

# ĐẢM BẢO QUYỀN VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

*Hoàng Kim Khuyên\**  
*Đoàn Xuân Trường\*\**

**Tóm tắt:** Bài viết phân tích những hạn chế trong việc bảo đảm quyền việc làm của người lao động từ góc độ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hành kinh doanh có trách nhiệm ở Việt Nam, đồng thời đề xuất một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, chính sách và cơ chế thực hiện trong thời gian tới.

**Từ khóa:** Quyền việc làm của người lao động; thực hành kinh doanh có trách nhiệm của người sử dụng lao động, Bộ luật Lao động.

**Abstract:** The article analyses constraints in ensuring workers' right to employment from the perspective of employer responsibility within responsible business conduct in Viet Nam, and proposes recommendations for strengthening the relevant laws, policies, and implementation mechanisms in the near future.

**Keywords:** Right to employment of workers; responsible business conduct of employers; Labour Code.

## 1. Đặt vấn đề

Hiện nay, pháp luật Việt Nam đã có nhiều văn bản quy phạm pháp luật quy định trực tiếp, gián tiếp về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc bảo đảm quyền việc làm cho người lao động.

Theo đó, Hiến pháp năm 2013, tại khoản 1 Điều 35 quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”. Đây là sự ghi nhận của Hiến pháp – một đạo luật có giá trị pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật và sự hiến định về quyền làm việc của công dân không chỉ nhấn mạnh đây là quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động mà còn là nền tảng pháp lý cho việc xây dựng

và ban hành các quy định khác về lao động, việc làm và phát triển nghề nghiệp. Hơn thế, quy định này tạo cơ sở pháp lý vững chắc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Bất kỳ hành vi nào ngăn cản, hạn chế quyền làm việc hoặc lựa chọn nghề nghiệp của công dân đều bị coi là vi phạm pháp luật. Bởi, quyền việc làm phản ánh sự công nhận về vai trò của lao động như một phương tiện quan trọng để công dân tham gia vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh để tạo ra các giá trị phúc đáp nhu cầu của cuộc sống. Ví dụ, các hành vi người sử dụng lao động cưỡng bức, ngược đãi người lao động, phân biệt đối xử trong tuyển dụng, hoặc tước đoạt quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp đều là bất hợp pháp.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã khẳng định nguyên tắc “Bảo vệ quyền lợi của người lao động” là một trong những nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất. Đây cũng là nguyên tắc được ghi nhận trong các văn kiện quan trọng của Liên hợp

\* TS., Viện Nhà nước và Pháp luật.

\*\* TS., Trường Đại học Luật Hà Nội.

Bài viết này được thực hiện trong khuôn khổ đề tài nghiên cứu khoa học: “Hoàn thiện pháp luật lao động nhằm đảm bảo thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam” của Trường Đại học Luật Hà Nội.

quốc (UN) và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Nguyên tắc này đòi hỏi người sử dụng lao động phải bảo đảm quyền làm việc và các quyền lợi phái sinh từ quyền làm việc cho người lao động một cách hợp pháp và chính đáng trong quá trình làm việc như: Không phân biệt đối xử về giới tính, tuổi, dân tộc, tôn giáo, hay tình trạng khuyết tật; được bảo đảm đầy đủ tiền lương và các phúc lợi; an toàn lao động; tôn trọng nhân phẩm và quyền riêng tư...

Ngoài ra, theo Luật Việc làm năm 2013, người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm việc làm cho người lao động thông qua các quy định như phải đảm bảo các công việc cung cấp cho người lao động là hợp pháp, phù hợp với quy định của pháp luật và đảm bảo các quyền lợi cơ bản của họ. Đây không chỉ là nghĩa vụ pháp lý mà còn là nền tảng để xây dựng mối quan hệ lao động bền vững, công bằng giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Như vậy, thực hành kinh doanh có trách nhiệm về quyền việc làm là việc doanh nghiệp chủ động thực hiện việc tích hợp các nguyên tắc bảo vệ, thúc đẩy quyền việc làm vào hoạt động kinh doanh cốt lõi nhằm bảo đảm môi trường làm việc công bằng, an toàn, bền vững cho người lao động. Đây không chỉ là việc tuân thủ pháp luật mà còn phản ánh cam kết đạo đức và chiến lược phát triển bền vững của doanh nghiệp. Điều này khác với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về quyền làm việc. Theo đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về quyền làm việc là cam kết của doanh nghiệp trong việc bảo vệ, thúc đẩy, hỗ trợ các quyền cơ bản của người lao động, không chỉ trong nội bộ tổ chức mà còn mở rộng ra cộng đồng và xã hội. Điều này thể hiện qua các chính sách, sáng kiến, và hành động nhằm đảm

bảo người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn, công bằng và bền vững.

## **2. Một số hạn chế trong đảm bảo quyền việc làm của người lao động ở Việt Nam**

Hiện nay, trên thực tế, thực trạng quy định và thực tiễn bảo đảm quyền việc làm cho người lao động còn tồn tại những hạn chế nhất định. Cụ thể:

### ***Thứ nhất, có những điểm nghẽn về tuân thủ pháp luật***

Tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động về quyền việc làm của người lao động là quá trình người sử dụng lao động thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật trong mọi giai đoạn của quan hệ lao động, từ việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý và chấm dứt quan hệ lao động với người lao động nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp của người lao động, giúp người sử dụng lao động tránh các rủi ro pháp lý, ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh và góp phần xây dựng môi trường lao động lành mạnh và bền vững. Như vậy, việc người sử dụng lao động tuân thủ pháp luật lao động về quyền việc làm là để ngăn ngừa các vấn đề pháp lý có thể xảy ra và tạo ra văn hóa tôn trọng và công bằng tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, Nhà nước thiết kế các quy định đó để chăm sóc lợi ích người lao động và bảo vệ lợi ích người sử dụng lao động.

Hiện nay, theo tiêu chuẩn quốc tế của ILO thì quyền việc làm bao gồm các quyền được làm việc (bao gồm quyền tìm kiếm, lựa chọn công việc, nơi làm việc phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn và nguyện vọng); quyền được tiếp cận cơ hội làm việc bình đẳng (tức là không bị phân biệt giới tính, dân tộc, tôn giáo, độ tuổi, thành phần xã hội, nơi sinh, tình trạng hôn nhân, tình trạng kinh tế); quyền được bảo đảm điều kiện làm việc (có được môi

trường làm việc an toàn, đáp ứng tiêu chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động, quyền làm việc trong môi trường không có các hành vi quấy rối tình dục, bạo lực, hoặc ép buộc lao động); quyền được hưởng tiền lương và phúc lợi; quyền tham gia tổ chức và thương lượng tập thể (quyền thành lập, gia nhập công đoàn hoặc các tổ chức của người lao động khác, quyền tham gia thương lượng tập thể về điều kiện làm việc như tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ khác); quyền được bảo vệ khi mất việc làm (trong trường hợp mất việc làm vì bất kỳ lý do chủ quan hay khách quan thì được hưởng các chính sách hỗ trợ về vật chất và được hỗ trợ tư vấn tìm việc làm, học nghề, giới thiệu việc làm mới); quyền được đào tạo và phát triển (như quyền được tham gia đào tạo nghề, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, kỹ thuật phục vụ công việc và phát triển sự nghiệp); quyền khi xảy ra tranh chấp lao động và quyền được hỗ trợ, bảo vệ khi bị xâm phạm (quyền khiếu nại, tố cáo, khiếu kiện hoặc yêu cầu sự hỗ trợ, bảo vệ từ phía các cơ quan có thẩm quyền).

Tuy nhiên, trên thực tế, quyền việc làm của người lao động vẫn chưa được người sử dụng lao động tuân thủ, bảo đảm thực thi có hiệu quả. Cụ thể: *Có sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng đối với một số nhóm đối tượng lao động đặc thù. Có thể hiểu, phân biệt đối xử trong tuyển dụng là hành vi của người sử dụng lao động trong quá trình tuyển dụng mà có sự đối xử không công bằng hoặc không hợp lý đối với ứng viên, dựa trên các yếu tố không liên quan đến năng lực, trình độ chuyên môn hoặc khả năng làm việc của ứng viên. Những yếu tố này có thể là giới tính, độ tuổi, dân tộc, tôn giáo, tình trạng khuyết tật, tình trạng hôn nhân, hoặc các yếu tố cá nhân khác không liên quan đến công việc. Hiện nay, nhiều*

doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng lao động trẻ, lao động nam, lao động có kinh nghiệm, nhưng đối với người khuyết tật, cộng đồng LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender - Người đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính và chuyển giới) vẫn là những nhóm đối tượng phải đối mặt với nhiều rào cản và định kiến khi tìm kiếm việc làm. Ở Việt Nam, tính đến ngày 25/11/2021, dân số Việt Nam là 98.485.682 người), lấy con số trung bình là 0,5% thì Việt Nam có khoảng 500.000 người chuyển giới, song con số thực tế cao hơn rất nhiều bởi đa số giấu kín, chưa công khai. Họ đang gặp rất nhiều khó khăn trong cuộc sống hàng ngày. Người chuyển giới phải đối mặt với sự kỳ thị, định kiến, phân biệt đối xử trên nhiều bình diện như dịch vụ y tế, xin việc làm và thủ tục hành chính<sup>1</sup>. Bên cạnh đó, theo kết quả nghiên cứu “Có phải bởi vì tôi là LGBT” (Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường - iSEE) trên 2.363 người LGBT tại 63 tỉnh thành Việt Nam cho thấy, gần 30% người từng bị từ chối việc làm vì là người LGBT. Đặc biệt, tỷ lệ người chuyển giới bị từ chối khi xin việc (59.0%) cao gấp ba lần so với nhóm đồng tính và song tính (19.6%)<sup>2</sup>. Như vậy, những rào cản, định kiến đó có thể ảnh hưởng lớn đến khả năng tiếp cận cơ hội nghề nghiệp, môi trường làm việc công bằng và phát triển nghề nghiệp của họ. Nguyên nhân có thể

<sup>1</sup> Thom Nguyễn, *Người chuyển giới vẫn cần chính thức và hợp pháp hóa quyền lợi*, 22/6/2023, <https://truyenthongtre.vn/tin-tuc-su-kien/nguoi-chuyen-gioi-van-can-chinh-thuc-va-hop-phap-hoa-quyen-loi-785-01>, truy cập ngày 06/01/2025.

<sup>2</sup> Lương Thế Huy, Phạm Quỳnh Hương, *Có phải bởi vì tôi là LGBT? Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam*, Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường, 2015, [https://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/library/demodance\\_governance/is-it-Because-i-am-lgbt.html](https://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/library/demodance_governance/is-it-Because-i-am-lgbt.html), truy cập ngày 06/01/2025.

xuất phát từ chính những định kiến kỳ thị, thiếu sự hỗ trợ và thiếu hiểu biết từ phía người sử dụng lao động, chỉ vì xu hướng tình dục hoặc bản dạng giới của họ. Họ có thể bị đánh giá không phù hợp với văn hóa doanh nghiệp hoặc lo ngại sự hiện diện của người khuyết tật, cộng đồng LGBT sẽ gây “rối loạn” trong môi trường làm việc. Chính vì thế, nhiều người chuyển giới phải làm các công việc bất hợp pháp hoặc có nhiều rủi ro về sức khỏe... Chẳng hạn, hầu hết người chuyển giới cho biết họ không thoải mái đối với quy định về đồng phục theo giới tính. Rất nhiều người gặp khó khăn trong việc tuân thủ quy định về thời gian làm việc do các vấn đề liên quan tới chuyển giới như trang điểm, dùng thuốc, tập luyện hay gặp khó khăn với nhà vệ sinh quy định giới tính ở nơi làm việc.

Đối với nhóm đối tượng là người khuyết tật, Việt Nam đã tham gia Công ước Liên hợp quốc về quyền của Người khuyết tật (CRPD) vào năm 2007 và phê chuẩn vào năm 2014. Nhìn chung, các quyền con người của người khuyết tật nói chung và quyền việc làm nói riêng luôn được đảm bảo sự bình đẳng, không phân biệt đối xử, và với các chính sách hỗ trợ như đào tạo nghề, ưu tiên tuyển dụng và miễn giảm thuế cho doanh nghiệp sử dụng lao động là người khuyết tật. Tuy nhiên, hiện nay với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, kỹ thuật trong kỷ nguyên số, người khuyết tật gặp nhiều rào cản để tìm kiếm được công việc phù hợp với dạng khuyết tật của họ. Chẳng hạn, một số công nghệ chưa được thiết kế để dễ dàng tiếp cận đối với người khuyết tật (như phần mềm đọc màn hình cho người khiếm thị - JAWS, NVDA; công nghệ chuyển đổi giọng nói thành văn bản cho khiếm thính, hoặc robot hỗ trợ công việc cho người khuyết tật vận động) hoặc họ khó tiếp cận các phần mềm mới vì chi phí cao. Đặc biệt,

với những người khuyết tật ở khu vực nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số sẽ ít có cơ hội tiếp cận các chương trình đào tạo kỹ năng số, làm hạn chế khả năng tham gia vào các công việc yêu cầu sử dụng công nghệ. Có nhiều người khuyết tật không thể tìm kiếm việc làm hoặc khi có mỗi công việc chỉ kéo dài từ 06 tháng đến 12 tháng; hoặc do khó khăn về vận động nên không thể làm việc trực tiếp mà chỉ làm cộng tác viên online với mức lương rất thấp<sup>3</sup>... Nguyên nhân của thực trạng trên xuất phát từ nhiều yếu tố. Cụ thể:

(1) Hạn chế về mặt thể chế khi hệ thống chính sách, pháp luật chưa đảm bảo hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho mọi người khuyết tật; các chính sách về ưu đãi, khuyến khích người sử dụng lao động có sử dụng người lao động khuyết tật chưa thực sự hấp dẫn.

(2) Chưa có hệ thống bộ máy hiệu quả kết nối giữa người sử dụng lao động và người khuyết tật. Hiện nay, quyền làm việc của người khuyết tật bị giới hạn trong một số ngành nghề nhất định, ở một số dạng khuyết tật, trong khi nhiều người khuyết tật có năng lực và nguyện vọng được cống hiến sức lao động nhằm hòa nhập cộng đồng, có thu nhập để nuôi sống bản thân thì họ không có cơ hội được làm việc; hoặc do thiếu các thông tin tuyển dụng phù hợp từ người sử dụng lao động.

(3) Rào cản về nhận thức và thái độ xã hội. Theo đó, ở Việt Nam, tồn tại tình trạng nhiều người sử dụng lao động quan ngại về năng lực, khả năng làm việc hiệu quả và thiếu niềm tin vào sức lao động của người khuyết tật, dẫn đến việc loại trừ họ trong quá trình tuyển dụng.

<sup>3</sup> Báo tin tức, *Tạo cơ hội cho người khuyết tật tìm công việc phù hợp*, 03/12/2024, <https://baotintuc.vn/xa-hoi/tao-co-hoi-cho-nguoi-khuyet-tat-tim-cong-viec-c-phu-hop-20241202222243154.htm>, truy cập ngày 06/01/2025.

***Thứ hai, chưa có những cam kết mạnh mẽ về thực hiện các biện pháp bảo vệ quyền việc làm của người lao động***

Về mặt lý luận, cam kết thực hiện các biện pháp bảo vệ quyền việc làm của người lao động là một tuyên bố hoặc cam kết từ phía người sử dụng lao động nhằm đảm bảo quyền lợi và an toàn cho người lao động trong môi trường làm việc. Những cam kết này không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn phản ánh trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của người sử dụng lao động.

Về mặt pháp lý, cam kết của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ quyền việc làm cho người lao động không chỉ thể hiện trách nhiệm pháp lý mà còn thể hiện đạo đức kinh doanh và trách nhiệm xã hội. Việc thực hiện các cam kết này là cơ sở để xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, an toàn và hiệu quả, giúp người lao động an tâm làm việc, phát huy tối đa năng lực, cảm nhận được sự tôn trọng trong môi trường làm việc. Đồng thời, góp phần phát triển kinh tế - xã hội một cách bền vững.

Hiện nay, cam kết về việc thực hiện các biện pháp bảo vệ quyền việc làm của người lao động có mối liên hệ chặt chẽ với thỏa thuận hạn chế quyền việc làm, đặc biệt là trong việc đảm bảo rằng quyền lợi của người lao động được bảo vệ một cách công bằng, không bị xâm phạm bởi các thỏa thuận hay điều khoản có lợi cho người sử dụng lao động mà có thể làm suy yếu hoặc hạn chế quyền việc làm của người lao động. Về nguyên tắc, những cam kết này phải đảm bảo rằng người lao động có quyền tự do chọn lựa công việc, có quyền chuyển đổi công việc mà không bị ràng buộc bởi các điều khoản không hợp lý, bảo vệ sự công bằng và bảo vệ quyền lợi tài chính của họ. Do đó, cam kết bảo vệ quyền lao động của người lao động phải được thiết kế sao cho

không bị xung đột với các điều khoản hạn chế quyền lao động trong hợp đồng. Chính vì thế, hiện nay, tại khoản 2 Điều 21 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm”. Đây có thể được coi là thỏa thuận của các bên về các nội dung liên quan đến bảo vệ bí mật kinh doanh, tức là một thỏa thuận hạn chế việc người lao động tiết lộ các bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Quy định trên chưa thể khẳng định đó là thỏa thuận hạn chế quyền việc làm trong lao động đối với người lao động<sup>4</sup>. Đây chính là điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 so với các Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 1994 khi ghi nhận về thỏa thuận hạn chế trong lao động.

Tuy nhiên, trên thực tế, người sử dụng lao động không thực hiện cam kết về bảo vệ quyền việc làm cho người lao động, thể hiện qua các nội dung sau đây:

*Một là, thiếu môi trường làm việc an toàn và bảo vệ sức khỏe cho người lao động.* Theo quy định tại Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 6 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động trong quá trình lao động, tại nơi làm việc. Đây là quy

<sup>4</sup> Đỗ Hà Anh, Đặng Huy Hoàng, *Thỏa thuận hạn chế quyền việc làm trong lao động: Thực trạng pháp luật và kiến nghị hoàn thiện*, 30/9/2023, <https://dan-chuphapluat.vn/thoa-thuan-han-che-quyen-viec-lam-trong-lao-dong-thuc-trang-phap-luat-va-kien-nghi-hoan-thien>, truy cập ngày 06/01/2025.

định vừa có ý nghĩa bảo vệ sức khỏe, tính mạng, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động mà còn gia tăng sự gắn kết của người lao động với người sử dụng lao động, đặc biệt là đảm bảo sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Rõ ràng, khi người sử dụng lao động tuân thủ các quy định về an toàn, vệ sinh lao động không chỉ giúp bảo vệ người lao động mà còn tạo ra lợi thế cạnh tranh. Khi một doanh nghiệp chú trọng đến điều kiện làm việc sẽ thu hút được nhân tài, giảm tỷ lệ nghỉ việc và cải thiện hiệu quả công việc, từ đó phát triển bền vững khi thu hút được sự quan tâm của nhà đầu tư, đối tác, khách hàng. Nếu doanh nghiệp không bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn, họ có thể phải đối mặt với các vụ khiếu nại, tố cáo, tranh chấp kiện tụng, phạt tiền hoặc các hình thức xử phạt vi phạm hành chính khác liên quan đến tai nạn lao động hoặc vi phạm pháp luật lao động. Như vậy, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn giúp doanh nghiệp tránh được những rủi ro không đáng có, duy trì hoạt động kinh doanh bình thường và tiến tới phát triển một cách bền vững. Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều người sử dụng lao động mà cụ thể là các doanh nghiệp không trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ, không duy trì các biện pháp an toàn lao động, hoặc không tuân thủ các quy định về bảo vệ sức khỏe và an toàn lao động, dẫn đến tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Doanh nghiệp không tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động, đặc biệt đối với những công việc nguy hiểm, độc hại có nguy cơ cao về sức khỏe cho người lao động. Theo thống kê của Cục An toàn lao động (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) trong năm 2023<sup>5</sup> cả

nước đã xảy ra 7.394 vụ tai nạn lao động, làm 7.553 người bị nạn (bao gồm cả khu vực có hợp đồng lao động và khu vực lao động làm việc không theo hợp đồng). Những địa phương có số người chết vì tai nạn lao động nhiều nhất trong năm 2023 là Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương, Quảng Ninh, Đồng Nai, Hà Tĩnh, Quảng Bình, Bình Định, Gia Lai. Đáng chú ý, nhiều người lao động hiện nay đang bị suy giảm sức khỏe do phải làm việc trong môi trường độc hại, nhưng không được bảo hộ. Lĩnh vực xảy ra nhiều vụ tai nạn lao động chết người nhất là khai thác mỏ, khoáng sản, xây dựng, sản xuất vật liệu xây dựng và hoá chất. Nguyên nhân dẫn đến các vụ tai nạn lao động là do từ phía người sử dụng lao động chiếm 46,05% tổng số vụ và 44,37% tổng số người chết. Phần lớn là do nhiều người sử dụng lao động chưa quan tâm, chú ý thực hiện quy định của pháp luật về quản lý, kiểm soát nguy cơ, rủi ro, chỉ coi công tác bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động là hoạt động để đối phó với cơ quan chức năng hoặc do muốn cắt giảm chi phí mà nhiều doanh nghiệp không mua sắm đủ trang thiết bị bảo hộ lao động; nhiều người lao động chưa được tập huấn về an toàn, vệ sinh lao động, thiếu kiến thức, kỹ năng làm việc an toàn đầy đủ.

*Hai là, không đảm bảo quyền lợi của người lao động trước và ngay cả khi chấm dứt hợp đồng lao động*

Hiện nay, theo quy định tại khoản 1 Điều 45, khoản 1 và khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019, khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau: Phải thông báo bằng văn

<sup>5</sup> HD, *Phương tiện bảo vệ cá nhân: Biện pháp đảm bảo an toàn trong lao động*, 03/5/2024, <https://lao>

[dongvaphapluat.laodongthudo.vn/phuong-tien-bao-v-e-ca-nhan-bien-phap-dam-bao-an-toan-trong-lao-don-g-5822.html](https://dongvaphapluat.laodongthudo.vn/phuong-tien-bao-v-e-ca-nhan-bien-phap-dam-bao-an-toan-trong-lao-don-g-5822.html), truy cập ngày 06/01/2025.

bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động; Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động như tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản; hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu đã giữ của người lao động; cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả. Đây là những quy định đảm bảo công bằng trong quan hệ lao động. Bởi đây không chỉ là những quy định bảo vệ quyền lợi của người lao động, hỗ trợ họ ổn định cuộc sống mà còn giúp tạo ra một thị trường lao động ổn định, linh hoạt, hiện đại, hội nhập, phát triển bền vững.

Tuy nhiên, thực trạng người sử dụng lao động hay các doanh nghiệp chưa thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ về đóng hưởng bảo hiểm xã hội cho người lao động có xu hướng gia tăng. Chẳng hạn như doanh nghiệp không đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động dù họ thuộc đối tượng bắt buộc phải đóng hoặc lợi dụng quá trình thủ việc để né tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, kê khai số lao động thấp hơn thực tế để giảm chi phí đóng bảo hiểm xã hội; doanh nghiệp chậm đóng, nợ bảo hiểm xã hội kéo dài nhưng trên thực tế vẫn trừ phí đóng bảo hiểm xã hội từ tiền lương của người lao động; doanh nghiệp không làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm xã hội khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động khiến

họ không thể tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội ở đơn vị sử dụng lao động mới... Trên thực tế, theo tổ chức bảo hiểm xã hội tỉnh Kon Tum, tính đến hết năm 2023, toàn tỉnh có 231 doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm xã hội. Hiện, tổng số tiền chậm đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động là 42,786 tỷ đồng, bằng 1,9% tổng số phải thu, cao hơn 0,84% so với kế hoạch được giao. Một số đơn vị chây ì, chậm đóng bảo hiểm xã hội kéo dài như Công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH) BIOPHAP chậm đóng đến 33 tháng với tổng số tiền là 459 triệu đồng; Công ty TNHH Đầu tư & Xây dựng HST Kon Tum chậm đóng 112 tháng với số tiền là 275 triệu đồng; Công ty TNHH công nghệ hữu cơ An Thái chậm đóng 44 tháng, số tiền là 230 triệu đồng. Cá biệt, có 3 đơn vị đã bị thanh tra và có quyết định xử phạt vi phạm hành chính, nhưng đến nay chưa khắc phục hậu quả là Công ty Cổ phần Tấn Phát chậm đóng bảo hiểm xã hội 56 tháng với số tiền trên 4,14 tỷ đồng; Công ty TNHH Thương mại và Công nghệ Môi trường DH chậm đóng 38 tháng với số tiền là 1,1 tỷ đồng và Công ty TNHH PFT chậm đóng 15 tháng, số tiền chậm đóng lên đến 704 triệu đồng. Ngoài ra, toàn tỉnh cũng có 29 đơn vị với 1.315 lao động có số tiền chậm đóng bảo hiểm xã hội từ 3 tháng trở lên, số tiền chậm đóng là 8,208 tỷ đồng<sup>6</sup>. Theo báo cáo của tổ chức bảo hiểm xã hội tỉnh Tiền Giang, tính đến ngày 31/3/2024, tổng số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Tiền Giang chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp là 1.667 đơn vị sử dụng lao động, với tổng số tiền hơn 139,6 tỉ đồng.

<sup>6</sup> Thùy Hương, *Khắc phục tình trạng nợ bảo hiểm xã hội*, 11/9/2024, <https://www.baokontum.com.vn/xa-hoi/khac-phuc-tinh-trang-no-bao-hiem-xa-hoi-42800.html>, truy cập ngày 06/01/2025.

Trong đó, có 1.441 đơn vị sử dụng lao động chậm đóng dưới 6 tháng trở xuống, với số tiền là hơn 72,8 tỉ đồng. Có 226 đơn vị sử dụng lao động chậm đóng từ 6 tháng trở lên, với số tiền là hơn 66,8 tỉ đồng<sup>7</sup>. Nguyên nhân của thực trạng trên bắt nguồn từ lợi ích kinh tế của doanh nghiệp, công tác quản lý nhà nước và giám sát chưa kịp thời và chặt chẽ. Theo đó, về phía người sử dụng lao động, nguyên nhân đầu tiên và cơ bản nhất là ý thức chấp hành chính sách pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của chủ sử dụng lao động chưa nghiêm; có những trường hợp chủ doanh nghiệp là người nước ngoài bỏ trốn về nước, để lại khoản nợ lương, bảo hiểm xã hội, cũng như những hệ lụy lâu dài đối với người lao động; các doanh nghiệp lợi dụng sự thiếu hiểu biết hoặc không quan tâm, không biết cách tra cứu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động; một số doanh nghiệp cố tình giữ sổ bảo hiểm xã hội của người lao động đã nghỉ việc để ép họ quay lại làm việc hoặc trì hoãn giải quyết quyền lợi. Nhiều người lao động chỉ quan tâm đến lương thực nhận, chưa hiểu thiệt hại khi đơn vị sử dụng lao động chậm đóng, không đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội; sợ mất việc nên họ không dám đấu tranh đòi quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho bản thân. Công tác phối hợp đôn đốc thu, thu tiền chậm đóng của các đơn vị liên quan chưa quyết liệt; dù pháp luật quy định phạt tiền, truy thu bảo hiểm xã hội, thậm chí truy cứu trách nhiệm

hành sự nhưng việc kiểm tra, xử lý còn lỏng lẻo, chế tài xử lý vi phạm còn bất cập nên chưa đảm bảo tính răn đe.

### 3. Một số kiến nghị

**Thứ nhất**, để khắc phục thực trạng về phân biệt đối xử trong tuyển dụng đối với một số nhóm lao động đặc thù như người khuyết tật và cộng đồng LGBT, cần xây dựng và áp dụng các biện pháp pháp lý mạnh mẽ, toàn diện để đảm bảo quyền việc làm cho họ như sau:

(1) Bổ sung hành vi bị cấm trong tuyển dụng. Hiện nay, Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khá toàn diện về các hình vi bị cấm trong lao động nói chung và quá trình tuyển dụng nói riêng. Tuy nhiên, với thực tế hiện nay, cần phải cụ thể hóa quyền bình đẳng trong tuyển dụng với người khuyết tật, cộng đồng LGBT vào Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Người khuyết tật năm 2010. Cụ thể, quy định rõ ràng hành vi bị nghiêm cấm trong tuyển dụng như: Từ chối tuyển dụng dựa trên khuyết tật hoặc xu hướng tính dục, bản dạng giới; yêu cầu cung cấp thông tin không liên quan đến năng lực công việc (như tình trạng sức khỏe không ảnh hưởng đến công việc hoặc thông tin cá nhân liên quan đến xu hướng tính dục).

(2) Công nhận quyền của cộng đồng LGBT trong lao động. Theo đó, Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới cần có những quy định giúp xóa bỏ định kiến và tạo môi trường lao động công bằng, thúc đẩy sự hòa nhập xã hội cho cộng đồng LGBT. Cụ thể, quy định quyền được bảo vệ thông tin cá nhân liên quan đến xu hướng tính dục và bản dạng giới. Với sự ghi nhận quyền này sẽ giúp thay đổi định kiến, quan niệm về cộng đồng LGBT khi coi họ là bệnh, là vấn đề thần kinh. Và khi họ được công nhận quyền thì họ cũng giống người dị tính, đó là câu chuyện

<sup>7</sup> Báo cáo 521/BC-BHXH, Báo cáo tình hình chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp tháng 3/2024 do giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh Tiền Giang ban hành ngày 08/4/2024, [https://tiengiang.baohiemxahoi.gov.vn:4545/File\\_Server\\_BHXH/documents/521\\_BAO%20CAO%20CHAM%20DONG%20BHXH%20BHYT.pdf](https://tiengiang.baohiemxahoi.gov.vn:4545/File_Server_BHXH/documents/521_BAO%20CAO%20CHAM%20DONG%20BHXH%20BHYT.pdf).

cá nhân, quyền riêng tư khi họ muốn công khai hay không công khai xu hướng tình dục hay bản dạng giới của mình.

(3) Người sử dụng lao động cần xây dựng chính sách nội bộ nhằm bảo đảm quyền lợi của người khuyết tật, cộng đồng LGBT. Theo đó, đảm bảo các quy tắc ứng xử được quy định trong nội quy/quy chế của người sử dụng lao động về việc cấm mọi hành vi phân biệt, đối xử, kỳ thị; các chính sách bảo vệ họ khi bị quấy rối, bạo lực...

**Thứ hai**, để tạo ra môi trường làm việc an toàn và bảo vệ sức khỏe cho người lao động, cần có các giải pháp pháp lý toàn diện và hiệu quả ở nhiều cấp độ, từ xây dựng các quy định pháp luật chặt chẽ đến thực thi các biện pháp cụ thể tại doanh nghiệp. Cụ thể:

(1) Cần sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định về an toàn lao động, bảo vệ sức khỏe cho người lao động. Theo đó, cần quy định các tiêu chuẩn an toàn lao động và vệ sinh lao động phù hợp cho từng ngành nghề, lĩnh vực khác nhau (như xây dựng, sản xuất công nghiệp, hóa chất...), bảo đảm rằng các doanh nghiệp phải tuân thủ những tiêu chuẩn này tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, với sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật và công nghệ, đặc biệt là trong các ngành nghề ứng dụng công nghệ 4.0, cần phải cập nhật các tiêu chuẩn an toàn lao động sao cho phù hợp với các công nghệ mới, các thiết bị hiện đại, các quy định về máy móc, thiết bị làm việc, an toàn khi sử dụng robot, tự động hóa và các công nghệ tiên tiến.

(2) Mở rộng quyền lợi bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Cần bổ sung các quy định về bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp để bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong trường hợp gặp phải tai nạn hoặc mắc bệnh nghề nghiệp. Bảo hiểm phải được áp

dụng rộng rãi cho tất cả các nhóm lao động, đặc biệt là những lao động làm việc trong môi trường nguy hiểm nặng nhọc, độc hại.

(3) Cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe định kỳ và phòng ngừa bệnh nghề nghiệp. Doanh nghiệp cần tổ chức các dịch vụ chăm sóc sức khỏe định kỳ cho người lao động, bao gồm khám sức khỏe tổng quát và kiểm tra phát hiện bệnh nghề nghiệp. Các biện pháp phòng ngừa bệnh nghề nghiệp cần được triển khai rộng rãi, đặc biệt là đối với các ngành nghề có nguy cơ rủi ro tại nạn, bệnh nghề nghiệp cao.

(4) Người sử dụng lao động cần thực hiện nghiêm các quy định về báo cáo và thông báo tai nạn lao động. Theo đó, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thông báo kịp thời cho các cơ quan chức năng về các vụ tai nạn lao động xảy ra tại nơi làm việc, đồng thời phải thực hiện các biện pháp khắc phục ngay lập tức. Việc này không chỉ giúp bảo vệ người lao động mà còn giúp doanh nghiệp tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Sau mỗi vụ tai nạn lao động, doanh nghiệp phải tiến hành điều tra, phân tích nguyên nhân để tìm ra các biện pháp phòng ngừa. Điều này giúp ngăn ngừa các sự cố tương tự trong tương lai và cải thiện điều kiện làm việc.

**Thứ ba**, để đảm bảo doanh nghiệp thực hiện đúng và đầy đủ quyền lợi của người lao động trước và sau khi chấm dứt hợp đồng, cần có các giải pháp đồng bộ từ phía Nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức đại diện người lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội và người lao động.

(1) Từ phía Nhà nước. Tại Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019, bổ sung quy định bắt buộc người sử dụng lao động phải “chốt” sổ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong vòng 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Trong trường hợp quá 30 ngày kể

từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động mà người sử dụng không chốt, theo yêu cầu của người lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ chốt và yêu cầu người sử dụng lao động phải bồi hoàn tiền bảo hiểm xã hội còn thiếu. Việc chốt sổ (có thể chưa cần trả sổ bảo hiểm xã hội) kịp thời, nhanh chóng, chính xác sẽ không làm phát sinh các thủ tục hành chính không cần thiết liên quan đến việc duy trì thời gian đóng bảo hiểm xã hội tiếp theo của người lao động, đồng thời bảo đảm quyền lợi của người lao động trong việc hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội. Bên cạnh đó, cần quy định cụ thể hơn trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong việc giám sát, thanh tra việc tuân thủ, chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động chậm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Theo đó, công tác kiểm tra, giám sát phải thường xuyên và công khai danh sách người sử dụng lao động vi phạm.

(2) Đối với người sử dụng lao động: Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động quy định: “Người sử dụng lao động thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác”. Quy định này đúng nhưng chưa toàn diện. Theo đó, cần bổ sung quy định: “Thực hiện đúng và đầy đủ” quy định về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác. Bởi lẽ, mặc dù hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thỏa thuận khác là cơ sở pháp lý để xác định quyền và nghĩa vụ của các bên, nhưng nếu người sử dụng lao động thực hiện đúng và đầy đủ thì người lao động sẽ được đảm bảo các quyền lợi một cách hợp pháp và tránh được các rủi ro pháp lý liên quan.

(3) Từ phía tổ chức đại diện người lao

động trong doanh nghiệp trong việc giám sát chặt chẽ việc thực hiện hợp đồng lao động, việc thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, tổ chức đại diện người lao động có quyền tham gia, quyền thương lượng với người sử dụng lao động về quyền lợi của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là quy định mới, trong khi Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ quy định trong trường hợp người lao động bị thôi việc vì người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ vì lý do kinh tế thì người sử dụng lao động mới phải trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện của người lao động.

(4) Đối với cơ quan bảo hiểm xã hội. Theo đó, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 cần quy định cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ hỗ trợ chốt sổ bảo hiểm xã hội khi người lao động yêu cầu do quá 30 ngày kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động không chốt sổ bảo hiểm xã hội. Bên cạnh đó, cơ quan bảo hiểm xã hội cần đẩy mạnh hoạt động ứng dụng công nghệ số trong việc đóng bảo hiểm xã hội trực tuyến.

### **Kết luận**

Như vậy, việc đảm bảo thực hành kinh doanh có trách nhiệm về quyền việc làm của người sử dụng lao động là hoạt động phải được tiến hành trong suốt quá trình hoạt động kinh doanh, sản xuất và tồn tại của doanh nghiệp. Đặc biệt là khi người sử dụng lao động mà trực tiếp là các doanh nghiệp mở rộng sản xuất hoặc tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Điều này không chỉ giúp tuân thủ pháp luật mà còn nâng cao uy tín, năng suất và phát triển bền vững cho doanh nghiệp trên thị trường trong nước và quốc tế.