành, cấp quốc gia; iii) Cần luật hóa quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, quy định cụ thể hơn quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện của mình để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người sử dụng lao động[[22]](#footnote-22).

Thứ hai, thiết lập hành lang pháp lý bảo đảm cho doanh nghiệp thực thi hiệu quả địa vị pháp lý của mình: i) Nhà nước cần nhanh chóng ban hành các quy định hướng dẫn liên quan đến hợp đồng lao động điện tử. Việc sớm ban hành những quy định về hợp đồng lao động điện tử giúp cho người sử dụng lao động và người lao động có cơ sở để áp dụng thống nhất trong thực tế. Đồng thời, phát huy được vai trò quan trọng của hợp đồng lao động điện tử trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; ii) Quy định rõ hơn địa vị pháp lý của doanh nghiệp trong mối tương quan với người lao động; Quy định cụ thể vai trò của doanh nghiệp trong cơ chế hai bên và ba bên; iii) Hoàn thiện các chế định liên quan như thoả ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hộ lao động, kỷ luật lao động, giải quyết tranh chấp lao động...

Thứ ba, Nhà nước cần ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động để tạo bệ đỡ cho doanh nghiệp khi thực thi quyền và nghĩa vụ của mình.

Những yêu cầu đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2091 phải được tiến hành một cách toàn diện, đồng bộ nhằm mục đích chuyển tải cơ bản các quy phạm pháp luật về khung lý thuyết đánh giá tác động của Bộ luật lao động 2019 đối với doanh nghiệp mang tính khả thi bảo đảm cho doanh nghiệp hoạt động hiệu quả trong xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Báo cáo quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017

2. Bộ luật lao động 2019

3. Nghị định 145/CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động

4. Nghị định 53/CP ngày 26/5/2014 quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động

1. \* Tiến sĩ, Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Email: daomongdiep.hlu@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Điều 1 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-2)
3. Nghị định 145/CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động [↑](#footnote-ref-3)
4. Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 [↑](#footnote-ref-4)
5. Điều 7 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-5)
6. Điều 20 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-6)
7. Điều 14 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-7)
8. Điều 29 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-8)
9. Điều 36 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-9)
10. Điều 149 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-10)
11. Điều 151 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-11)
12. Điều 63 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-12)
13. Điều 70 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-13)
14. Điều 71 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-14)
15. Điều 119 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-15)
16. Điều 119 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-16)
17. Điều 179 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-17)
18. Điều 181 Bộ luật lao động 2019 [↑](#footnote-ref-18)
19. Điều 182 và Điều 195 Bộ luật lao động [↑](#footnote-ref-19)
20. Khoản 2 Điều 185 Bộ luật lao động 2019 [↑](#footnote-ref-20)
21. Điều 2 Nghị định 53/CP ngày 26/5/2014 quy định việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động [↑](#footnote-ref-21)
22. Báo cáo quan hệ lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2017, tr.48 [↑](#footnote-ref-22)