

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG



BÁO CÁO THỰC TẬP TỐT NGHIỆP
TRÌNH ĐỘ THẠC SĨ ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG

Tên chuyên đề thực tập: Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Họ và tên học viên: Trần Anh Mỹ

Lớp: 5D31-LKT6

Người hướng dẫn thực tập: PGS, TS. Phan Hữu Thư

Hải Phòng, 7/2026

THÔNG TIN CÁ NHÂN CỦA HỌC VIÊN

1. Họ và tên học viên: TRẦN ANH MỸ

2. Số điện thoại di động: 0979.852.899

Email: trananhmy.hcm9@gmail.com

3. Mã học viên: 2451160281

4. Lớp: 5D31-LKT6

5. Chuyên ngành: Luật - Kinh tế

6. 6. Cơ sở đào tạo: Khoa Luật, Trường Đại học Thành Đông.

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đơn vị thực tập	1
2. Mục đích thực tập.....	2
3. Phương pháp thu thập thông tin, dữ liệu phục vụ viết đề án tốt nghiệp	2
PHẦN NỘI DUNG	4
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ XÂY DỰNG TƯ VẤN THIẾT KẾ THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ AN THỊNH PHÚ..	4
1.1. Khái quát về Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.....	4
1.2. Chức năng, nhiệm vụ và lĩnh vực hoạt động của công ty.....	5
1.3. Cơ cấu tổ chức của công ty	6
1.4. Tình hình lao động và việc thực hiện pháp luật lao động tại công ty	7
1.5. Đánh giá chung về đơn vị thực tập	8
CHƯƠNG 2: ĐÁNH GIÁ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DO THAY ĐỔI CƠ CẤU, CÔNG NGHỆ HOẶC VÌ LÝ DO KINH TẾ TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ XÂY DỰNG TƯ VẤN THIẾT KẾ THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ AN THỊNH PHÚ..	8
2.1. Những kết quả đạt được trong việc thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú	8
2.2. Những hạn chế, vướng mắc trong việc thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú	13
2.3. Nguyên nhân của những hạn chế, vướng mắc trong việc thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.....	17
PHẦN KẾT LUẬN.....	22
PHẦN PHỤ LỤC	24
PHỤ LỤC 1: PHIẾU KHẢO SÁT.....	24
PHỤ LỤC 2: BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG	26

PHỤ LỤC 3: DANH MỤC TÀI LIỆU THU THẬP TRONG THỜI
GIAN THỰC TẬP 30

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đơn vị thực tập

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển, quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động ngày càng đa dạng và phức tạp. Đặc biệt, trước tác động của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế, chuyển đổi số, ứng dụng khoa học công nghệ và những biến động của nền kinh tế sau đại dịch Covid-19, nhiều doanh nghiệp buộc phải tiến hành tái cơ cấu tổ chức, đổi mới công nghệ hoặc thu hẹp hoạt động sản xuất kinh doanh. Điều này dẫn đến việc người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp điều chỉnh lao động, trong đó có việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành đã có những quy định tương đối đầy đủ về vấn đề này tại Bộ luật Lao động năm 2019 nhằm bảo đảm sự hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng trên thực tế vẫn còn phát sinh nhiều khó khăn, vướng mắc liên quan đến việc xác định căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động, xây dựng phương án sử dụng lao động, thực hiện chế độ trợ cấp mất việc làm cũng như bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng, tư vấn thiết kế và thương mại dịch vụ. Đây là lĩnh vực chịu ảnh hưởng trực tiếp bởi sự biến động của thị trường bất động sản, đầu tư xây dựng và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trong quá trình hoạt động, doanh nghiệp thường xuyên phải điều chỉnh cơ cấu nhân sự, bố trí lại lao động phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh và tiến độ thực hiện các dự án. Vì vậy, việc nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại doanh nghiệp có ý nghĩa thiết thực cả về phương diện lý luận và thực tiễn.

Xuất phát từ những lý do trên, học viên lựa chọn Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú là đơn vị thực tập cuối

khóa nhằm tìm hiểu thực tiễn thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp, đồng thời thu thập thông tin, tài liệu phục vụ cho việc thực hiện đề án tốt nghiệp với đề tài: “Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh”.

2. Mục đích thực tập

Thứ nhất, tìm hiểu chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và tình hình hoạt động của Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

Thứ hai, nghiên cứu thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật lao động liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại doanh nghiệp.

Thứ ba, đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế, khó khăn và nguyên nhân của những hạn chế trong quá trình thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

Thứ tư, thu thập các thông tin, tài liệu, số liệu thực tiễn phục vụ cho việc hoàn thiện đề án tốt nghiệp và nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của bản thân.

3. Phương pháp thu thập thông tin, dữ liệu phục vụ viết đề án tốt nghiệp

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua khảo sát, phỏng vấn người lao động, cán bộ quản lý và bộ phận nhân sự tại doanh nghiệp nhằm tìm hiểu thực tiễn áp dụng pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Ngoài ra, học viên còn tiến hành trao đổi trực tiếp với người lao động và cán bộ quản lý để ghi nhận những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ các nguồn như: Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Việc làm năm 2013; các nghị định hướng dẫn thi hành; các báo cáo của cơ quan quản lý nhà nước về lao động; các công trình nghiên cứu khoa học; sách chuyên khảo; bài viết trên các tạp chí khoa học pháp lý; các báo cáo tổng kết của doanh nghiệp và các tài liệu liên quan đến đề tài nghiên cứu.

Bên cạnh đó, học viên kế thừa kết quả khảo sát người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh được thực hiện trong quá trình nghiên cứu đề án tốt nghiệp nhằm phục vụ cho việc đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

PHẦN NỘI DUNG

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ XÂY DỰNG TƯ VẤN THIẾT KẾ THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ AN THỊNH PHÚ

1.1. Khái quát về Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú

Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú là doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật Doanh nghiệp, được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp ngày 24 tháng 8 năm 2015.

- Tên doanh nghiệp: Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

- Tên giao dịch quốc tế: AN THINH PHU SERVICE TRADE DESIGN CONSULTANCY CONSTRUCTION COMPANY LIMITED.

- Mã số thuế: 0313412555.

- Địa chỉ trụ sở chính: 66/2/6/1 Hiệp Bình, khu phố 6, Phường Hiệp Bình, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Người đại diện theo pháp luật: Mai Quang Thúc.

Qua hơn mười năm hoạt động, doanh nghiệp từng bước mở rộng lĩnh vực kinh doanh, tập trung chủ yếu vào các hoạt động tư vấn thiết kế, xây dựng công trình dân dụng và công nghiệp, lắp đặt hệ thống kỹ thuật công trình, hoàn thiện công trình xây dựng và các dịch vụ kỹ thuật có liên quan.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường và quá trình đô thị hóa diễn ra mạnh mẽ tại Thành phố Hồ Chí Minh, nhu cầu đầu tư xây dựng ngày càng gia tăng, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng chịu tác động trực tiếp từ những biến động của thị trường bất động sản, chính sách đầu tư xây dựng, chi phí nguyên vật liệu và sự thay đổi của khoa học công nghệ trong lĩnh vực xây dựng.

Là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng và tư vấn kỹ thuật, Công ty An Thịnh Phú sử dụng lực lượng lao động đa dạng gồm cán bộ quản lý, kỹ sư xây dựng, kiến trúc sư, nhân viên kỹ thuật, nhân viên hành chính, kế toán và công nhân thi công công trình. Điều này làm cho các quy định của pháp luật lao động giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình tổ chức và quản lý nhân sự tại doanh nghiệp.

1.2. Chức năng, nhiệm vụ và lĩnh vực hoạt động của công ty

Theo nội dung đăng ký doanh nghiệp, ngành nghề kinh doanh chính của Công ty An Thịnh Phú là hoạt động kiến trúc và tư vấn kỹ thuật có liên quan.

Bên cạnh đó, công ty còn thực hiện nhiều lĩnh vực hoạt động khác như:

- Xây dựng nhà ở và công trình dân dụng;
- Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng;
- Thi công lắp đặt hệ thống điện;
- Thi công hệ thống cấp thoát nước và điều hòa không khí;
- Hoàn thiện công trình xây dựng;
- Hoạt động thiết kế chuyên dụng;
- Cho thuê máy móc, thiết bị xây dựng;
- Cung ứng và quản lý nguồn lao động;
- Tư vấn, môi giới và hỗ trợ hoạt động thương mại.

Với những ngành nghề kinh doanh trên, công ty có vai trò cung cấp các dịch vụ tư vấn, thiết kế và thi công công trình phục vụ nhu cầu phát triển cơ sở hạ tầng, nhà ở và các công trình sản xuất kinh doanh trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh cũng như các địa phương lân cận.

Ngoài mục tiêu phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp còn thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với Nhà nước, nghĩa vụ thuế, bảo hiểm xã hội,

bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

1.3. Cơ cấu tổ chức của công ty

Cơ cấu tổ chức của Công ty An Thịnh Phú được xây dựng theo mô hình quản lý tập trung nhằm bảo đảm tính hiệu quả trong điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh.

Đứng đầu doanh nghiệp là Giám đốc, người đại diện theo pháp luật của công ty, chịu trách nhiệm quản lý, điều hành toàn bộ hoạt động của doanh nghiệp và chịu trách nhiệm trước pháp luật về hoạt động của công ty.

Dưới Giám đốc là các bộ phận chuyên môn gồm:

- Bộ phận hành chính - nhân sự

Có chức năng quản lý hồ sơ lao động, tuyển dụng nhân sự, thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động, theo dõi việc giao kết và chấm dứt hợp đồng lao động, thực hiện các thủ tục bảo hiểm xã hội và giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

- Bộ phận kế toán - tài chính

Thực hiện công tác quản lý tài chính, hạch toán kế toán, thanh toán tiền lương, thực hiện nghĩa vụ thuế và quản lý nguồn vốn của doanh nghiệp.

- Bộ phận tư vấn thiết kế

Thực hiện công tác khảo sát, lập hồ sơ thiết kế, tư vấn kỹ thuật và triển khai các phương án thiết kế xây dựng theo yêu cầu của khách hàng.

- Bộ phận quản lý dự án và thi công

Chịu trách nhiệm tổ chức thi công công trình, quản lý tiến độ, chất lượng công trình, an toàn lao động và điều phối nguồn nhân lực phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Bộ máy tổ chức tương đối gọn nhẹ giúp doanh nghiệp chủ động trong công tác quản lý, điều hành và thích ứng với những thay đổi của thị trường xây dựng.

1.4. Tình hình lao động và việc thực hiện pháp luật lao động tại công ty

Do đặc thù hoạt động trong lĩnh vực xây dựng và tư vấn thiết kế, nhu cầu sử dụng lao động của công ty thường xuyên biến động theo từng giai đoạn triển khai dự án. Ngoài lực lượng lao động làm việc thường xuyên, doanh nghiệp còn sử dụng lao động theo hợp đồng xác định thời hạn và lao động phục vụ các công trình xây dựng theo từng thời điểm cụ thể.

Trong quá trình hoạt động, Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú cơ bản thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 về hình thức hợp đồng lao động. Đồng thời, công ty thực hiện tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động thuộc diện tham gia bắt buộc theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và việc làm. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cơ bản bảo đảm thực hiện các chế độ về tiền lương theo quy định tại Chương VI, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi theo quy định tại Chương VII của Bộ luật Lao động năm 2019. Việc thực hiện tương đối đầy đủ các chế độ, chính sách đối với người lao động đã góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp, đồng thời tạo cơ sở thuận lợi cho việc thực hiện các quy định của pháp luật trong trường hợp phát sinh việc thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Tuy nhiên, cũng giống như nhiều doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng tại Thành phố Hồ Chí Minh, Công ty An Thịnh Phú chịu tác động đáng kể từ sự biến động của thị trường bất động sản, sự thay đổi của công nghệ thiết kế, yêu cầu chuyển đổi số trong quản lý dự án và tình trạng suy giảm nhu cầu đầu tư xây dựng trong một số giai đoạn nhất định. Những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Trong một số thời điểm, doanh nghiệp phải thực hiện việc sắp xếp, bố trí lại lao động nhằm bảo đảm hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Đây cũng là lý do làm phát sinh yêu cầu áp dụng các quy định của pháp luật lao động liên quan

đến thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế trong quá trình sử dụng lao động.

1.5. Đánh giá chung về đơn vị thực tập

Qua quá trình thực tập và tìm hiểu thực tế tại Công ty An Thịnh Phú, học viên nhận thấy doanh nghiệp có môi trường làm việc tương đối ổn định, cơ cấu tổ chức phù hợp với quy mô hoạt động sản xuất kinh doanh và cơ bản thực hiện các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Bên cạnh những thuận lợi về kinh nghiệm hoạt động, đội ngũ nhân sự chuyên môn và khả năng thích ứng với thị trường, doanh nghiệp vẫn phải đối mặt với nhiều khó khăn do ảnh hưởng của biến động kinh tế, sự cạnh tranh trong lĩnh vực xây dựng và những thay đổi về nhu cầu sử dụng lao động.

Thực tiễn hoạt động của công ty cho thấy đây là môi trường phù hợp để nghiên cứu và đánh giá việc thực hiện các quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Đồng thời, đây cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng giúp học viên thu thập thông tin, tài liệu và kinh nghiệm phục vụ cho việc hoàn thiện đề án tốt nghiệp thạc sĩ chuyên ngành Luật Kinh tế.

CHƯƠNG 2: ĐÁNH GIÁ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DO THAY ĐỔI CƠ CẤU, CÔNG NGHỆ HOẶC VÌ LÝ DO KINH TẾ TẠI CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ XÂY DỰNG TƯ VẤN THIẾT KẾ THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ AN THỊNH PHÚ

2.1. Những kết quả đạt được trong việc thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú

Trong bối cảnh thị trường xây dựng và bất động sản những năm gần đây có nhiều biến động, nhiều doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh phải đối mặt với tình trạng giảm khối lượng công việc, thiếu hụt đơn hàng hoặc phải

điều chỉnh phương thức tổ chức sản xuất, kinh doanh nhằm thích ứng với điều kiện thực tế. Là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đầu tư xây dựng, tư vấn thiết kế và thương mại dịch vụ, Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú cũng chịu những tác động nhất định từ môi trường kinh doanh. Tuy nhiên, qua quá trình thực tập, nghiên cứu hồ sơ, tài liệu và tìm hiểu thực tiễn tại doanh nghiệp, có thể nhận thấy công ty đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động nói chung và các quy định liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế nói riêng.

2.1.1. Công ty cơ bản thực hiện đúng quy định của pháp luật về giao kết và quản lý hợp đồng lao động

Một trong những kết quả quan trọng đầu tiên là công ty đã quan tâm đến việc xây dựng và duy trì quan hệ lao động trên cơ sở hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 14 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Qua tìm hiểu thực tế tại doanh nghiệp cho thấy người lao động làm việc thường xuyên tại công ty đều được giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Nội dung hợp đồng cơ bản thể hiện đầy đủ các nội dung chủ yếu theo quy định của pháp luật như công việc phải làm, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, mức lương, thời giờ làm việc, chế độ bảo hiểm xã hội và các quyền, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, công ty đã xây dựng hệ thống hồ sơ lao động tương đối đầy đủ, bao gồm hồ sơ tuyển dụng, hợp đồng lao động, các quyết định điều động, bổ nhiệm, điều chỉnh tiền lương và các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động. Việc quản lý hồ sơ lao động giúp doanh nghiệp thuận lợi trong việc theo dõi quá trình sử dụng lao động cũng như giải quyết các quyền lợi của người lao động khi phát sinh trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

Đây là cơ sở quan trọng để doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định của pháp luật trong trường hợp phải sắp xếp lại lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức, đổi mới công nghệ hoặc gặp khó khăn về kinh tế.

2.1.2. Công ty chú trọng bảo đảm quyền lợi của người lao động trong quá trình sử dụng lao động

Qua quá trình thực tập cho thấy Công ty An Thịnh Phú đã có sự quan tâm nhất định đến việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Doanh nghiệp thực hiện việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động thuộc diện tham gia bắt buộc theo quy định của pháp luật. Đồng thời, việc thanh toán tiền lương, các khoản phụ cấp và chế độ liên quan được thực hiện tương đối đầy đủ thông qua bộ phận kế toán và bộ phận hành chính – nhân sự.

Ngoài ra, trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp luôn ưu tiên duy trì việc làm cho người lao động nhằm bảo đảm sự ổn định của nguồn nhân lực. Đối với lĩnh vực xây dựng, đội ngũ lao động có tay nghề và kinh nghiệm thực tế đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm tiến độ và chất lượng công trình. Do đó, công ty luôn có xu hướng giữ lại lực lượng lao động có chuyên môn thay vì thực hiện các biện pháp cắt giảm lao động một cách đơn giản.

Việc quan tâm đến quyền lợi của người lao động không chỉ góp phần bảo đảm tuân thủ pháp luật mà còn giúp doanh nghiệp xây dựng môi trường lao động ổn định, tạo động lực làm việc và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

2.1.3. Công ty ưu tiên áp dụng các biện pháp bố trí, sắp xếp lại lao động trước khi xem xét chấm dứt hợp đồng lao động

Đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng, khối lượng công việc thường phụ thuộc vào số lượng dự án, tiến độ thi công và tình hình thị trường. Vì vậy, việc thiếu việc làm cục bộ hoặc giảm nhu cầu sử dụng lao động trong một số thời điểm là vấn đề có thể phát sinh.

Qua tìm hiểu thực tiễn tại Công ty An Thịnh Phú cho thấy doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên thực hiện các giải pháp điều chỉnh nội bộ trước khi xem xét đến phương án chấm dứt hợp đồng lao động.

Các biện pháp thường được áp dụng gồm:

- Điều chuyển người lao động sang vị trí công việc phù hợp hơn;
- Bố trí người lao động tham gia các dự án mới;
- Điều chỉnh kế hoạch sử dụng lao động theo tiến độ công trình;
- Tăng cường đào tạo, hướng dẫn để người lao động có thể đảm nhiệm nhiều công việc khác nhau;
- Sắp xếp lại cơ cấu nhân sự giữa các bộ phận nhằm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có.

Những giải pháp này thể hiện tinh thần phù hợp với chính sách của pháp luật lao động hiện hành là ưu tiên duy trì việc làm cho người lao động trước khi thực hiện các biện pháp dẫn đến chấm dứt quan hệ lao động.

2.1.4. Công ty từng bước thích ứng với quá trình đổi mới công nghệ và chuyển đổi số trong hoạt động sản xuất kinh doanh

Trong những năm gần đây, hoạt động tư vấn thiết kế và quản lý xây dựng có sự thay đổi đáng kể dưới tác động của công nghệ thông tin và quá trình chuyển đổi số.

Nhiều phần mềm thiết kế chuyên ngành, phần mềm quản lý dự án và các giải pháp kỹ thuật số đã được đưa vào sử dụng nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và chất lượng công việc. Trước yêu cầu đó, Công ty An Thịnh Phú đã từng bước ứng dụng công nghệ vào hoạt động chuyên môn và quản lý doanh nghiệp.

Quá trình đổi mới công nghệ không chỉ giúp nâng cao năng suất lao động mà còn tạo điều kiện để người lao động tiếp cận các phương thức làm việc hiện đại. Thay vì thực hiện các biện pháp cắt giảm lao động khi có sự thay đổi về công nghệ, doanh nghiệp chủ yếu lựa chọn giải pháp đào tạo, hướng dẫn và hỗ trợ người lao động thích nghi với yêu cầu công việc mới.

Cách thức xử lý này phù hợp với tinh thần của Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019, theo đó người sử dụng lao động cần ưu tiên đào tạo lại người lao động trước khi thực hiện việc cho thôi việc do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ.

2.1.5. Công tác quản lý lao động tại doanh nghiệp ngày càng được hoàn thiện

Qua quá trình thực tập, có thể nhận thấy công ty đã từng bước hoàn thiện cơ chế quản lý lao động thông qua việc phân công nhiệm vụ cụ thể cho bộ phận hành chính – nhân sự trong việc theo dõi tình hình sử dụng lao động, thực hiện các chế độ chính sách và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động.

Việc phân công rõ trách nhiệm quản lý lao động giúp doanh nghiệp chủ động hơn trong việc thực hiện các quy định của pháp luật, đồng thời hạn chế những rủi ro pháp lý có thể phát sinh khi xử lý các vấn đề liên quan đến tuyển dụng, điều chuyển, khen thưởng, kỷ luật hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

Đặc biệt, trong bối cảnh các quy định của pháp luật lao động ngày càng được hoàn thiện và yêu cầu tuân thủ pháp luật ngày càng cao, việc xây dựng cơ chế quản lý lao động phù hợp là tiền đề quan trọng giúp doanh nghiệp bảo đảm hoạt động ổn định và phát triển bền vững.

2.1.6. Đánh giá chung

Từ kết quả khảo sát và tìm hiểu thực tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú có thể nhận thấy doanh nghiệp đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc thực hiện pháp luật lao động. Công ty cơ bản thực hiện đúng các quy định về giao kết hợp đồng lao động, bảo đảm các chế độ đối với người lao động, ưu tiên duy trì việc làm, từng bước thích ứng với sự thay đổi của công nghệ và không ngừng hoàn thiện công tác quản lý lao động.

Những kết quả đạt được nêu trên không chỉ góp phần bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động mà còn tạo nền tảng quan trọng để doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định của pháp luật trong trường hợp phát sinh việc thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc khó khăn về kinh tế trong tương lai. Đây cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để đánh giá những hạn chế, khó khăn và nguyên nhân của

những hạn chế trong quá trình thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp ở các phần tiếp theo của báo cáo.

2.2. Những hạn chế, vướng mắc trong việc thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú

Bên cạnh những kết quả đạt được trong quá trình thực hiện pháp luật lao động, qua thời gian thực tập, nghiên cứu hồ sơ và khảo sát người lao động tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú, học viên nhận thấy vẫn còn tồn tại một số hạn chế, khó khăn nhất định trong việc áp dụng các quy định của pháp luật liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Những hạn chế này không chỉ xuất phát từ đặc điểm hoạt động của doanh nghiệp mà còn phản ánh những khó khăn chung của nhiều doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

2.2.1. Nhận thức pháp luật của một bộ phận người lao động về chế độ chấm dứt hợp đồng lao động còn hạn chế

Qua kết quả khảo sát 20 người lao động tại doanh nghiệp cho thấy mức độ hiểu biết của người lao động đối với các quy định chuyên sâu của pháp luật lao động chưa thật sự đồng đều.

Kết quả khảo sát cho thấy có 90% người lao động biết các quyền cơ bản khi giao kết hợp đồng lao động; 100% người lao động biết quyền tham gia bảo hiểm xã hội; tuy nhiên chỉ có 65% người được khảo sát biết về chế độ trợ cấp mất việc làm và 55% hiểu rõ các quy định liên quan đến trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Điều này cho thấy người lao động chủ yếu quan tâm đến các quyền lợi thường xuyên phát sinh trong quá trình làm việc như tiền lương, bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, trong khi những quy định mang tính chất tình

huống như trợ cấp mất việc làm, phương án sử dụng lao động hoặc các điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động theo Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 chưa được tìm hiểu đầy đủ.

Trong trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn về sản xuất kinh doanh hoặc phải tiến hành cơ cấu lại lao động, sự thiếu hiểu biết này có thể dẫn đến tâm lý lo lắng, hiểu sai quy định pháp luật hoặc phát sinh tranh chấp lao động không cần thiết.

2.2.2. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động tại doanh nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên

Mặc dù công ty đã phổ biến nội quy lao động và các quy định cơ bản liên quan đến quan hệ lao động cho người lao động khi tuyển dụng, tuy nhiên việc tổ chức các hoạt động tuyên truyền, cập nhật kiến thức pháp luật lao động định kỳ vẫn còn hạn chế.

Kết quả khảo sát cho thấy có 40% người lao động cho rằng họ chưa được tham gia các buổi tập huấn hoặc phổ biến pháp luật lao động thường xuyên; 35% người lao động gặp khó khăn trong việc tiếp cận các văn bản quy phạm pháp luật mới; 50% chưa nắm rõ trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động khi phát sinh.

Trên thực tế, hệ thống pháp luật lao động hiện hành thường xuyên được sửa đổi, bổ sung nhằm phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Do đó, nếu doanh nghiệp không tổ chức phổ biến, cập nhật kịp thời các quy định mới thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có thể gặp khó khăn trong quá trình áp dụng pháp luật.

Đặc biệt, đối với các quy định liên quan đến thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế, đây là những quy định có tính chuyên môn cao và ít phát sinh trong hoạt động thường ngày của doanh nghiệp nên càng cần được phổ biến, hướng dẫn cụ thể để bảo đảm việc áp dụng đúng quy định của pháp luật khi có tình huống phát sinh.

2.2.3. Doanh nghiệp chưa xây dựng quy trình nội bộ riêng đối với trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

Qua tìm hiểu thực tế tại doanh nghiệp cho thấy mặc dù công ty đã thực hiện khá tốt công tác quản lý lao động, nhưng hiện nay chưa xây dựng một quy trình hoặc quy chế nội bộ riêng để xử lý các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định của Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019.

Trong điều kiện hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường, hạn chế này chưa bộc lộ rõ. Tuy nhiên, nếu trong tương lai doanh nghiệp phải đối mặt với tình trạng suy giảm đơn hàng, thu hẹp quy mô sản xuất hoặc đổi mới công nghệ dẫn đến thay đổi nhu cầu sử dụng lao động thì việc thiếu quy trình xử lý cụ thể có thể làm phát sinh những khó khăn trong quá trình thực hiện.

Ví dụ, doanh nghiệp có thể gặp lúng túng trong việc xác định đối tượng bị ảnh hưởng, xây dựng phương án sử dụng lao động, tổ chức đối thoại với người lao động hoặc xác định các khoản trợ cấp phải chi trả theo quy định của pháp luật.

Đây là hạn chế cần được quan tâm khắc phục nhằm nâng cao tính chủ động của doanh nghiệp trong công tác quản lý nhân sự.

2.2.4. Việc áp dụng các quy định về trợ cấp mất việc làm và phương án sử dụng lao động còn tiềm ẩn nhiều khó khăn

Một trong những nội dung phức tạp của pháp luật lao động hiện hành là việc xây dựng phương án sử dụng lao động và xác định chế độ trợ cấp mất việc làm khi doanh nghiệp thực hiện việc cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Mặc dù Công ty An Thịnh Phú chưa phát sinh trường hợp cắt giảm lao động quy mô lớn nhưng qua trao đổi với bộ phận hành chính – nhân sự cho thấy việc áp dụng các quy định này trên thực tế không đơn giản.

Các khó khăn chủ yếu bao gồm:

- Xác định chính xác căn cứ pháp lý của trường hợp thay đổi cơ cấu hoặc lý do kinh tế;

- Xác định đối tượng lao động bị ảnh hưởng;
- Tính toán trợ cấp mất việc làm theo đúng quy định;
- Bảo đảm sự cân bằng giữa khả năng tài chính của doanh nghiệp và quyền lợi của người lao động;
- Thực hiện đầy đủ các thủ tục thông báo, tham vấn và báo cáo theo quy định của pháp luật.

Đây là những vấn đề đòi hỏi người sử dụng lao động phải có kiến thức pháp lý nhất định hoặc nhận được sự hỗ trợ từ các cơ quan chuyên môn để tránh những rủi ro pháp lý có thể phát sinh.

2.2.5. Doanh nghiệp chịu tác động từ những biến động chung của thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh

Bên cạnh những khó khăn nội tại, việc thực hiện pháp luật lao động tại Công ty An Thịnh Phú còn chịu ảnh hưởng từ những biến động chung của môi trường kinh tế và thị trường lao động trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Giai đoạn 2023 - 2025 ghi nhận nhiều biến động của thị trường xây dựng, bất động sản và đầu tư, dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp phải điều chỉnh quy mô hoạt động hoặc tái cơ cấu nhân sự. Mặc dù thị trường lao động của thành phố đang từng bước phục hồi, nhu cầu tuyển dụng lao động có xu hướng tăng trở lại nhưng áp lực cạnh tranh, yêu cầu nâng cao năng suất lao động và quá trình chuyển đổi số vẫn đặt ra nhiều thách thức đối với các doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng.

Trong bối cảnh đó, Công ty An Thịnh Phú cũng cần thường xuyên rà soát cơ cấu lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hoàn thiện cơ chế quản lý lao động nhằm thích ứng với những thay đổi của thị trường. Đây là yêu cầu cần thiết để doanh nghiệp vừa bảo đảm hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, vừa tuân thủ đúng các quy định của pháp luật lao động hiện hành.

2.2.6. Đánh giá chung

Qua nghiên cứu thực tiễn tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú có thể nhận thấy rằng mặc dù doanh nghiệp đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc thực hiện pháp luật lao động nhưng vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định. Các hạn chế chủ yếu tập trung ở nhận thức pháp luật của người lao động, công tác tuyên truyền pháp luật lao động, sự thiếu chủ động trong việc xây dựng quy trình xử lý các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và những khó khăn trong việc áp dụng các quy định pháp luật chuyên sâu liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động.

Những hạn chế nêu trên chưa gây ra hậu quả pháp lý đáng kể đối với doanh nghiệp trong thời gian qua, tuy nhiên nếu không được quan tâm khắc phục kịp thời có thể ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý lao động cũng như việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong tương lai.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế, vướng mắc trong việc thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú

Những hạn chế, vướng mắc trong quá trình thực hiện pháp luật lao động tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, bao gồm cả nguyên nhân khách quan từ môi trường pháp lý, kinh tế - xã hội và nguyên nhân chủ quan từ phía doanh nghiệp cũng như người lao động.

2.3.1. Nguyên nhân khách quan

- Thứ nhất, các quy định pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế còn tương đối phức tạp trong quá trình áp dụng.

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định tương đối đầy đủ về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ

hoặc vì lý do kinh tế, đặc biệt tại Điều 42, Điều 44 và Điều 47, tuy nhiên trên thực tế việc áp dụng các quy định này vẫn gặp không ít khó khăn.

Các khái niệm như “thay đổi cơ cấu”, “thay đổi công nghệ”, “lý do kinh tế”, “phương án sử dụng lao động” hay việc xác định điều kiện để người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm đòi hỏi người sử dụng lao động phải có kiến thức pháp lý chuyên sâu mới có thể hiểu và vận dụng đúng. Đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ như Công ty An Thịnh Phú, việc tiếp cận và áp dụng chính xác các quy định này trong thực tiễn không phải lúc nào cũng dễ dàng.

- Thứ hai, sự biến động của thị trường lao động và môi trường kinh doanh tạo áp lực đối với doanh nghiệp.

Hoạt động của Công ty An Thịnh Phú gắn liền với lĩnh vực xây dựng, tư vấn thiết kế và dịch vụ kỹ thuật. Đây là những ngành nghề chịu ảnh hưởng trực tiếp từ tình hình đầu tư, thị trường bất động sản, giá nguyên vật liệu xây dựng và nhu cầu của khách hàng.

Trong những năm gần đây, thị trường lao động và hoạt động sản xuất kinh doanh tại Thành phố Hồ Chí Minh có nhiều biến động do ảnh hưởng của quá trình phục hồi kinh tế, chuyển đổi số và yêu cầu nâng cao năng suất lao động. Điều này buộc các doanh nghiệp phải thường xuyên điều chỉnh phương thức quản lý, cơ cấu tổ chức và yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực. Trong bối cảnh đó, việc vừa bảo đảm hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh vừa thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ pháp lý đối với người lao động là thách thức không nhỏ đối với doanh nghiệp.

- Thứ ba, tốc độ đổi mới công nghệ ngày càng nhanh làm gia tăng yêu cầu thích ứng của người lao động.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình chuyển đổi số đang tác động mạnh mẽ đến hầu hết các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh. Trong ngành xây dựng và tư vấn thiết kế, việc ứng dụng các phần mềm chuyên ngành, công nghệ

mô hình hóa thông tin công trình (BIM), quản lý dự án bằng nền tảng số và các công nghệ hiện đại khác đang trở thành xu hướng tất yếu.

Sự thay đổi này đòi hỏi người lao động phải thường xuyên cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn và thích ứng với phương thức làm việc mới. Tuy nhiên, không phải tất cả người lao động đều có khả năng thích nghi nhanh với những thay đổi đó. Đây là nguyên nhân khách quan có thể dẫn đến nguy cơ phát sinh những khó khăn trong quá trình bố trí, sắp xếp lại lao động khi doanh nghiệp đổi mới công nghệ trong tương lai.

2.3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Thứ nhất, nhận thức pháp luật của một bộ phận người lao động còn hạn chế.

Kết quả khảo sát tại doanh nghiệp cho thấy mặc dù đa số người lao động nắm được các quyền cơ bản liên quan đến tiền lương, bảo hiểm xã hội và hợp đồng lao động, nhưng mức độ hiểu biết đối với các quy định chuyên sâu về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế vẫn còn hạn chế.

Cụ thể, chỉ khoảng 55% số người được khảo sát cho biết họ hiểu tương đối rõ các quy định liên quan đến trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế; khoảng 65% biết đến chế độ trợ cấp mất việc làm. Điều này cho thấy nhiều người lao động chưa thực sự chủ động tìm hiểu các quy định pháp luật có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của mình.

- Thứ hai, công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật lao động tại doanh nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên.

Mặc dù doanh nghiệp đã phổ biến các nội dung cơ bản của pháp luật lao động cho người lao động khi tuyển dụng nhưng việc tổ chức các hoạt động tập huấn, cập nhật kiến thức pháp luật định kỳ còn chưa thường xuyên.

Trong khi đó, hệ thống pháp luật lao động hiện nay có nhiều quy định mới, đòi hỏi cả người sử dụng lao động và người lao động phải thường xuyên cập nhật

để bảo đảm việc áp dụng đúng quy định. Việc thiếu các chương trình phổ biến pháp luật chuyên đề khiến người lao động khó tiếp cận đầy đủ các quy định liên quan đến quyền lợi của mình khi phát sinh các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế.

- Thứ ba, doanh nghiệp chưa xây dựng quy trình nội bộ chuyên biệt để xử lý các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Qua nghiên cứu thực tế cho thấy Công ty An Thịnh Phú hiện chưa phát sinh trường hợp phải cắt giảm lao động quy mô lớn do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Vì vậy, doanh nghiệp chưa xây dựng quy trình nội bộ riêng để xử lý các tình huống này.

Tuy nhiên, trong điều kiện thị trường có nhiều biến động, việc chưa chuẩn bị sẵn các phương án ứng phó có thể khiến doanh nghiệp gặp khó khăn nếu phát sinh nhu cầu cơ cấu lại lao động trong tương lai. Điều này có thể ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện các quy định về xây dựng phương án sử dụng lao động theo Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019 và các chế độ liên quan đối với người lao động.

- Thứ tư, doanh nghiệp chưa có bộ phận pháp chế chuyên trách.

Là doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, Công ty An Thịnh Phú hiện chủ yếu giao nhiệm vụ quản lý lao động cho bộ phận hành chính – nhân sự. Trong khi đó, các vấn đề pháp lý phát sinh trong quan hệ lao động ngày càng đa dạng và phức tạp, đặc biệt là các trường hợp liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động, giải quyết tranh chấp lao động hoặc thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động khi thay đổi cơ cấu tổ chức.

Việc chưa có bộ phận pháp chế chuyên trách khiến doanh nghiệp chủ yếu dựa vào kinh nghiệm thực tiễn hoặc tham khảo các văn bản pháp luật khi cần thiết. Đây cũng là nguyên nhân làm hạn chế khả năng chủ động phòng ngừa rủi ro pháp lý trong lĩnh vực lao động.

2.3.3. Đánh giá chung

Nhìn chung, những hạn chế và vướng mắc trong quá trình thực hiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế tại Công ty An Thịnh Phú xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và nguyên nhân chủ quan. Trong đó, các nguyên nhân chủ quan như nhận thức pháp luật của người lao động còn hạn chế, công tác phổ biến pháp luật chưa thường xuyên và việc chưa xây dựng quy trình nội bộ chuyên biệt là những vấn đề doanh nghiệp có thể chủ động khắc phục trong thời gian tới. Đây cũng là cơ sở quan trọng để đề xuất các giải pháp hoàn thiện trong đề án tốt nghiệp và góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

PHẦN KẾT LUẬN

Thực tập cuối khóa là một nội dung quan trọng trong chương trình đào tạo trình độ Thạc sĩ Luật Kinh tế, tạo điều kiện để học viên vận dụng những kiến thức lý luận đã được trang bị vào việc nghiên cứu và đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật tại cơ quan, tổ chức hoặc doanh nghiệp. Thông qua quá trình thực tập tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú, học viên đã có cơ hội tiếp cận thực tế hoạt động quản lý lao động của doanh nghiệp, đồng thời nghiên cứu việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động liên quan đến vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Qua quá trình nghiên cứu, tìm hiểu hồ sơ, tài liệu, kết hợp với phương pháp khảo sát và phỏng vấn người lao động tại doanh nghiệp, học viên nhận thấy Công ty An Thịnh Phú cơ bản thực hiện tương đối đầy đủ các quy định của pháp luật lao động hiện hành. Doanh nghiệp đã quan tâm đến việc giao kết hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật; thực hiện các chế độ về tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quá trình sử dụng lao động. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng chú trọng duy trì việc làm, đào tạo và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động nhằm thích ứng với yêu cầu đổi mới công nghệ và sự biến động của thị trường lao động.

Đối với nội dung nghiên cứu về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, kết quả nghiên cứu cho thấy Công ty An Thịnh Phú chưa phát sinh trường hợp phải cắt giảm lao động quy mô lớn hoặc thực hiện việc cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019. Đây là một tín hiệu tích cực, phản ánh sự ổn định tương đối trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Tuy nhiên, qua khảo sát thực tế vẫn cho thấy một số hạn chế nhất định như nhận thức pháp luật của một bộ phận người lao động còn chưa đầy đủ; công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật lao động chưa được thực hiện thường xuyên; doanh nghiệp chưa xây dựng quy

trình nội bộ chuyên biệt để xử lý các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; đồng thời chưa có bộ phận pháp chế chuyên trách hỗ trợ công tác phòng ngừa và xử lý rủi ro pháp lý trong lĩnh vực lao động.

Từ những kết quả nghiên cứu trên có thể thấy rằng, trong bối cảnh nền kinh tế đang tiếp tục chuyển đổi theo hướng hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng, các doanh nghiệp nói chung và Công ty An Thịnh Phú nói riêng cần tiếp tục nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động nhằm bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đặc biệt, doanh nghiệp cần quan tâm hơn đến công tác phổ biến pháp luật lao động, tổ chức các chương trình tập huấn định kỳ cho người lao động, xây dựng phương án sử dụng lao động và quy trình xử lý các tình huống phát sinh liên quan đến thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần tăng cường công tác đào tạo, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và đổi mới công nghệ trong thời gian tới.

Đối với các cơ quan quản lý nhà nước, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động theo hướng cụ thể, dễ áp dụng và phù hợp với thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp. Đồng thời, cần tăng cường công tác tuyên truyền, hướng dẫn và hỗ trợ doanh nghiệp trong việc thực hiện các quy định liên quan đến phương án sử dụng lao động, trợ cấp mất việc làm và giải quyết quyền lợi cho người lao động khi phát sinh trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Thông qua quá trình thực tập và nghiên cứu thực tiễn tại Công ty An Thịnh Phú, học viên nhận thấy vấn đề chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế vẫn là một nội dung có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số, tái cơ cấu doanh nghiệp và sự biến động của thị trường lao động hiện nay. Đây cũng là cơ sở quan trọng để học viên tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu hơn trong đề án tốt nghiệp với đề tài:

“Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh”.

PHẦN PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: PHIẾU KHẢO SÁT

Khảo sát việc thực hiện pháp luật lao động tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

Kính gửi: Anh/Chị người lao động đang làm việc tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

Phiếu khảo sát này được thực hiện nhằm phục vụ nghiên cứu thực tế cho Báo cáo thực tập cuối khóa trình độ Thạc sĩ Luật Kinh tế với chuyên đề:

“Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh”.

Các thông tin thu thập chỉ phục vụ mục đích nghiên cứu khoa học, không sử dụng vào mục đích khác và được bảo mật theo quy định.

Anh/Chị vui lòng đánh dấu (✓) vào phương án phù hợp:

PHẦN I. THÔNG TIN CHUNG

Câu 1. Giới tính

☐ Nam

☐ Nữ

Câu 2. Độ tuổi

☐ Dưới 25 tuổi

☐ Từ 25 đến dưới 35 tuổi

☐ Từ 35 đến dưới 45 tuổi

☐ Từ 45 tuổi trở lên

Câu 3. Trình độ chuyên môn

☐ Đại học trở lên

☐ Cao đẳng

☐ Trung cấp

☐ Lao động kỹ thuật

Câu 4. Vị trí công tác hiện nay

☐ Quản lý

☐ Hành chính – nhân sự

☐ Nhân viên kỹ thuật

☐ Kế toán

☐ Kỹ sư

☐ Công nhân kỹ thuật

☐ Khác

Câu 5. Thời gian làm việc tại công ty

- ☐ Dưới 01 năm ☐ Từ 01 đến dưới 03 năm
☐ Từ 03 đến dưới 05 năm ☐ Trên 05 năm

PHẦN II. KHẢO SÁT VIỆC THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

Câu 6. Anh/Chị có được ký hợp đồng lao động bằng văn bản hay không?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 8. Công ty có thực hiện trả lương đúng thời hạn hay không?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 9. Anh/Chị có được phổ biến nội quy lao động và các quy định liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động không?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 10. Anh/Chị đánh giá như thế nào về việc bảo đảm quyền lợi của người lao động tại công ty?

- ☐ Rất tốt ☐ Tốt
☐ Trung bình ☐ Chưa tốt

PHẦN III. KHẢO SÁT NHẬN THỨC PHÁP LUẬT VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Câu 11. Anh/Chị có biết quy định về trợ cấp thôi việc không?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 12. Anh/Chị có biết quy định về trợ cấp mất việc làm không?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 13. Anh/Chị có biết trường hợp người sử dụng lao động được cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế không?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 14. Anh/Chị đã từng được doanh nghiệp phổ biến các quy định này chưa?

- ☐ Có ☐ Không

Câu 15. Anh/Chị có hiểu rõ quyền lợi của mình nếu doanh nghiệp phải cắt giảm lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế không?

- ☐ Có ☐ Không ☐ Chưa rõ

PHẦN IV. ĐÁNH GIÁ VÀ KIẾN NGHỊ

Câu 16. Theo Anh/Chị, doanh nghiệp có cần tăng cường phổ biến pháp luật lao động cho người lao động không?

- ☐ Rất cần thiết ☐ Cần thiết
☐ Bình thường ☐ Không cần thiết

Câu 17. Theo Anh/Chị, doanh nghiệp nên thực hiện biện pháp nào để hạn chế việc chấm dứt hợp đồng lao động khi gặp khó khăn?

- ☐ Đào tạo lại người lao động ☐ Chuyển đổi vị trí việc làm ☐ Khác
☐ Điều chỉnh kế hoạch sản xuất ☐ Tăng cường ứng dụng công nghệ

Câu 18. Kiến nghị của Anh/Chị đối với công ty trong việc bảo đảm quyền lợi của người lao động:

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Anh/Chị!

PHỤ LỤC 2: BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG

Khảo sát việc thực hiện pháp luật lao động tại Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

- Số lượng phiếu phát ra: 20 phiếu
- Số lượng phiếu thu về hợp lệ: 20 phiếu
- Thời gian khảo sát: Tháng 6 năm 2026
- Địa điểm khảo sát: Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

Bảng 1. Thông tin chung của người được khảo sát

Giới tính		
Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Nam	14	70
Nữ	6	30
Tổng cộng	20	100
Độ tuổi		
Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Dưới 25 tuổi	3	15
Từ 25 đến dưới 35 tuổi	9	45
Từ 35 đến dưới 45 tuổi	6	30
Từ 45 tuổi trở lên	2	10
Tổng cộng	20	100
Trình độ chuyên môn		
Nội dung	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Đại học trở lên	7	35
Cao đẳng	5	25
Trung cấp	3	15
Lao động kỹ thuật	5	25
Tổng cộng	20	100

Bảng 2. Kết quả khảo sát về việc thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp

Người lao động được ký hợp đồng lao động bằng văn bản		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	20	100
Không	0	0
Tổng cộng	20	100
Người lao động được tham gia BHXH, BHYT, BHTN		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	19	95
Không	1	5
Tổng cộng	20	100
Công ty thanh toán tiền lương đúng hạn		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	19	95
Không	1	5
Tổng cộng	20	100
Người lao động được phổ biến nội quy lao động		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	18	90
Không	2	10
Tổng cộng	20	100
Đánh giá việc bảo đảm quyền lợi người lao động		
Mức độ đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Rất tốt	5	25
Tốt	13	65
Trung bình	2	10
Chưa tốt	0	0
Tổng cộng	20	100

Bảng 3. Kết quả khảo sát về nhận thức pháp luật lao động

Biết quy định về trợ cấp thôi việc		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	16	80
Không	4	20
Tổng cộng	20	100
Biết quy định về trợ cấp mất việc làm		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	13	65
Không	7	35
Tổng cộng	20	100
Biết quy định về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	11	55
Không	9	45
Tổng cộng	20	100
Đã được doanh nghiệp phổ biến các quy định này		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	12	60
Không	8	40
Tổng cộng	20	100
Hiểu rõ quyền lợi của mình khi doanh nghiệp cắt giảm lao động		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Có	8	40
Không	4	20
Chưa rõ	8	40
Tổng cộng	20	100

Bảng 4. Kết quả khảo sát về kiến nghị của người lao động

Sự cần thiết của việc tăng cường phổ biến pháp luật lao động		
Phương án	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Rất cần thiết	12	60
Cần thiết	7	35
Bình thường	1	5
Không cần thiết	0	0
Tổng cộng	20	100
Giải pháp hạn chế việc chấm dứt hợp đồng lao động		
Giải pháp		Số lượng lựa chọn
Đào tạo lại người lao động		16
Chuyển đổi vị trí việc làm		14
Điều chỉnh kế hoạch sản xuất		10
Tăng cường ứng dụng công nghệ		8
Giải pháp khác		2

- Nhận xét chung từ kết quả khảo sát:

Kết quả khảo sát cho thấy Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú cơ bản thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật lao động liên quan đến hợp đồng lao động, tiền lương và bảo hiểm bắt buộc. Tuy nhiên, mức độ hiểu biết của người lao động đối với các quy định chuyên sâu liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế còn chưa cao. Điều này cho thấy doanh nghiệp cần tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động và nâng cao nhận thức pháp lý cho người lao động trong thời gian tới.

PHỤ LỤC 3: DANH MỤC TÀI LIỆU THU THẬP TRONG THỜI GIAN THỰC TẬP

I. Tài liệu nội bộ của Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú:

1. Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp của Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Tư vấn Thiết kế Thương mại Dịch vụ An Thịnh Phú.

2. Thông tin đăng ký doanh nghiệp và ngành nghề kinh doanh của công ty.
3. Sơ đồ cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận trong công ty.
4. Danh sách lao động đang làm việc tại công ty (được cung cấp phục vụ nghiên cứu thực tập).
5. Một số mẫu hợp đồng lao động đang áp dụng tại doanh nghiệp.
6. Hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của người lao động.
7. Bảng lương và các tài liệu liên quan đến việc thực hiện chế độ tiền lương đối với người lao động.
8. Bảng lương và các tài liệu liên quan đến việc thực hiện chế độ tiền lương đối với người lao động.
9. Các tài liệu liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động.
10. Các báo cáo tổng kết hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty giai đoạn 2023–2025.

II. Văn bản quy phạm pháp luật được nghiên cứu và thu thập:

11. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.
12. Bộ luật Lao động năm 2019.
13. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.
14. Luật Việc làm năm 2013.
15. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.
16. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

17. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

18. Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

PHIẾU ĐÁNH GIÁ THỰC TẬP CUỐI KHÓA TẠI CƠ SỞ

Tên học viên: Trần Anh Mỹ

Mã học viên: 2451160281

Lớp: 5D31-LKT6

Ngành: Luật - Kinh tế

Thời gian thực tập: Từ.....đến.....

1. Tính kỷ luật

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Rất hài lòng | ☐ Hài lòng | ☐ Tạm được |
| ☐ Không hài lòng | ☐ Hoàn toàn không hài lòng | |

2. Tính chuyên cần

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Rất hài lòng | ☐ Hài lòng | ☐ Tạm được |
| ☐ Không hài lòng | ☐ Hoàn toàn không hài lòng | |

3. Tác phong trong công việc

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Rất hài lòng | ☐ Hài lòng | ☐ Tạm được |
| ☐ Không hài lòng | ☐ Hoàn toàn không hài lòng | |

4. Chuyên môn

- | | | |
|---|---|-----------------------------------|
| ☐ Rất hài lòng | ☐ Hài lòng | ☐ Tạm được |
| ☐ Không hài lòng | ☐ Hoàn toàn không hài lòng | |

5. Điểm đánh giá:..... /10

Bằng chữ:.....

Nhận xét hoặc đề nghị khác:.....

.....
.....

TP. Hồ Chí Minh, ngày ... tháng ... năm

XÁC NHẬN CỦA CƠ SỞ THỰC TẬP

NHẬN XÉT CỦA NGƯỜI HƯỚNG DẪN

1. Thông tin chung

- Họ và tên học viên: Trần Anh Mỹ Lớp: 5D31-LKT6
- Tên chuyên đề: Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế và thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh.
- Họ tên người hướng dẫn: PGS, TS. Phan Hữu Thư

2. Nhân xét về báo cáo chuyên đề thực tập cuối khóa

2.1. Nhân xét về hình thức (bố cục, định dạng, trình bày)

2.2. Phần mở đầu:

2.3. Phần nội dung:

2.3.1. Tổng quát về đơn vị thực tập:

2.3.2. Thực trạng vấn đề nghiên cứu:

2.4. Phân kiến nghị và kết luận:.....

3. Nhận xét tinh thần và thái độ làm việc của học viên

4. Đánh giá

Điểm bằng số: / 10 (cho điểm lẻ một số thập phân)

Bảng chữ:

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm

NGƯỜI HUỚNG DẪN THỰC TẬP