

# BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI THỬ VIỆC: THÁCH THỨC PHÁP LÝ TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP

NGUYỄN VIỆT HOÀNG  
Trường Đại học Thành Đông

Nhận bài ngày 05/9/2025. Sửa chữa xong 25/9/2025. Duyệt đăng 30/9/2025.

## Abstract

*This study evaluates the mechanisms for protecting workers during the probationary period in the context of industrial zone expansion. Through normative analysis and literature synthesis, it systematizes the legal framework and clarifies social security obligations. The research identifies four major risks: the extension or repetition of probation, avoidance of social insurance through contract splitting or delay, inadequate workplace safety and training, and limited avenues for grievance and dialogue. Based on these findings, the study proposes measures such as standardizing the content, duration, and evaluation criteria of probation; mandating social insurance contributions from the date of contract signing when probation is part of the employment contract; implementing risk-based enforcement at the industrial zone level via electronic registration; enhancing enterprise compliance practices; and empowering workers through digital feedback and institutionalized dialogue mechanisms. These recommendations aim to promote greater transparency and fairness in labor policy.*

**Keywords:** Industrial zones, legal framework, probation, rights, workers.

## 1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình công nghiệp hóa gắn với mở rộng nhanh các khu công nghiệp (KCN) và mạng lưới chuỗi cung ứng, cơ chế “thử việc” nổi lên như một công cụ sàng lọc phổ biến trước khi xác lập quan hệ lao động đầy đủ. Dữ liệu thống kê dân số–lao động và các tổng thuật về xu hướng thị trường chỉ ra sự dịch chuyển đáng kể của cơ cấu việc làm vào khu vực công nghiệp chế biến, chế tạo, cùng với sự gia tăng tỷ trọng lao động trẻ, lao động di cư và lao động làm việc theo ca–những nhóm dễ rơi vào trạng thái bấp bênh về tiền lương, phúc lợi và an toàn, vệ sinh lao động khi ở giai đoạn thử việc [1]. Kiến trúc quản trị của KCN với đặc trưng nhiều tầng nhà thầu, tiêu chuẩn năng suất cao và nhu cầu linh hoạt hóa nguồn nhân lực tạo ra tập hợp động cơ để doanh nghiệp tối ưu chi phí trong giai đoạn đầu sử dụng lao động, từ đó làm nổi bật yêu cầu xây dựng hàng rào bảo vệ phù hợp ngay từ “ngày đầu” của quan hệ lao động. Từ góc độ pháp lý, Bộ luật Lao động 2019 đặt ra khuôn khổ đối với thử việc thông qua các giới hạn về thời hạn, yêu cầu về nội dung tối thiểu của thỏa thuận và nguyên tắc về tiền lương, qua đó định vị thử việc như giai đoạn kiểm chứng năng lực nhưng vẫn phải tuân thủ chuẩn mực tối thiểu về điều kiện làm việc [5]. Cùng lúc, sự đa dạng trong cấu trúc hợp đồng và thực hành nhân sự ở KCN–từ việc tách thử việc thành hợp đồng độc lập đến việc cài thử việc như điều khoản của hợp đồng lao động–làm phát sinh khác biệt lớn về mức tham gia bảo hiểm xã hội và mức độ bao phủ an sinh, tạo nguy cơ vận dụng theo hướng kéo dài thử việc, trì hoãn nghĩa vụ đóng góp hoặc làm mờ ranh giới trách nhiệm giữa các bên [6]. Hệ quả là mức độ bảo vệ quyền lợi của người lao động trong giai đoạn thử việc có thể suy giảm, nhất là nơi hiện diện bất cân xứng thông tin và chênh lệch quyền lực trong thương lượng. Sự đan xen giữa động lực cạnh tranh của doanh nghiệp, áp lực tuân thủ trong chuỗi cung ứng và yêu cầu bảo đảm việc làm bền vững đòi hỏi cách tiếp cận chính sách dựa trên bằng chứng, đồng bộ giữa pháp luật lao động và pháp luật bảo hiểm xã hội, đồng thời tương thích với thông lệ quốc tế về minh bạch và tính dự báo của điều kiện làm việc. Khung tham chiếu từ Chỉ thị (EU) 2019/1152–nhấn mạnh giới hạn hợp lý

của thời hạn thử việc, tính tương xứng với thời hạn hợp đồng có thời hạn, cũng như nghĩa vụ cung cấp thông tin thiết yếu ngay từ ngày đầu-cung cấp nền tảng so sánh hữu ích để hiệu chỉnh các quy định và cơ chế thực thi trong nước, đặc biệt tại các KCN có mật độ lao động cao và chuỗi cung ứng phức tạp [7]. Trên nền bối cảnh đó, nghiên cứu này hướng tới ba mục tiêu: hệ thống hóa các quy định và xung đột thực thi về thử việc trong môi trường KCN theo pháp luật Việt Nam [6]; nhận diện rủi ro trọng yếu đối với quyền lợi người lao động dựa trên bằng chứng thống kê và động học thị trường [2]; và kiến tạo gói giải pháp pháp lý-quản trị theo hướng minh bạch, dựa trên rủi ro, lấy người lao động làm trung tâm, có cân nhắc đến kinh nghiệm quốc tế về điều kiện làm việc minh bạch và có thể dự báo [7].

## **2. Cơ sở lý luận và pháp lý**

### **2.1. Quy định nền tảng về thử việc**

Bộ luật Lao động 2019 thiết lập cơ chế thỏa thuận thử việc theo hướng linh hoạt về hình thức nhưng chặt chẽ về chuẩn mực nội dung, theo đó các bên có thể ghi nhận thời gian thử việc như một điều khoản trong hợp đồng lao động hoặc ký kết hợp đồng thử việc độc lập, đồng thời phải bảo đảm các nội dung tối thiểu của thỏa thuận thử việc và tuân thủ nguyên tắc không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới một tháng [3]. Khung thời hạn thử việc được phân bậc theo tính chất, trình độ của vị trí việc làm với mức trần tương ứng: tối đa 180 ngày đối với người quản lý doanh nghiệp; tối đa 60 ngày đối với chức danh đòi hỏi trình độ cao đẳng trở lên; tối đa 30 ngày cho vị trí trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; và tối đa 6 ngày làm việc đối với các công việc còn lại [5]. Chính sách tiền lương trong giai đoạn thử việc được xác định trên cơ sở thỏa thuận nhưng không thấp hơn 85% mức lương của công việc tương ứng, qua đó duy trì tính nhất quán giữa chế độ thử việc và chế độ tiền lương theo việc làm; trong suốt thời gian thử việc, mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt thỏa thuận mà không cần báo trước và không phải bồi thường, phản ánh tính chất kiểm chứng năng lực và sự phù hợp của quan hệ lao động trước khi chuyển sang giai đoạn hợp đồng có hiệu lực đầy đủ [4].

### **2.2. Thử việc và bảo hiểm xã hội**

Chế độ pháp lý về tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) đối với người đang thử việc phụ thuộc trực tiếp vào hình thức pháp lý của thỏa thuận giữa các bên và phạm vi thuộc diện tham gia bắt buộc theo pháp luật hiện hành. Khi các bên giao kết hợp đồng thử việc độc lập, quan hệ phát sinh chưa làm phát sinh nghĩa vụ BHXH bắt buộc do không thuộc nhóm chủ thể được xác định là người lao động theo loại hợp đồng thuộc diện tham gia theo luật; trái lại, khi thời gian thử việc được ghi nhận như một điều khoản trong hợp đồng lao động thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc, nghĩa vụ đóng góp được kích hoạt từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực, bao gồm cả giai đoạn thử việc, bởi lẽ đối tượng, căn cứ và thời điểm phát sinh nghĩa vụ được xác định theo sự tồn tại của hợp đồng lao động chứ không phụ thuộc vào trạng thái “đang thử việc” của người lao động [6]. Cách tiếp cận này bảo đảm tính nhất quán giữa cấu trúc hợp đồng và cơ chế an sinh, đồng thời phù hợp với logic mở rộng bao phủ của hệ thống BHXH. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 với lộ trình hiệu lực từng phần từ ngày 01/7/2025 tiếp tục củng cố mục tiêu bao phủ toàn dân thông qua việc hoàn thiện nhóm đối tượng, chế độ và cơ chế tham gia, tạo nền tảng chế độ thuận lợi để khắc phục khoảng trống bảo vệ trong giai đoạn đầu của quan hệ lao động, khi doanh nghiệp lựa chọn cấu trúc hợp đồng theo hướng ghi nhận thử việc trong hợp đồng lao động và tuân thủ nghĩa vụ đóng góp ngay từ ngày hiệu lực [6]. Khung phân loại và chuẩn mực thử việc trong Bộ luật Lao động 2019 là cơ sở tiền đề để phân biệt ranh giới giữa hợp đồng thử việc độc lập và hợp đồng lao động có điều khoản thử việc, qua đó liên kết chặt chẽ với cơ chế xác định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo pháp luật chuyên ngành [5].

### **2.3. Tham chiếu so sánh quốc tế**

Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu, thể hiện trong Chỉ thị (EU) 2019/1152 về điều kiện làm việc minh bạch và có thể dự báo, cung cấp bộ nguyên tắc chuẩn mực cho thiết kế chế độ thử việc, bao gồm yêu cầu thời hạn thử việc hợp lý (thường không quá 6 tháng), tính tương xứng giữa độ dài thử việc và thời hạn của hợp đồng có thời hạn, giới hạn nghiêm ngặt việc gia hạn chỉ khi có lý do khách quan, cùng nghĩa vụ cung cấp thông tin thiết yếu ngay từ ngày đầu để người lao động nắm được tiêu chuẩn công việc, điều

kiện trả công và tiêu chí đánh giá [7]. Tập hợp chuẩn mực này gợi mở khuôn khổ so sánh hữu ích cho Việt Nam trong bối cảnh Bộ luật Lao động 2019 đã quy định giới hạn thời gian thử việc theo cấp bậc vị trí và thiết kế quyền, nghĩa vụ tối thiểu của các bên; việc nội luật hóa các yêu cầu về minh bạch thông tin, tương xứng thời hạn và kiểm soát gia hạn có thể làm tăng khả năng dự báo của quan hệ lao động, giảm rủi ro lạm dụng thời gian thử việc, và hỗ trợ liên kết hữu hiệu giữa giai đoạn thử việc với cơ chế an sinh bắt buộc theo Luật Bảo hiểm xã hội 2024 trong trường hợp thử việc nằm trong hợp đồng lao động [7].

### **3. Thực trạng bảo vệ quyền lợi người lao động khi thử việc tại khu công nghiệp**

#### **3.1. Lạm dụng thời hạn và “thử việc lặp”**

Diễn biến tuyển dụng tại một số KCN cho thấy cơ chế thử việc có xu hướng được vận dụng ở mức trần thời hạn theo từng nhóm vị trí (60/30/6 ngày và tới 180 ngày khi gán nhãn “quản lý”) hoặc được lặp lại khi người lao động chuyển sang công việc có nội dung tương đồng, kéo dài trạng thái bấp bênh, làm suy yếu vị thế thương lượng và gia tăng rủi ro chấm dứt đột ngột mà không kèm bồi thường. Cấu trúc quy phạm của Bộ luật Lao động 2019 đặt ra giới hạn thời hạn theo bậc công việc, yêu cầu nội dung tối thiểu của thỏa thuận thử việc, đồng thời xác lập ranh giới nhằm ngăn ngừa việc áp dụng thử việc tràn lan đối với những quan hệ lao động đã đủ điều kiện giao kết hợp đồng có hiệu lực đầy đủ [5]. Lỗ hổng thường phát sinh từ khâu phân loại công việc và định nghĩa tiêu chí đánh giá, khi tiêu chuẩn nghề nghiệp, mô tả nhiệm vụ và thang đo hiệu quả không được chuẩn hóa, tạo “khoảng co giãn” để kéo dài thử việc hoặc tái áp dụng thử việc cho các vị trí tương cận về bản chất công việc, làm giảm hiệu lực bảo vệ vốn được thiết kế trong pháp luật [5].

#### **3.2. Né tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội qua cấu trúc hợp đồng**

Thực tiễn quản trị nhân sự tại KCN ghi nhận chiến lược “tách” giai đoạn thử việc thành hợp đồng thử việc độc lập nhằm trì hoãn nghĩa vụ đóng BHXH, trong khi cấu trúc thử việc như một điều khoản của hợp đồng lao động làm phát sinh nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc ngay từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực, bao trùm cả thời gian thử việc [6]. Sự thiếu thống nhất trong nhận thức của bộ phận nhân sự và người lao động về mốc phát sinh nghĩa vụ, cộng với chuỗi cung ứng nhiều tầng nhà thầu phụ, dẫn tới gia tăng tranh chấp về đóng góp BHXH và quyền lợi an sinh liên đới. Cơ sở học thuật và thực tiễn tố tụng về trách nhiệm đóng BHXH của người sử dụng lao động khẳng định tính cưỡng chế của nghĩa vụ và hệ quả pháp lý khi vi phạm, qua đó nhấn mạnh vai trò của cấu trúc hợp đồng trong việc quyết định phạm vi bao phủ và mức độ bảo vệ tại giai đoạn thử việc [4]. Luật Bảo hiểm xã hội 2024 cải cách nhóm đối tượng và cơ chế tham gia theo hướng mở rộng bao phủ toàn dân, tạo nền tảng thể chế để thu hẹp “khoảng trống” an sinh xuất phát từ cách thiết kế hợp đồng và bảo đảm tính liên tục của quyền lợi khi quan hệ lao động được xác lập trên hợp đồng lao động có điều khoản thử việc [6].

#### **3.3. An toàn, sức khỏe nghề nghiệp (OSH) và đào tạo ban đầu**

Lao động mới vào KCN thường đối mặt áp lực năng suất, làm việc theo ca và tiếp xúc dây chuyền máy móc - vật tư công nghiệp trong khi mức độ sẵn sàng về kỹ năng an toàn còn hạn chế, đặc biệt với nhóm trẻ và di cư. Khi địa vị pháp lý “đang thử việc” khiến người lao động dè dặt phản ánh rủi ro, xác suất tai nạn sớm và chi phí xã hội gia tăng, đi lệch định hướng “việc làm bền vững” và “chuyển dịch việc làm chất lượng” được khuyến nghị trong các tổng thuật xu hướng lao động của ILO. Cấu trúc bảo vệ hiệu quả đòi hỏi chuẩn hóa đào tạo OSH “từ ngày đầu”, tích hợp đánh giá rủi ro theo vị trí việc làm ngay trong quy trình thử việc, gắn với nghĩa vụ thông tin minh bạch và thù lao tương xứng với công việc đã thực hiện theo tinh thần của khuôn khổ pháp luật lao động hiện hành [5], đồng thời phù hợp mục tiêu bao phủ an sinh được củng cố trong cải cách BHXH [6].

#### **3.4. Cơ chế khiếu nại nhanh và đối thoại**

Mạng lưới tiếp nhận - xử lý kiến nghị của người lao động thử việc tại nhiều KCN còn phân mảnh, thiếu kênh số hóa bảo vệ danh tính và thời hạn phản hồi ngắn, khiến chi phí khiếu nại cao và hiệu lực răn đe thấp đối với hành vi lạm dụng. Bộ luật Lao động 2019 đã thiết lập nền móng đối thoại tại nơi làm việc và cơ chế đại diện người lao động, song mức độ bao phủ và năng lực của thiết chế đại diện ở cấp cơ sở chưa đồng

đều, đặc biệt với nhóm lao động đang thử việc-những người thường có thời gian lưu động ngắn và quan hệ pháp lý chưa ổn định [5]. Bối cảnh chuyển dịch lao động vào khu vực công nghiệp quy mô lớn càng làm nổi bật nhu cầu củng cố thiết chế khiếu nại nhanh, nâng cao tính dự báo và minh bạch của điều kiện làm việc, tương thích với thông lệ tốt về “điều kiện làm việc minh bạch và có thể dự báo” trong khuyến nghị quốc tế, qua đó cải thiện chất lượng việc làm và khả năng phục hồi của thị trường lao động [7].

#### **4. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và thực thi tại khu công nghiệp**

##### **4.1. Hoàn thiện quy định nội dung và thời hạn thử việc**

Củng cố khuôn khổ pháp lý về thử việc cần bắt đầu từ chuẩn hóa nội dung thỏa thuận và quy trình đánh giá. Tiêu chí đánh giá công việc phải được thiết kế theo mô tả vị trí, thang năng lực và chỉ số kết quả then chốt, được thông báo bằng văn bản ngay tại thời điểm khởi động thử việc và gắn với điều khoản cụ thể trong hợp đồng. Cách tiếp cận này hạn chế hiện tượng “đổi vạch đích”, nâng cao tính dự báo cho người lao động, đồng thời giúp người sử dụng lao động có căn cứ khách quan khi quyết định chuyển tiếp hay chấm dứt. Nguyên tắc “mỗi công việc chỉ thử một lần” cần được cụ thể hóa bằng hướng dẫn nhận diện nhóm công việc tương đồng, tiêu chí phân biệt thay đổi chức năng thực chất với thay đổi danh xưng, cùng khung thời hạn phù hợp với độ phức tạp của vị trí. Cơ chế gia hạn chỉ được vận dụng trong những tình huống có lý do xác đáng và phải đi kèm biên bản giải trình, thời hạn giới hạn và nghĩa vụ thông tin bằng văn bản cho người lao động. Hệ thống hóa biểu mẫu thỏa thuận, nhật ký thử việc, biên bản đánh giá và lưu vết số hóa là điều kiện để bảo đảm tính minh bạch và truy xuất trong thanh tra, kiểm tra.

##### **4.2. Bảo hiểm xã hội “từ ngày ký” khi thử việc nằm trong hợp đồng lao động**

Cần khẳng định rõ mốc phát sinh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội theo cấu trúc hợp đồng: khi thời gian thử việc được ghi nhận như điều khoản của hợp đồng lao động thuộc diện tham gia, nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội phải được thực hiện từ ngày hợp đồng có hiệu lực và bao trùm toàn bộ giai đoạn thử việc. Nguy cơ “tách” thử việc ra khỏi hợp đồng nhằm trì hoãn đóng góp cần được xử lý bằng cơ chế chế tài tăng nặng, bao gồm phạt vi phạm, truy thu kèm lãi và công khai hành vi vi phạm trên hệ thống thông tin lao động. Đồng bộ pháp luật được bảo đảm thông qua việc ban hành văn bản hướng dẫn liên thông giữa quy định về loại, hình thức hợp đồng và đối tượng tham gia; chuẩn hóa quy trình kê khai – đối chiếu dữ liệu giữa cơ quan bảo hiểm và cơ quan lao động; tích hợp kiểm soát nghĩa vụ vào hệ thống bảng lương điện tử, hợp đồng điện tử và tài khoản làm việc của người lao động.

##### **4.3. Thực thi theo rủi ro tại khu công nghiệp**

Cơ chế thực thi cần chuyển từ tiếp cận dàn trải sang quản trị theo rủi ro. Trọng tâm là yêu cầu doanh nghiệp đăng ký điện tử thỏa thuận thử việc trên cổng thông tin lao động cấp tỉnh hoặc của ban quản lý KCN, qua đó hình thành cơ sở dữ liệu định danh để phát hiện tình trạng “thử việc lách”. Bộ chỉ số giám sát công khai (public dashboard) nên bao gồm: tỷ lệ người lao động thử việc được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động ngay ngày đầu; tỷ lệ trường hợp thử việc nằm trong hợp đồng lao động có tham gia bảo hiểm xã hội; tỷ lệ chuyển tiếp sau thử việc và thời gian chuyển tiếp; số vụ khiếu nại từ nhóm đang thử việc và tỷ lệ giải quyết trong khung 7-14 ngày. Thuật toán xếp hạng rủi ro phục vụ thanh tra cần tính đến các tín hiệu như tỷ lệ thử việc kịch trần bất thường, biến động nhân sự cao, tần suất phản ánh của người lao động theo ngành và theo ca kíp. Quy trình thanh tra phải tối ưu hóa nguồn lực bằng các đợt kiểm tra chuyên đề ngắn, tập trung, kết hợp nhắc nhở - khắc phục nhanh đối với sai phạm thủ tục và xử lý nghiêm các hành vi cố ý né tránh nghĩa vụ.

##### **4.4. Chuẩn mực doanh nghiệp và chuỗi cung ứng**

Nâng chuẩn thực hành tại doanh nghiệp và trong chuỗi cung ứng là tuyến phòng ngừa hiệu quả. Từ “ngày đầu”, người lao động cần được cung cấp trọn bộ thông tin bằng văn bản gồm mô tả công việc, tiêu chí đánh giá, mức lương thử việc (khuyến nghị duy trì tối thiểu theo quy định và hướng tới mức tương đương 100% ở các vị trí rủi ro cao), lịch đào tạo và người hướng dẫn; mọi tài liệu nên được ký số để bảo đảm tính xác thực. Đào tạo bắt buộc trước khi vào dây chuyền phải bao quát an toàn – vệ sinh lao động, quyền và nghĩa vụ trong giai đoạn thử việc, quy trình báo cáo sự cố và cơ chế hỗ trợ khẩn cấp. Chính sách nhân văn đối với

nhóm thử việc cần bao gồm trang bị bảo hộ đầy đủ, bữa ăn ca, khám sức khỏe trước khi bố trí việc, bảo đảm tiếp cận phúc lợi tối thiểu. Khâu quản trị nhà thầu phụ đòi hỏi điều khoản hợp đồng về chống lạm thử việc, yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội đúng mốc “từ ngày ký” khi phù hợp cấu trúc hợp đồng, lịch kiểm toán xã hội định kỳ và cơ chế khắc phục - chấm dứt hợp tác khi vi phạm lặp lại.

#### 4.5. Tăng cường tiếng nói người lao động

Thiết kế hạ tầng khiếu nại nhanh, dễ tiếp cận cho người đang thử việc là điều kiện để giảm tổn thương và nâng chất lượng thực thi. Kênh QR hoặc ứng dụng di động ẩn danh đặt ngay tại phân xưởng và khu lưu trú cho phép gửi phản ánh theo mẫu ngắn, theo dõi tiến độ xử lý theo mã định danh, kèm cam kết thời hạn phản hồi 3–5 ngày làm việc và tuyến escalations rõ ràng. Cơ chế đối thoại định kỳ cấp phân xưởng cần bảo đảm sự tham gia của đại diện nhóm thử việc, công bố công khai tỷ lệ chuyển tiếp và lý do không đạt theo danh mục tiêu chí, đồng thời triển khai chương trình “người hướng dẫn đồng cấp” để hỗ trợ thích nghi công việc. Dữ liệu từ kênh khiếu nại và đối thoại phải được phản hồi bằng hành động cải thiện cụ thể, được tổng hợp vào báo cáo lao động hàng quý của doanh nghiệp và chia sẻ ở mức tổng hợp với ban quản lý KCN nhằm hình thành vòng lặp học hỏi chính sách.

### 5. Kết luận

Phân tích cho thấy giai đoạn thử việc vừa là công cụ hợp pháp để kiểm chứng năng lực, vừa là điểm dễ phát sinh tổn thương về lương, an sinh và an toàn đối với các nhóm lao động trẻ, di cư và làm việc theo ca trong KCN. Mức độ bảo vệ phụ thuộc đáng kể vào cấu trúc hợp đồng và hiệu lực thực thi tại nơi làm việc. Khi thử việc được tích hợp trong hợp đồng lao động, nghĩa vụ an sinh cần được kích hoạt ngay từ thời điểm có hiệu lực để bảo đảm tính liên tục quyền lợi; khi thử việc được tách bạch, yêu cầu minh bạch về nội dung, thời hạn và thù lao là điều kiện tối thiểu để kiểm soát rủi ro. Khuyến nghị chính sách tập trung vào năm trụ cột. Thứ nhất, hoàn thiện chuẩn mực pháp lý đối với nội dung, thời hạn và nguyên tắc “mỗi công việc chỉ thử một lần”, kèm tiêu chí phân biệt công việc tương đồng và cơ chế gia hạn có điều kiện. Thứ hai, cụ thể hóa nghĩa vụ “đóng bảo hiểm xã hội từ ngày ký” khi thử việc nằm trong hợp đồng lao động, đồng bộ hóa quy trình nghiệp vụ giữa cơ quan lao động và cơ quan bảo hiểm, và áp dụng chế tài đủ sức răn đe đối với hành vi né tránh. Thứ ba, triển khai thực thi dựa trên rủi ro ở cấp KCN thông qua đăng ký điện tử thỏa thuận thử việc, bảng chỉ số giám sát công khai và cơ chế thanh tra trọng điểm theo tín hiệu bất thường. Thứ tư, nâng chuẩn thực hành doanh nghiệp và quản trị chuỗi cung ứng bằng đào tạo an toàn “từ ngày đầu”, minh bạch thông tin, trả lương tương xứng với công việc, trang bị bảo hộ, kiểm toán xã hội định kỳ và điều khoản hợp đồng chống lạm thử việc. Thứ năm, tăng cường tiếng nói người lao động bằng kênh khiếu nại số hóa bảo mật, thời hạn phản hồi ngắn và đối thoại định kỳ tại phân xưởng có đại diện nhóm thử việc. Hàm ý thực tiễn gợi mở lộ trình chuyển từ cách tiếp cận tuân thủ hình thức sang quản trị dựa trên dữ liệu và rủi ro, qua đó giảm chi phí giao dịch, nâng cao tính dự báo của quan hệ lao động và củng cố chất lượng việc làm. Hạn chế của nghiên cứu nằm ở phạm vi dựa trên phân tích quy phạm và nguồn thứ cấp; bằng chứng định lượng tại cấp doanh nghiệp và KCN sẽ giúp kiểm định độ hiệu quả của các biện pháp đề xuất. Hướng nghiên cứu tiếp theo nên tập trung thiết kế bộ đo lường chuẩn hóa cho giai đoạn thử việc, thử nghiệm cơ chế bảng chỉ số công khai ở một số KCN thí điểm, và đánh giá tác động của quy định “từ ngày ký” đối với bao phủ an sinh và kết quả thị trường lao động.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] General Statistics Office of Viet Nam (2024). *Statistical yearbook of 2023*. GSO.
- [2] ILO. (2022). *Labour and social trends in Viet Nam 2021: Outlook to 2030*. ILO.
- [3] Nguyễn, H. B., & Nguyễn, H. P. (2009). *Trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động và nhà nước về đóng bảo hiểm xã hội*. Luật học.
- [4] Phạm Thanh, P. (2020). *Bảo vệ quyền lợi người lao động khi doanh nghiệp vi phạm nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội* (Doctoral dissertation, Trường Đại học Trà Vinh).
- [5] Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động*. Bộ luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.
- [6] Quốc hội (2024). *Luật Bảo hiểm xã hội*. Luật số 41/2024/QH15, ngày 29/6/2024.
- [7] The new EU Directive on transparent and predictable working conditions and its implications for probationary periods. (2021). *European Labour Law Journal*.