



**Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ**

Website: jsde.nctu.edu.vn



Bảo vệ quyền lợi người lao động trong các mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp - Thực trạng và giải pháp

Hồ Thị Hải¹, Phạm Thị Thuý Liễu², Trần Thị Hà Vy³

^{1,2,3}Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Vinh

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Hồ Thị Hải

Ngày nhận bài: 21/02/2025

Ngày phản biện: 17/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: *Protecting workers' rights in flexible working models at startups - Current situation and solutions*

Keywords: *employees, flexible working, rights protection, startup companies*

Từ khóa: *bảo vệ quyền lợi, doanh nghiệp khởi nghiệp, làm việc linh hoạt, người lao động*

ABSTRACT

In the context of the rapid advancement of science and technology, particularly with the development of the digital economy, the flexible working model has become a global trend. This trend has introduced new legal challenges regarding the protection of the rights of employees working under this model. This study analyzes the flexible working model, the relationship between this model and startup companies, and the current state of protecting employee rights within flexible working arrangements in startups. Based on this analysis, the article proposes solutions to improve legal frameworks and enhance the effectiveness of legal implementation in safeguarding employee rights in flexible working models within startup companies.

TÓM TẮT

Trong bối cảnh bùng nổ về khoa học công nghệ, đặc biệt là sự phát triển của kinh tế nền tảng, mô hình làm việc linh hoạt đã trở thành xu hướng toàn cầu. Từ đó đặt ra những vấn đề pháp lý mới về bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc theo mô hình này. Nghiên cứu này phân tích về mô hình làm việc linh hoạt, mối quan hệ giữa mô hình làm việc linh hoạt với doanh nghiệp khởi nghiệp và thực trạng bảo vệ quyền lợi người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp trên thực tế.

1. GIỚI THIỆU

Trong những năm gần đây, mô hình làm việc linh hoạt (Flexible Working) đã trở thành xu hướng toàn cầu, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp khởi nghiệp. Mô hình này cho phép người lao động tự do lựa chọn thời gian, địa điểm làm việc, từ đó tăng cường hiệu quả công việc và giảm chi phí cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi chuyển sang hình thức làm việc này, vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động trong môi trường làm việc linh hoạt gặp không ít khó khăn và thách thức từ góc độ pháp lý.

Ở Việt Nam hiện nay, pháp luật lao động vẫn chủ yếu tập trung vào các hình thức làm việc truyền thống, các quy định về làm việc linh hoạt và quyền lợi của người lao động trong bối cảnh này chưa được quy định cụ thể, rõ ràng. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng bảo vệ quyền lợi người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt tại các doanh nghiệp khởi nghiệp từ góc độ pháp lý, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong môi trường làm việc linh hoạt là hết sức cần thiết.

2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Phương tiện nghiên cứu: Bài viết sử dụng yếu tố thiết yếu để thu thập và phân tích dữ liệu liên quan đến bảo vệ quyền lợi người lao động trong các mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp. Nghiên cứu thực hiện tại các doanh nghiệp khởi nghiệp tại Việt Nam. Các tài liệu nghiên cứu bao gồm báo cáo khoa học, sách chuyên khảo, và các nghiên cứu trước đây về quyền lợi người lao động và các mô hình làm việc linh hoạt.

Phương pháp nghiên cứu: Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng kết hợp nhằm phân tích thực trạng bảo vệ quyền

lợi người lao động trong các mô hình làm việc linh hoạt tại các doanh nghiệp khởi nghiệp.

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Xem xét các nghiên cứu, báo cáo, sách, bài viết chuyên ngành, và các chính sách hiện hành liên quan đến bảo vệ quyền lợi người lao động trong các mô hình làm việc linh hoạt, đặc biệt tại các doanh nghiệp khởi nghiệp.

Phương pháp phân tích tổng hợp được áp dụng để tổng hợp các thông tin từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau, bao gồm các nghiên cứu, báo cáo khoa học, chính sách lao động và các mô hình làm việc linh hoạt. Từ đó làm rõ bức tranh tổng thể về tình hình bảo vệ quyền lợi người lao động trong các doanh nghiệp khởi nghiệp và các yếu tố tác động đến vấn đề này.

Phương pháp thống kê: Sử dụng các công cụ thống kê để phân tích dữ liệu, nhằm xác định mức độ bảo vệ quyền lợi người lao động và các yếu tố tác động đến sự thực thi các quyền lợi đó trong các doanh nghiệp khởi nghiệp.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Nhận thức về mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp

3.1.1 Mô hình làm việc linh hoạt

Mô hình làm việc linh hoạt (flexible working model) là một hình thức tổ chức công việc cho phép nhân viên chủ động lựa chọn thời gian và địa điểm làm việc sao cho phù hợp với nhu cầu cá nhân, miễn là công việc được hoàn thành đúng tiến độ và đạt chất lượng yêu cầu. Các hình thức phổ biến của mô hình này bao gồm làm việc từ xa (remote work), mô hình hybrid (kết hợp làm việc tại văn phòng và làm việc từ xa), làm việc theo giờ linh hoạt (flexible hours), chia sẻ công việc (job sharing), và làm việc bán thời gian (part-time work) [12]. Trong bối cảnh hiện nay, mô hình làm việc linh hoạt không chỉ mang lại lợi ích cho

người lao động mà còn giúp các doanh nghiệp duy trì hiệu quả công việc, tạo ra một môi trường làm việc sáng tạo và phù hợp với nhu cầu đa dạng của nhân viên [4]. Các hình thức này giúp người lao động có sự linh hoạt trong công việc, nhưng cũng đặt ra những vấn đề về bảo vệ quyền lợi liên quan đến hợp đồng lao động, thời gian làm việc, an toàn lao động, và bảo hiểm xã hội. Mô hình làm việc linh hoạt không phải là một xu hướng mới của xã hội, tuy nhiên sự phát triển mạnh mẽ của nó trong những năm gần đây có thể được lý giải từ nhiều yếu tố quan trọng.

Thứ nhất, sự phát triển vượt bậc của công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) đã tạo ra nền tảng kỹ thuật vững chắc cho mô hình này. Các công cụ công nghệ như phần mềm cộng tác trực tuyến, điện toán đám mây (cloud computing), và mạng internet tốc độ cao cho phép nhân viên có thể làm việc từ bất kỳ đâu mà không gặp phải sự gián đoạn trong công việc [6]. Việc sử dụng các công cụ như Zoom, Slack, Google Meet giúp kết nối nhân viên với đồng nghiệp và cấp quản lý dù họ ở xa văn phòng, tạo điều kiện thuận lợi cho các mô hình làm việc linh hoạt.

Thứ hai, đại dịch COVID-19 chính là yếu tố quan trọng đã thúc đẩy sự phát triển nhanh chóng của làm việc linh hoạt. Khi đại dịch bùng phát, các biện pháp giãn cách xã hội và phong tỏa khiến cho các công ty buộc phải chuyển sang hình thức làm việc từ xa để duy trì hoạt động. Trong suốt thời gian này, nhiều doanh nghiệp nhận thấy rằng làm việc từ xa không chỉ giúp họ duy trì hoạt động bình thường mà còn tạo ra những lợi ích không ngờ tới, như tiết kiệm chi phí văn phòng, giảm thời gian đi lại cho nhân viên, và tăng tính linh hoạt trong công việc [5]. Thực tế này khiến nhiều tổ chức bắt đầu xem xét việc áp dụng làm việc từ

xa hoặc hybrid lâu dài, thay vì quay lại mô hình làm việc truyền thống.

Thứ ba, nhu cầu tìm kiếm sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống (work-life balance) cũng là một yếu tố quan trọng thúc đẩy sự ra đời của mô hình làm việc linh hoạt. Các thế hệ lao động trẻ, đặc biệt là thế hệ Millennials và Gen Z, ngày càng mong muốn có một công việc không chỉ đem lại thu nhập mà còn giúp họ có thời gian chăm sóc bản thân và gia đình. Do đó, các công ty bắt đầu điều chỉnh các chính sách để đáp ứng nhu cầu này, khuyến khích các mô hình làm việc linh hoạt như làm việc từ xa hoặc làm việc theo giờ giấc linh hoạt [1]. Điều này không chỉ giúp nhân viên có thể làm việc hiệu quả mà còn cải thiện sức khỏe tinh thần và giảm căng thẳng trong công việc.

Thứ tư, việc tạo ra các mô hình làm việc linh hoạt là nhu cầu tất yếu của các doanh nghiệp nhằm thu hút và giữ chân nhân tài. Các công ty cung cấp các lựa chọn làm việc linh hoạt có khả năng thu hút những nhân viên tài năng, đặc biệt là những người đánh giá cao sự tự chủ trong công việc. Mô hình làm việc linh hoạt cũng giúp các công ty duy trì sự sáng tạo và năng suất cao hơn, khi nhân viên có thể làm việc trong một môi trường thuận lợi, không bị giới hạn bởi các yếu tố như giờ giấc hoặc địa điểm làm việc [5].

3.1.2 Mô hình làm việc linh hoạt và mối quan hệ với doanh nghiệp khởi nghiệp

Doanh nghiệp khởi nghiệp (hay còn gọi là startup) ra đời trong bối cảnh của sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ, thị trường chưa được khai thác đầy đủ hoặc nhu cầu của xã hội chưa được đáp ứng. Đây là các doanh nghiệp có mục tiêu đổi mới sáng tạo và tìm kiếm những giải pháp đột phá nhằm giải quyết các vấn đề chưa được giải quyết hoặc tồn tại trong xã hội. Theo Steve

Blank (2013) [3], một startup là một tổ chức tạm thời được thành lập để tìm kiếm một mô hình kinh doanh có thể mở rộng và bền vững. Điều này phản ánh rõ ràng rằng doanh nghiệp khởi nghiệp có tính chất thử nghiệm, đổi mới và linh hoạt cao trong việc phát triển sản phẩm hoặc dịch vụ. Khác với các doanh nghiệp truyền thống, các startup không bị ràng buộc bởi những quy trình cố định hay cơ cấu tổ chức khá cứng nhắc. Các doanh nghiệp khởi nghiệp thường có tính đổi mới, sáng tạo và thử nghiệm, đội ngũ nhân viên nhỏ gọn, linh hoạt và có sự phân quyền rõ ràng, giúp họ có thể thay đổi chiến lược, thử nghiệm các ý tưởng mới và phản ứng nhanh chóng với sự thay đổi của thị trường [11]. Đồng thời, so với doanh nghiệp truyền thống, doanh nghiệp khởi nghiệp thường hoạt động với nguồn lực tài chính và nhân lực hạn chế, do đó, họ cần phải tối ưu hóa tất cả các yếu tố trong quá trình vận hành để có thể cạnh tranh hiệu quả trên thị trường.

Mô hình làm việc linh hoạt là mô hình vận hành nhân sự tương đối phù hợp với cách thức vận hành của doanh nghiệp khởi nghiệp khi đều chung đặc điểm là khả năng thích ứng và thay đổi nhanh chóng trong bối cảnh môi trường kinh doanh thay đổi liên tục. Doanh nghiệp khởi nghiệp, vốn đặc trưng bởi sự thử nghiệm và phát triển nhanh chóng, cần một mô hình làm việc linh hoạt để có thể đạt được hiệu quả cao nhất từ đội ngũ nhân viên. Việc áp dụng mô hình làm việc linh hoạt (bao gồm làm việc từ xa hoặc linh hoạt giờ làm việc) cho phép các nhân viên trong startup làm việc hiệu quả mà không bị gò bó bởi giờ giấc và không gian văn phòng truyền thống. Nhân viên có thể làm việc ở bất kỳ đâu và vào bất kỳ lúc nào họ cảm thấy hiệu quả nhất, điều này rất phù hợp với một môi trường doanh nghiệp mà sáng tạo và năng suất là yếu tố sống còn. Các

chuyên gia nhận định rằng mô hình làm việc linh hoạt không chỉ giúp tăng năng suất mà còn giúp giữ chân nhân tài trong các công ty khởi nghiệp [8]. Có thể nói rằng, mô hình làm việc linh hoạt là một yếu tố hấp dẫn đối với thế hệ nhân viên trẻ, đặc biệt là Gen Z và Millennials, những người coi trọng sự tự do và cân bằng giữa công việc và cuộc sống [7]. Thực tế cho thấy rằng nhiều startup đã chọn mô hình làm việc linh hoạt như một công cụ để thu hút và giữ chân nhân tài, từ đó đảm bảo được sức sáng tạo và khả năng đổi mới của đội ngũ.

Bên cạnh đó, môi trường làm việc linh hoạt giúp startup giảm thiểu chi phí vận hành, đặc biệt là chi phí về văn phòng và đi lại. Việc không phải duy trì một văn phòng cố định giúp các startup tiết kiệm được các chi phí lớn liên quan đến mặt bằng, điện nước, và các chi phí vận hành khác. Thay vào đó, họ có thể đầu tư những khoản tiền tiết kiệm vào các hoạt động quan trọng hơn như nghiên cứu và phát triển sản phẩm, marketing hoặc mở rộng thị trường [2]. Có thể nói rằng, trong bối cảnh hiện nay, với những ưu thế vượt trội so với mô hình sử dụng lao động truyền thống, mô hình làm việc linh hoạt sẽ tiếp tục đóng vai trò quan trọng và dần trở nên phổ biến trong sự phát triển của các doanh nghiệp khởi nghiệp trong tương lai.

3.2 Thực trạng bảo vệ quyền lợi người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp

3.2.1 Về quy định pháp luật

Thứ nhất, quy định về làm việc linh hoạt:

Bộ luật Lao động 2019 không quy định trực tiếp về "làm việc linh hoạt" trong quan hệ lao động, điều này không có nghĩa là pháp luật Việt Nam cấm hoặc không thừa nhận mô hình làm việc linh hoạt. Trái lại, các quy định trong Bộ luật Lao

động hiện hành vẫn tạo ra cơ sở pháp lý cho sự phát triển và áp dụng các hình thức làm việc linh hoạt, dù không được nêu cụ thể.

Cụ thể, Điều 21 Bộ luật Lao động 2019 quy định về nội dung hợp đồng lao động, trong đó người lao động và người sử dụng lao động có quyền tự do thỏa thuận về địa điểm làm việc và thời gian làm việc. Điều này tạo điều kiện cho mô hình làm việc linh hoạt, cho phép các bên tùy chỉnh môi trường làm việc và lịch làm việc sao cho phù hợp với nhu cầu của công ty và cá nhân người lao động.

Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 cũng ghi nhận rằng hợp đồng lao động có thể được ký kết dưới các hình thức khác nhau, bao gồm hợp đồng bằng văn bản, hợp đồng điện tử hoặc các hình thức khác nếu có sự đồng ý của các bên. Quy định này mở ra cơ hội cho các công ty triển khai các hình thức làm việc từ xa, đồng thời tạo điều kiện cho việc áp dụng các mô hình làm việc linh hoạt, như làm việc từ xa hoặc làm việc tự do theo giờ, với các phương tiện truyền thông điện tử.

Điều 32 Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận hình thức "làm việc không trọn thời gian", đây là một trong những hình thức phổ biến trong mô hình làm việc linh hoạt, cho phép người lao động làm việc với thời gian không cố định, đồng thời giúp giảm thiểu chi phí và tăng tính linh hoạt trong công việc. Những quy định này giúp mở ra khả năng cho các doanh nghiệp và người lao động có thể thỏa thuận về hình thức làm việc phù hợp, bao gồm làm việc từ xa, làm việc theo giờ linh động, hoặc làm việc không trọn thời gian.

Thứ hai, quy định pháp luật về quyền lợi của người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt:

Theo Khoản 3 Điều 32 Bộ luật lao động 2019 quy định “Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực

hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động”. Như vậy, người lao động làm việc theo mô hình làm việc linh hoạt, vẫn được đảm bảo các nhóm quyền lợi cơ bản như sau:

- Quyền về tiền lương: Người lao động làm việc linh hoạt, dù làm việc từ xa hay theo hình thức giờ làm việc linh động, vẫn có quyền được trả lương đúng hạn và đầy đủ. Cụ thể, Điều 97, Bộ luật Lao động 2019 quy định người lao động có quyền nhận lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định. Điều này cũng áp dụng cho nhân viên làm việc linh hoạt, nơi việc theo dõi thời gian làm việc có thể khó khăn hơn. Dù vậy, các hình thức làm việc linh hoạt không làm giảm mức lương tối thiểu hoặc quyền lợi về lương của người lao động.

- Quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi: Mô hình làm việc linh hoạt thường yêu cầu sự thay đổi trong các quy định về giờ làm việc. Theo Điều 104, Bộ luật Lao động 2019, thời gian làm việc không quá 8 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần. Tuy nhiên, nếu áp dụng làm việc linh hoạt, các bên có thể thỏa thuận về việc phân chia thời gian làm việc trong tuần sao cho hợp lý, miễn là không vượt quá giới hạn thời gian làm việc quy định. Đặc biệt, với mô hình làm việc từ xa, người lao động cũng phải được đảm bảo quyền nghỉ ngơi đầy đủ, bao gồm nghỉ phép hằng năm (theo Điều 113, Bộ luật Lao động 2019), nghỉ lễ và nghỉ Tết theo quy định của Nhà nước.

- Quyền về an toàn và sức khỏe lao động: Mặc dù người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt không làm việc tại cơ sở công ty, nhưng Điều 143, Bộ luật Lao động 2019 vẫn yêu cầu người sử dụng lao động phải đảm bảo các biện pháp bảo vệ an toàn và sức khỏe lao động cho người lao động.

Trong trường hợp làm việc từ xa, người sử dụng lao động cần đảm bảo rằng môi trường làm việc từ xa không gây hại đến sức khỏe của người lao động, đặc biệt là trong việc sử dụng thiết bị điện tử.

- Quyền được giao kết hợp đồng lao động, thăng tiến và không bị phân biệt đối xử: Mô hình làm việc linh hoạt đòi hỏi sự thay đổi trong cách thức ký kết hợp đồng lao động. Điều 14, Bộ luật Lao động 2019 quy định về các loại hợp đồng lao động, trong đó bao gồm hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động có xác định thời hạn. Điều này cũng áp dụng cho người lao động làm việc linh hoạt, với các loại hợp đồng điện tử hoặc hợp đồng bằng văn bản thông qua các nền tảng làm việc từ xa. Việc ký kết hợp đồng lao động vẫn phải tuân thủ nguyên tắc bảo vệ quyền lợi của người lao động, bao gồm các yếu tố như thỏa thuận về tiền lương, thời gian làm việc, bảo hiểm xã hội, và các quyền lợi khác.

- Quyền về bảo hiểm xã hội: Một vấn đề quan trọng đối với người lao động làm việc linh hoạt là quyền được đóng bảo hiểm xã hội. Theo Điều 2, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, người lao động làm việc trong mọi loại hình hợp đồng lao động, bao gồm cả hợp đồng điện tử hoặc hợp đồng làm việc linh hoạt, đều phải được tham gia bảo hiểm xã hội nếu đáp ứng các yêu cầu về số giờ làm việc và mức thu nhập. Trong đó, Điều 85, Bộ luật Lao động 2019 cũng yêu cầu người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, bao gồm bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, và bảo hiểm tai nạn lao động.

3.2.2 Thực tiễn bảo vệ quyền lợi người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt tại doanh nghiệp khởi nghiệp

Mô hình làm việc linh hoạt ngày càng trở nên phổ biến tại các doanh nghiệp khởi nghiệp ở Việt

Nam, đặc biệt là trong bối cảnh chuyển đổi số và đại dịch COVID-19, với các hình thức làm việc từ xa, làm việc không trọn thời gian hoặc làm việc theo giờ linh động. Theo khảo sát của VietnamWorks (2021), gần 70% các doanh nghiệp khởi nghiệp ở Việt Nam đã áp dụng mô hình làm việc linh hoạt hoặc xem xét triển khai trong tương lai. Các công ty này chủ yếu thuộc các ngành công nghệ, sáng tạo, và dịch vụ, nơi đòi hỏi sự sáng tạo, linh hoạt và khả năng tự chủ trong công việc.

Quan hệ việc làm giữa người lao động làm việc trong mô hình linh hoạt với doanh nghiệp khởi nghiệp hiện nay chủ yếu dưới hai hình thức: Giao kết hợp đồng dịch vụ (theo Bộ luật dân sự 2015) và Giao kết hợp đồng lao động (theo Bộ luật lao động 2019).

Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng dịch vụ: người lao động có thể linh hoạt, tự do tiếp nhận các công việc thay vì công việc cố định, nhận các hợp đồng ngắn hạn, thực hiện công việc theo yêu cầu. Theo đó, các công ty, doanh nghiệp chỉ thuê lao động để thực hiện một “hợp đồng công việc” cụ thể, vào thời điểm cụ thể, thay vì trở thành mối quan hệ lao động với người lao động dài hạn. Người lao động trong trường hợp này có thể được coi là lao động tự do, không có quan hệ lao động, bởi vì họ nằm trong “vùng xám” giữa tư cách là người làm công và người tự kinh doanh. Cũng vì họ hoạt động giống như một doanh nhân độc lập nên người ký hợp đồng công việc với họ không có trách nhiệm bảo vệ họ trước các rủi ro về tai nạn lao động và bệnh tật do lao động gây ra [10].

Trường hợp người lao động giao kết hợp đồng lao động vẫn được bảo vệ các quyền lợi cơ bản theo pháp luật lao động bao gồm quyền hưởng lương, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,

nghỉ phép, nghỉ lễ,... Trong thực tế, việc áp dụng các quyền lợi này đang gặp phải nhiều khó khăn và bất cập.

Về tiền lương: Theo khảo sát của Navigos Group (2022), khoảng 30% nhân viên làm việc từ xa tại các công ty cho biết họ không được bảo đảm mức lương công bằng khi làm việc linh hoạt so với những nhân viên làm việc trực tiếp tại văn phòng. Ngoài ra, việc quản lý lương của nhân viên làm việc linh hoạt cũng gặp khó khăn khi thiếu các công cụ đánh giá năng suất làm việc hợp lý. Điều này dẫn đến việc một số doanh nghiệp không thể chi trả lương đúng hạn hoặc tính toán không chính xác các khoản thưởng, phúc lợi cho người lao động.

Về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế: Nhiều doanh nghiệp khởi nghiệp, đặc biệt là các công ty nhỏ, chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ này đối với nhân viên làm việc từ xa hoặc làm việc không trọn thời gian. Năm 2022, có tới 40% doanh nghiệp tại TP.HCM chưa đăng ký bảo hiểm xã hội cho người lao động làm việc không cố định, làm việc không trọn thời gian hoặc làm việc từ xa [9].

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: Trong môi trường làm việc linh hoạt, chế độ nghỉ phép của người lao động thường không được tính toán chính xác do thiếu sự phân định rõ ràng giữa thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi, không có sự giám sát trực tiếp và không có hệ thống theo dõi nghỉ phép hiệu quả.

Về an toàn lao động, vệ sinh lao động: Một trong những vấn đề lớn trong bảo vệ quyền lợi người lao động làm việc linh hoạt là an toàn, vệ sinh lao động. Mặc dù các quy định về an toàn lao động trong môi trường văn phòng truyền thống đã được pháp luật quy định rõ ràng, nhưng trong môi trường làm việc từ xa, việc bảo vệ người lao động lại gặp nhiều khó khăn. Chẳng hạn, việc làm việc

từ xa khiến người lao động không có điều kiện làm việc chuẩn mực, như bàn ghế làm việc đúng tư thế, ánh sáng phù hợp và không gian làm việc an toàn. Ngoài ra, khi làm việc từ xa, việc xác định tai nạn lao động cũng trở nên phức tạp hơn, điều kiện chặt chẽ hơn so với làm việc truyền thống.

Về ký kết hợp đồng lao động: Việc ký kết hợp đồng lao động là yếu tố quan trọng trong bảo vệ quyền lợi người lao động. Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều doanh nghiệp khởi nghiệp không có hợp đồng lao động chi tiết và đầy đủ, đặc biệt đối với các nhân viên làm việc linh hoạt. Nhiều doanh nghiệp khởi nghiệp do thiếu hiểu biết về pháp luật thường không ký hợp đồng lao động chính thức hoặc hợp đồng có các điều khoản không rõ ràng về quyền lợi bảo hiểm, nghỉ phép, chế độ lương thưởng.

3.3 Một số giải pháp

Để bảo vệ quyền lợi của người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt tại các doanh nghiệp khởi nghiệp, cần thực hiện một số giải pháp sau:

3.3.1 Nhóm giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về làm việc linh hoạt

Để đáp ứng nhu cầu và thực tế của môi trường làm việc linh hoạt, bảo vệ quyền lợi người lao động và hỗ trợ doanh nghiệp trong việc xây dựng một môi trường làm việc linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm quyền lợi và công bằng, pháp luật hiện hành cần được hoàn thiện theo các nội dung cơ bản như sau:

- Về hình thức làm việc linh hoạt: Hiện tại, Bộ luật Lao động 2019 chỉ đề cập chung chung về làm việc không trọn thời gian, nhưng chưa có quy định cụ thể về các hình thức làm việc linh hoạt khác như làm việc từ xa (remote work), làm việc theo giờ linh động, hay làm việc tự do (freelance). Do đó, pháp luật cần bổ sung các quy định rõ ràng

về các hình thức làm việc này để tạo cơ sở pháp lý cho việc áp dụng.

- Về quyền lợi của người lao động: Pháp luật cần bổ sung các quy định cụ thể về quyền lợi của người lao động làm việc linh hoạt. Cần phải có các quy định cụ thể về mức lương, thù lao, thưởng và các khoản phụ cấp đối với người lao động làm việc linh hoạt, bảo đảm công bằng với nhân viên làm việc tại văn phòng. Cần quy định rõ ràng về nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với người lao động làm việc từ xa hoặc làm việc không trọn thời gian. Đặc biệt, cần hướng dẫn rõ ràng việc xác định người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm khi làm việc linh hoạt. Các quyền lợi như nghỉ phép, nghỉ lễ, và các chế độ phúc lợi cần được điều chỉnh sao cho phù hợp với mô hình làm việc linh hoạt, bảo đảm công bằng với người lao động làm việc toàn thời gian.

- Về an toàn lao động, vệ sinh lao động: Môi trường làm việc từ xa hoặc linh hoạt có thể tiềm ẩn nhiều rủi ro về sức khỏe và an toàn lao động nếu không có sự giám sát và điều chỉnh hợp lý. Pháp luật cần bổ sung các quy định về an toàn lao động trong các hình thức làm việc linh hoạt theo hướng người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ các trang thiết bị làm việc như máy tính, phần mềm bảo mật, bàn ghế làm việc đúng tư thế cho người lao động làm việc từ xa; người sử dụng lao động cần có trách nhiệm bảo vệ sức khỏe cho người lao động làm việc từ xa, ví dụ như yêu cầu người lao động thực hiện kiểm tra sức khỏe định kỳ hoặc cung cấp các dịch vụ chăm sóc sức khỏe từ xa.

- Về hợp đồng lao động: Pháp luật cần quy định rõ về các loại hợp đồng lao động cho các hình thức làm việc linh hoạt, trong đó xác định rõ ràng về quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Các hợp đồng lao

động này cần đảm bảo sự minh bạch về điều kiện làm việc, mức lương, thời gian làm việc, bảo hiểm, và các quyền lợi khác của người lao động.

3.3.2 Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật

- Nâng cao ý thức pháp luật cho người lao động: Việc nâng cao ý thức pháp luật cho người lao động là rất quan trọng trong bối cảnh mô hình làm việc linh hoạt đang ngày càng phát triển. Người lao động cần hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong môi trường làm việc linh hoạt, bao gồm các quyền liên quan đến lương, bảo hiểm xã hội, chế độ nghỉ phép, và an toàn lao động. Để làm được điều này, cần có các chương trình giáo dục và tuyên truyền để giúp người lao động nhận thức đầy đủ về các quy định pháp lý có liên quan. Các tổ chức đại diện người lao động và cơ quan nhà nước có thể tổ chức các buổi đào tạo, hội thảo, hoặc cung cấp tài liệu trực tuyến giúp người lao động nắm vững các quy định liên quan đến quyền lợi và trách nhiệm trong mô hình làm việc linh hoạt.

- Có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp: Doanh nghiệp khởi nghiệp thường thiếu nguồn lực và kinh nghiệm trong việc xây dựng các chính sách nhân sự. Do đó, cần có chính sách để các cơ quan nhà nước hoặc các tổ chức tư vấn chuyên nghiệp hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng các chính sách làm việc linh hoạt rõ ràng và phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp. Việc có chính sách rõ ràng giúp doanh nghiệp giảm thiểu rủi ro pháp lý và bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đồng thời tạo ra môi trường làm việc ổn định và công bằng.

- Tăng cường kiểm tra và giám sát vấn đề bảo đảm quyền lợi người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt. Các cơ quan chuyên môn về lao động cần tăng cường thực hiện các cuộc thanh tra

định kỳ, kiểm tra việc tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt. Ngoài ra, các cơ quan này có thể tiến hành khảo sát trực tuyến, thu thập ý kiến từ người lao động để đánh giá mức độ bảo vệ quyền lợi của họ.

Các tổ chức đại diện người lao động đóng vai trò là cầu nối giữa người lao động và doanh nghiệp trong việc giải quyết các tranh chấp và khiếu nại liên quan đến quyền lợi trong mô hình làm việc linh hoạt cần tích cực, chủ động kết nối và giám sát việc thực thi pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động.

4. KẾT LUẬN

Mô hình làm việc linh hoạt tại các doanh nghiệp khởi nghiệp có thể mang lại nhiều lợi ích cho cả người lao động và doanh nghiệp. Tuy nhiên, từ góc độ pháp lý, mô hình này vẫn chưa được bảo vệ đầy đủ trong hệ thống pháp luật lao động hiện hành. Để đảm bảo quyền lợi của người lao động trong mô hình làm việc linh hoạt, cần có sự hoàn thiện các quy định pháp lý liên quan, từ hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đến quyền lợi về thời gian làm việc và nghỉ ngơi. Các doanh nghiệp khởi nghiệp cũng cần xây dựng các chính sách rõ ràng, minh bạch để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, đồng thời duy trì hiệu quả trong hoạt động kinh doanh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Anderson, C., Kelliher, C., & Buzzeo, M. (2020). Flexible working and employee well-being: An empirical study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 62-76.

[2] Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of flexible work arrangements for employee well-being. *Journal of Applied Psychology**, 94(3), 833-844.

[3] Blank, S. (2013). *The Startup Owner's Manual: The Step-by-Step Guide for Building a Great Compan*, K&S Ranch.

[4] Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., & Yannelis, C. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at US data. *MIT Sloan School of Management Research Paper*, 5784-20.

[5] Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. Z. (2020). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 41(4), 585-608.

[6] Collins, H. (2020). The rise of remote work and its impact on the workplace. *Workplace Innovation Journal*, 18(3), 112-126.

[7] Deloitte. (2020). Global Human Capital Trends 2020: The social enterprise at work: Paradox as a path forward. *Deloitte Insights*.

[8] Gajendran, R. S., & Harrison, J. K. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-analysis of psychological mediated effects. *Journal of Applied Psychology**, 92(6), 1524-1541

[9] Harrison, J. (2020). Understanding entrepreneurship and innovation in small businesses. *Wiley-Blackwell*.

[10] Bùi Đức Nhưỡng (2021). *Bảo vệ pháp lý cho lao động tự do trong nền kinh tế nền tảng*, <http://huanluyenantoan.gov.vn/bao-ve-phap-ly-cho-lao-dong-tu-do-trong-nen-kinh-te-nen-tang.html>

[11] Teece, D. J. (2010). Business Models, Business Strategy and Innovation. *Long Range Planning*, 43(2), 172-194.

[12] Nguyễn Tiệp (1995). *Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc áp dụng các mô hình thời gian làm việc linh hoạt của Cộng hoà Liên*

bang Đức vào các doanh nghiệp ở Việt Nam,
(Luận án tiến sĩ). Trường Đại học Kinh tế quốc
dân.