

CÁC QUY ĐỊNH LIÊN QUAN ĐẾN QUYỀN TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Pháp luật các nước trên thế giới cũng như pháp luật Việt Nam các quy định về tuyển lao động là một trong những quyền năng đầu tiên trao cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên, tùy từng thời kỳ, tùy từng đối tượng lao động, loại hình đơn vị sử dụng lao động, đặc điểm đặc thù của người lao động mà quyền này được pháp luật quy định khác nhau.

Trước đây, trong thời gian dài của nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, Nhà nước là chủ sở hữu duy nhất, nên Nhà nước - với tư cách là người sử dụng lao động duy nhất, có quyền tuyển lao động. Hình thức tuyển lao động chủ yếu được áp dụng chung cho mọi người lao động khi đó là biên chế dựa vào chỉ tiêu của cấp có thẩm quyền, nhằm mục đích tuyển chọn cán bộ, công nhân, viên chức làm việc trong các cơ quan, tổ chức, xí nghiệp, nông trường, lâm trường... của Nhà nước. Một trong những đặc điểm của hình thức tuyển này là khi người lao động được vào biên chế thì công việc của họ gần như ổn định suốt đời. Song, mặt trái của sự ổn định công việc và vị trí làm việc lâu dài theo kế hoạch nhà nước đặt ra là không khuyến khích người lao động phấn đấu, nâng cao trình độ cũng như tăng cao năng suất, hiệu quả lao động, đồng thời không đáp ứng được nhu cầu lao động một cách linh hoạt trong các loại hình đơn vị sử dụng lao động khác nhau. Hậu quả mà hình thức tuyển lao động này mang lại sau thời gian dài thực hiện là bộ máy nhà nước phình to, công kênh, hoạt động không hiệu quả, đời sống của người lao động vô cùng khó khăn do thu nhập không đảm bảo, từ đó dẫn đến nền kinh tế - xã hội chậm phát triển.

Bước sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, với sự đa dạng của hình thức sở hữu và thành phần kinh tế, với tư cách là người sử dụng lao động, Nhà nước chỉ có quyền tuyển lao động là cán bộ, công chức, viên chức và những lao động khác vào làm việc cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước. Còn đối với những đơn vị sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế khác, Nhà nước không trực tiếp tuyển lao động nữa mà trao quyền này cho người sử dụng lao động trong đơn vị. Quy định này hết sức hợp lý, thể hiện sự phù hợp với quyền tự do kinh doanh của mọi công dân và quyền tự chủ trong sản xuất, kinh

doanh của các doanh nghiệp được quy định trong Hiến pháp và pháp luật doanh nghiệp. Đồng thời, tạo cơ sở cho đơn vị sử dụng lao động quyền lựa chọn được đội ngũ lao động đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng được yêu cầu phát triển của đơn vị. Từ đó góp phần quan trọng trong việc nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả trong sản xuất kinh doanh, tăng cao thu nhập của người lao động và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Cũng như trước đây, Bộ luật lao động năm 2012, tại điểm a khoản 1 Điều 6 và Điều 11 và Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16-01-2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm, tiếp tục khẳng định quyền được tuyển lao động của người sử dụng lao động. Cụ thể, quyền tuyển lao động của người sử dụng lao động thể hiện trong hai nội dung: quyền tuyển lao động theo nhu cầu và quyền trực tiếp hoặc thông qua chủ thể khác để tuyển lao động.

Về quyền tuyển lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh: Xuất phát từ nhu cầu lao động cụ thể cho từng vị trí làm việc trong đơn vị, người sử dụng lao động quyết định số lượng lao động (bao nhiêu lao động tương ứng với từng vị trí công việc), chất lượng lao động (trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp...), điều kiện tuyển chọn (cơ cấu, độ tuổi, trình độ, sức khỏe, ngoại hình...), công khai việc tuyển lao động (tiêu chuẩn, hồ sơ, thời gian, địa điểm tuyển; quyền và trách nhiệm chủ yếu của các bên trong quá trình làm việc), tiến hành thi tuyển, thử việc, học nghề, tập nghề... Các nội dung và thủ tục, trình tự tuyển lao động do người sử dụng lao động quyết định trên cơ sở quy định của pháp luật và không trái đạo đức xã hội, thuần phong mỹ tục của đất nước. Trong thực tế, có nhiều trường hợp người sử dụng lao động tuyển người lao động làm công việc thư ký, lái xe... họ còn đưa ra các điều kiện về tuổi âm lịch, tính cách, sở thích cá nhân... vì họ cho rằng, những người như thế mới có thể đem lại cho họ may mắn trong kinh doanh.

Có thể thấy rằng, quy định người sử dụng lao động tự đặt chỉ tiêu lao động và được tự do tuyển lao động theo chỉ tiêu đặt ra, không phụ thuộc vào cấp có thẩm quyền là quy định tiên bộ của pháp luật Việt Nam, không chỉ thể hiện sự phù hợp với pháp luật các nước trên thế giới như Pháp, Anh, Hoa Kỳ, Thụy Điển, Ba Lan, Nga... và pháp luật các nước trong khu vực như Thái Lan, Xingapo, Philíppin.... đáp ứng được nhu cầu của các bên quan hệ lao động, đặc biệt là nhu cầu của người sử

dụng lao động, mà còn phù hợp với thực tế biến động của thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

Về quyền trực tiếp hoặc thông qua chủ thể khác để tuyển lao động: Quy định này được hiểu là người sử dụng lao động có thể bằng hành vi của mình để thực hiện các khâu, các bước của quá trình tuyển lao động để lựa chọn ra những lao động phù hợp nhất với công việc, vị trí đã dự kiến hoặc có thể nhờ chủ thể khác (trung gian) tuyển lao động cho mình. Người sử dụng lao động toàn quyền lựa chọn một trong hai hình thức tuyển lao động này. Theo quy định hiện hành, quyền trực tiếp hoặc thông qua chủ thể khác để tuyển chọn lao động không phân biệt giữa các loại hình doanh nghiệp như trước đây. Khi trực tiếp tuyển lao động, người sử dụng lao động phải tuân theo đầy đủ các quy định về trình tự, thủ tục tuyển lao động, báo cáo việc sử dụng lao động theo quy định tại Điều 7, Điều 8 Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16-01-2014. Quyền trực tiếp tuyển lao động thể hiện rõ rệt quyền tự quyết của người sử dụng lao động, ít rủi ro về chất lượng lao động và các bên có thể xác lập quan hệ lao động khi người lao động đáp ứng đủ điều kiện.

Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều đơn vị có nhu cầu về số lượng lao động lớn (mới thành lập) hoặc lao động cần gấp do yêu cầu công việc phát sinh (ký được nhiều hợp đồng kinh tế, sắp đến thời hạn giao nộp sản phẩm...), thì việc tự tuyển không phải khi nào cũng tối ưu, vì thế pháp luật đã dự liệu và cho phép người sử dụng lao động được tuyển lao động qua trung gian. Theo quy định trong Bộ Luật lao động năm 2012 và Nghị định số 03/2014/NĐ-CP, tổ chức trung gian có chức năng cung ứng lao động cho người sử dụng lao động là tổ chức dịch vụ việc làm và doanh nghiệp cho thuê lao động.

Theo quy định tại khoản 2 Điều 14 Bộ luật lao động năm 2012, tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Thông qua trung tâm hoặc doanh nghiệp này, người sử dụng lao động ký hợp đồng cung ứng lao động, trong đó “đặt trước” số lượng lao động cần tuyển, đưa ra các điều kiện về trình độ, khả năng của người lao động... Căn cứ vào số lượng, điều kiện đó, trung tâm hoặc doanh nghiệp dịch vụ tiến hành trực tiếp tuyển lao động để cung cấp lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động. Lợi ích đem lại khi thông qua tổ chức dịch vụ là người sử dụng lao động dễ dàng được đáp ứng nhu cầu nhân lực cho đơn vị trong trường hợp trực tiếp tuyển dụng khó thực hiện

được, đồng thời không mất thời gian và chi phí cho hoạt động trực tiếp phỏng vấn, kiểm tra, thử việc... Ngoài ra, do người lao động đã được tổ chức dịch vụ việc làm bảo đảm về chất lượng nên người sử dụng lao động có thể ký ngay hợp đồng lao động với người lao động. Đổi lại, người sử dụng lao động phải trả phí cung ứng cho tổ chức thực hiện dịch vụ này.

Ngoài việc tuyển lao động thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, người sử dụng lao động có thể lựa chọn hình thức thuê lại lao động của đơn vị khác. Tuyển lao động bằng việc thuê lại lao động của đơn vị khác không phải là hoạt động mới mẻ đối với các nước có nền kinh tế thị trường lâu đời như Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc... Song, hoạt động này lần đầu tiên được pháp luật Việt Nam quy định trong Bộ luật lao động năm 2012, từ Điều 53 đến Điều 58 và cụ thể trong Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22-5-2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động, đã được sửa đổi, bổ sung theo Nghị định số 73/2014/NĐ-CP ngày 23-7-2014.

So với việc trực tiếp tuyển lao động, thì thuê lại lao động được coi là hình thức tuyển lao động đem lại nhiều lợi ích đối với doanh nghiệp. Có thể khái quát các lợi ích cơ bản như:

Thứ nhất, người sử dụng lao động sẽ được đáp ứng nhanh chóng đội ngũ lao động theo nhu cầu có bảo đảm về chất lượng (bảo đảm đưa người lao động có trình độ phù hợp với những yêu cầu của bên thuê lại lao động và nội dung của hợp đồng lao động đã ký với người lao động) và bảo hành về khả năng làm việc, ý thức kỷ luật lao động (được trả lại người lao động nếu không đáp ứng được yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động);

Thứ hai, không mất thời gian, chi phí cho các hoạt động trực tiếp tuyển như: tìm kiếm lao động, kiểm tra, thử việc, ký hợp đồng lao động và người sử dụng lao động có nhiều cơ hội tìm được lao động có chuyên môn cao, tâm huyết với công việc thông qua thời gian họ làm việc trong đơn vị;

Thứ ba, do không ký hợp đồng lao động với người lao động nên người sử dụng lao động không có nghĩa vụ phải đảm bảo các quyền lợi cho người lao động như tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các khoản trợ cấp khi

bị mất việc làm, thôi việc, trợ cấp, bồi thường tai nạn lao động, trả lương ngày nghỉ hằng năm, lễ, tết, ngừng việc...;

Thứ tư, người sử dụng lao động tránh được các nguy cơ về tranh chấp lao động, đình công phát sinh và các nguy cơ về rủi ro pháp lý do chấm dứt hợp đồng lao động hay sa thải trái pháp luật;

Thứ năm, tiết kiệm được chi phí bố trí nhân sự và các chi phí quản lý lao động (tuyển nhân viên, lập sổ theo dõi, sổ sử dụng lao động, báo cáo cơ quan lao động khi cho người lao động thôi việc và các thủ tục hành chính khác).

Ngược lại, người sử dụng lao động phải trả phí cho doanh nghiệp cho thuê lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng cho thuê lại lao động. Vì mục đích của doanh nghiệp cho thuê lại lao động là tìm kiếm lợi nhuận nên mức phí thuê lại lao động là khoản tiền người sử dụng lao động đương nhiên phải tính toán cân đối.

Ngoài các quy định về tuyển lao động nói chung như trên, người sử dụng lao động còn phải lưu ý các ngoại lệ khi tuyển lao động đối với một số đối tượng lao động khác. Đó là khi tuyển người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam, lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật. Mục đích của quy định này là vừa bảo đảm cho người sử dụng lao động cơ hội lựa chọn được lao động phù hợp về trình độ, cơ cấu lao động, yêu cầu chuyên môn kỹ thuật, vừa bảo đảm quyền tự do việc làm, thu nhập chính đáng và các cơ hội khác cho người lao động, đồng thời phù hợp và thông nhất với quy định của pháp luật khác.

Đối với việc tuyển lao động là cá nhân nước ngoài làm việc tại Việt Nam: Theo quy định tại các điều 169, 170, 172 Bộ luật lao động năm 2012 thì lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc; Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài; Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định tại Điều 172 Bộ luật lao động năm 2012 như: là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn; Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần; Là

Trường văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam; Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ; Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được; Là luật sư nước ngoài đã được cấp giấy phép hành nghề luật sư tại Việt Nam theo quy định của Luật luật sư; Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên; Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam, làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Ngoài ra, khoản 2 Điều 7 Nghị định số 11/2016/NĐ-CP đã liệt kê thêm 11 trường hợp người lao động nước ngoài khác không thuộc diện cấp giấy phép lao động, bao gồm: di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp thuộc phạm vi 11 ngành dịch vụ trong biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với Tổ chức Thương mại thế giới, bao gồm: kinh doanh, thông tin, xây dựng, phân phối, giáo dục, môi trường, tài chính, y tế, du lịch, văn hóa giải trí và vận tải; Vào Việt Nam để cung cấp dịch vụ tư vấn về chuyên môn và kỹ thuật hoặc thực hiện các nhiệm vụ khác phục vụ cho công tác nghiên cứu, xây dựng, thẩm định, theo dõi đánh giá, quản lý và thực hiện chương trình, dự án sử dụng nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) theo quy định hay thỏa thuận trong các điều ước quốc tế về ODA đã ký kết giữa cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam và nước ngoài; Được Bộ Ngoại giao cấp giấy phép hoạt động thông tin, báo chí tại Việt Nam theo quy định của pháp luật; Được cơ quan, tổ chức của nước ngoài cử sang Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu tại trường quốc tế thuộc phạm vi quản lý của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam hoặc được Bộ Giáo dục và Đào tạo xác nhận vào giảng dạy, nghiên cứu tại các cơ sở giáo dục, đào tạo tại Việt Nam; Tình nguyện viên có xác nhận của cơ quan đại diện ngoại giao nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam; Vào Việt Nam làm việc tại vị trí chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và thời gian cộng dồn không quá 90 ngày trong 01 năm; Vào Việt Nam thực hiện thỏa thuận quốc tế mà cơ quan, tổ chức ở Trung ương, cấp tỉnh ký kết theo quy định của pháp luật; Học sinh, sinh viên đang học tập tại các trường, cơ sở đào tạo ở nước ngoài có thỏa thuận thực tập trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp tại Việt Nam; Thân nhân thành viên cơ quan đại

diện nước, ngoài tại Việt Nam làm việc sau khi được Bộ Ngoại giao cấp phép, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác; Có hộ chiếu công vụ vào làm việc cho cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; Các trường hợp khác do Thủ tướng Chính phủ quyết định theo đề nghị của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Về điều kiện đối với người sử dụng lao động tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Điều 170 Bộ luật lao động năm 2012 đã quy định: doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Hiện nay, pháp luật chưa có quy định riêng về việc tuyển lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài, cá nhân là người nước ngoài tại Việt Nam. Theo đó, việc tuyển lao động này áp dụng theo quy định về tuyển lao động nói chung như đã đề cập ở trên, không có quy định khác. Việc tuyển lao động do người sử dụng lao động tự chủ, tự thỏa thuận với người lao động trên cơ sở các quy định pháp luật, không bị áp đặt từ ý chí của Nhà nước. Điều đó thể hiện sự bình đẳng của các đơn vị sử dụng lao động, không phân biệt giữa cơ quan, tổ chức của Việt Nam hay của nước ngoài hoặc của quốc tế. Cứ là đơn vị sử dụng lao động được thành lập hợp pháp hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam thì đều có quyền tuyển lao động như nhau.

Đối với việc tuyển lao động nữ: Theo quy định tại Điều 154 Bộ luật lao động năm 2012, khi tuyển dụng lao động nữ, người sử dụng lao động phải bảo đảm thực hiện bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo... không phân biệt đối xử, Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006 quy định: “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng... Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động”. Như vậy, khi tuyển lao động nữ, người sử dụng lao động phải thực hiện bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi, không được phân biệt đối xử vì lý do giới tính và được quyền tự quy định cụ thể tỷ lệ nam, nữ được tuyển lao động. Điều đó thể hiện sự thống nhất

của pháp luật lao động với pháp luật khác trong việc bảo vệ lao động nữ, tạo điều kiện để lao động nữ bảo đảm việc làm, thu nhập, nhằm phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Đối với việc tuyển lao động chưa thành niên Theo quy định từ Điều 161 đến Điều 165 Bộ luật lao động năm 2012 người sử dụng lao động được phép tuyển lao động chưa thành niên, người dưới 18 tuổi, nhằm đáp ứng nhu cầu lao động linh hoạt trong các cơ sở sản xuất nhỏ lẻ phổ biến ở Việt Nam hiện nay. Song, do đối tượng lao động này chưa phát triển đầy đủ về thể chất và tinh thần, vì thế tùy vào độ tuổi, người sử dụng lao động không được tuyển họ làm một số công việc nhất định, đồng thời khi tuyển lao động này, người sử dụng lao động phải tuân theo các điều kiện chặt chẽ hơn so với tuyển các loại lao động khác về giao kết hợp đồng lao động, công việc phải làm, thời giờ làm việc. Đáng lưu ý là pháp luật hiện hành quy định, người sử dụng lao động không được tuyển lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành, đồng thời chỉ được tuyển lao động là người từ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. Việc quy định hai danh mục công việc áp dụng với từng độ tuổi khác nhau đối với lao động chưa thành niên chính là thể hiện sự chú trọng của Nhà nước trong việc bảo vệ lao động này.

Đối với việc tuyển lao động là người cao tuổi: Theo quy định tại Điều 166, Điều 167 Bộ luật lao động năm 2012, người sử dụng lao động có quyền tuyển lao động là người cao tuổi (thông thường nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi) theo nhu cầu để tận dụng kinh nghiệm của họ. Việc tuyển người lao động cao tuổi được thực hiện bằng cách thỏa thuận kéo dài thời hạn hợp đồng lao động đã giao kết hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

Đối với việc tuyển lao động là người khuyết tật: Do bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng nào đó nên so với những người bình thường, người khuyết tật sẽ khó khăn hơn trong tìm kiếm việc làm. Vì thế, theo quy định tại Điều 176 Bộ luật lao động năm 2012, pháp luật khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc. Việc tuyển lao động này được quy định trong Điều 33 Luật người khuyết tật năm

2010 sửa đổi năm 2013. Theo đó khoản 2 Điều 33 Luật này quy định, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân không được từ chối tuyển dụng người khuyết tật có đủ tiêu chuẩn tuyển dụng vào làm việc hoặc đặt ra tiêu chuẩn tuyển dụng trái quy định của pháp luật nhằm hạn chế cơ hội làm việc của người khuyết tật.

Trong quá trình tuyển lao động nói chung, các lao động đặc thù nói riêng, ngoài việc tuân theo các quy định về quyền được tuyển dụng người lao động, người sử dụng lao động không được vi phạm pháp luật. Theo Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012, pháp luật nghiêm cấm người sử dụng lao động khi thực hiện quyền tuyển dụng người lao động mà có sự phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật; cấm lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; cấm dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật. Việc xác định những hành vi cấm trong hoạt động tuyển dụng người lao động của người sử dụng lao động vừa thể hiện trách nhiệm quản lý của Nhà nước trong việc bảo vệ người lao động trong mối tương quan chặt chẽ với pháp luật khác, vừa hạn chế sự lạm quyền của người sử dụng lao động, nhiều khi vì lợi ích chính đáng, hợp pháp của mình mà xâm phạm đến quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động. Đồng thời, cho thấy tính nhân văn, nhân đạo của pháp luật lao động nói chung, pháp luật về quyền tuyển dụng người lao động của người sử dụng lao động nói riêng. Trường hợp người sử dụng lao động có hành vi vi phạm, thì tùy từng hành vi mà có thể bị xử lý theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật có liên quan.

Như vậy, so với trước đây, quyền tuyển lao động của người sử dụng lao động được mở rộng hơn, sự bình đẳng trong việc tuyển dụng người lao động ở các loại hình đơn vị sử dụng lao động được coi trọng. Ngoài ra, so với trước đây, pháp luật hiện hành quy định thủ tục, trình tự tuyển lao động đơn giản hơn. Quy định như vậy là hợp lý, vừa tránh sự can thiệp quá sâu của Nhà nước vào quyền tự chủ của người sử dụng lao động, đồng thời tăng cường trách nhiệm trong việc tuyển lao động của người sử dụng lao động, hơn nữa còn nhằm nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động. Bởi lẽ, khi người sử dụng lao động tự quyết định thì cũng

là khi họ phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật nếu hành vi tuyển lao động đó trái luật và vi phạm quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động và chủ thể khác. Điều đó thể hiện rằng, pháp luật Việt Nam đang rất gần với xu hướng chung của pháp luật các nước phát triển trên thế giới về tuyển lao động, bảo đảm nguyên tắc được làm những gì mà pháp luật không cấm.

Bên cạnh đó, có thể thấy rằng, so với việc tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức, thì các quy định về tuyển lao động trong pháp luật lao động thể hiện sự linh hoạt, mềm dẻo hơn. Khi tuyển dụng công chức, viên chức, chủ thể có thẩm quyền bắt buộc phải tuân theo quy định của pháp luật về căn cứ, điều kiện, nguyên tắc, phương thức, tổ chức thực hiện tuyển. Ngoài căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí nhiệm vụ, số lượng công chức, viên chức được tuyển phải dựa vào chỉ tiêu biên chế của cấp có thẩm quyền, số lượng viên chức còn phải dựa vào tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp. Khi công chức, viên chức đáp ứng đủ điều kiện thì các bên thiết lập quan hệ mang tính hành chính, thông qua quyết định tuyển dụng của cấp có thẩm quyền, còn viên chức thì ký hợp đồng làm việc. Nghĩa vụ và quyền lợi của họ được pháp luật quy định cứng, không thỏa thuận. Có điểm khác nhau trong tuyển dụng lao động giữa các đối tượng này là vì công chức, viên chức, nhìn chung, là những người thay mặt Nhà nước thực hiện công tác quản lý nhà nước trong thời gian lâu dài với cơ cấu tinh giản gọn nhẹ, nên thủ tục tuyển phải chặt chẽ, nhằm lựa chọn được những người có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực để vận hành bộ máy nhà nước hoạt động một cách hiệu lực, hiệu quả.

Trước sự thay đổi không ngừng của các vấn đề kinh tế - xã hội và quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, pháp luật về quyền tuyển lao động của người sử dụng lao động còn nổi cộm một số vấn đề sau đây:

Thứ nhất, do nguồn cung lao động đang cao hơn rất nhiều so với nhu cầu sử dụng ở Việt Nam nên dẫn đến việc người sử dụng lao động có phần lạm dụng khi tuyển lao động. Từ năm 2006 đến nay, việc kỳ thị, phân biệt đối xử lao động là người Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh xảy ra khá phổ biến ở các doanh nghiệp thuộc các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh .

Trong các vụ việc xảy ra này, người sử dụng lao động không vi phạm quy định của pháp luật về quyền tự do thuê mướn lao động, song ở góc độ khác lại ảnh

hưởng không ít đến quyền tự do việc làm của người lao động. Bởi vậy, dung hòa việc bảo vệ quyền lợi cho cả hai chủ thể trong quan hệ lao động không thể giải quyết triệt để bằng quy định “cứng” của pháp luật mà có thể được giải quyết thông qua cách thức “mềm” hơn. Vì thế, Luật Công đoàn năm 2012, tại Điều 10 quy định Tổ chức đại diện người lao động được tham gia vào quá trình ký kết hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, để tránh tình trạng đối xử, kỳ thị lao động một số vùng miền xảy ra rộng rãi, làm ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập của người lao động, trong khi sự hiểu biết về pháp luật lao động của người lao động chưa cao lại bị ảnh hưởng nặng nề từ thói quen, tập quán vùng miền, vì thế pháp luật cũng cần dự liệu bằng cách quy định cụ thể hơn các hành vi bị nghiêm cấm tại Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012 để tránh gây ra các dư luận trái chiều, làm ảnh hưởng đến trật tự xã hội chung.

Thứ hai, quy định ưu tiên, khuyến khích tuyển lao động khuyết tật. Như đã đề cập ở phần trên, so với người bình thường, người khuyết tật rất khó khăn trong tìm kiếm việc làm. Với lực lượng khá đông đảo ở Việt Nam hiện nay, khoảng 7. triệu người (chiếm tỷ lệ 7,8% dân số) , người khuyết tật là nguồn nhân lực tiềm tàng có thể đóng góp lớn cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Thực tế đã chứng minh lao động là người khuyết tật luôn nỗ lực phấn đấu, tận tụy, trung thành trong công việc.

Nhằm sử dụng nguồn nhân lực dồi dào này, đồng thời bảo đảm quyền có việc làm của người khuyết tật, tăng cường trách nhiệm xã hội của đơn vị sử dụng lao động, nêu chỉ dùng ở quy định mang tính lựa chọn như khuyến khích, ưu tiên, không phân biệt, không từ chối... thì e rằng, trong bối cảnh dư thừa lao động như hiện nay, người sử dụng lao động hầu như không tuyển đối tượng lao động này. Bởi lẽ, khi sử dụng đối tượng lao động này, người sử dụng lao động phải thực hiện rất nhiều nghĩa vụ so với lao động bình thường, đó là ngoài việc làm, thu nhập, người sử dụng lao động còn bảo đảm các điều kiện khác như môi trường làm việc, phương tiện làm việc, điều kiện an toàn vệ sinh, giao tiếp, đi lại, chăm sóc sức khỏe...