

HOÀN THIÊN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ QUYỀN CƠ BẢN CỦA NGƯỜI LÀM VIỆC KHÔNG CÓ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

VŨ THỊ THU HẰNG*

Tóm tắt: Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người làm việc không có quan hệ lao động; tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số quy định của Bộ luật Lao động đối với người làm việc không có quan hệ lao động là những chính sách quan trọng đối với người làm việc không có quan hệ lao động. Để thực hiện có hiệu quả các chính sách đó, tiếp tục hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo đảm, bảo vệ quyền cơ bản của người làm việc không có quan hệ lao động sẽ góp phần quan trọng quản trị thị trường lao động và an sinh bền vững trong bối cảnh quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả ở Việt Nam.

Từ khóa: Bộ luật Lao động; quan hệ lao động; quyền cơ bản; người làm việc không có quan hệ lao động

Ngày nhận bài: 10/02/2025; Biên tập xong: 21/3/2025; Duyệt đăng: 24/5/2025

IMPROVING THE REGULATIONS OF LABOR LAW ON BASIC RIGHTS OF WORKERS WITHOUT AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Abstract: The Vietnamese government has issued many important policies for workers without an employment relationship, such as ensuring their legitimate and legal rights and interests; creating favorable conditions for job creation, self-employment, vocational training, and apprenticeship to get a job; attracting workers from production and business activities; and applying some provisions of the Labor Code to workers without an employment relationship. To effectively implement these policies, continuing to improve the legal mechanism to ensure and protect the basic rights of workers without an employment relationship will contribute significantly to labor market management and sustainable social security in the context of modern and effective national governance in Vietnam.

Keywords: The Labor Code; employment relationship; basic right; workers without an employment relationship

Received: Feb 10th, 2025; Editing completed: Mar 21st, 2025; Accepted for publication: May 24th, 2025

1. Thực tiễn pháp lý về một số quyền cơ bản của người làm việc không có quan hệ lao động

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng bao gồm cả người làm việc không có quan hệ lao động (người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động)² cùng việc quy định Nhà nước và xã hội có trách nhiệm bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật Lao động đối với người làm việc không có quan hệ lao động nhằm bảo

đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người làm việc không có quan hệ lao động; tuy nhiên, Bộ luật này chưa có những quy định cụ thể để hiện thực hóa cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền của người làm việc không có quan hệ lao động, trong đó có các quyền cơ bản sau:

Thứ nhất, quyền được bảo đảm, bảo vệ việc làm

Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Trên cơ sở quy định của Hiến pháp, Luật Việc làm năm 2013 là văn bản chính thức quy định các chính sách

¹ Điều 4 Bộ luật Lao động năm 2019.

² Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

* Email: Vuthuhang1978@gmail.com

Tiến sĩ, Học viện Hành chính và Quản trị công

việc làm, bảo vệ việc làm đối với người làm việc không có giao kết hợp đồng lao động với nhiều nội dung quan trọng, góp phần tăng cường cơ hội việc làm cho lao động khu vực phi chính thức; hỗ trợ lao động tìm việc làm, tiếp cận thông tin việc làm, nghề nghiệp thông qua phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm, cho vay tín dụng tạo việc làm, chính sách việc làm công; hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển kỹ năng nghề nghiệp... Hiện nay, trong bối cảnh điều kiện kinh tế - xã hội đã có nhiều thay đổi; hệ thống thông tin thị trường lao động ở phạm vi vùng, cả nước chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn; chính sách bảo hiểm thất nghiệp chưa thực sự gắn với thị trường lao động...³ Các quy định của Luật Việc làm nói chung, trong đó có các quy định về cơ chế bảo đảm, bảo vệ việc làm đối với người làm việc không có quan hệ lao động đang được tiến hành sửa đổi, hướng tới bảo đảm việc làm bền vững cho tất cả lao động.

Ngoài Luật Việc làm, Bộ luật Lao động năm 2019 là văn bản luật điều chỉnh quan hệ lao động, quan hệ khác liên quan đến quan hệ lao động, quản lý nhà nước về lao động; áp dụng đối với người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động. Dưới góc độ ghi nhận quyền, chế định việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động của Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ mới quy định quyền được bảo đảm, bảo vệ việc làm của người lao động có quan hệ lao động (quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc); không có quy định cụ thể về quyền được bảo đảm, bảo vệ việc làm của người làm việc không có quan hệ lao động.

Đối với trách nhiệm của chủ thể, Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Việc làm năm 2013 xác định: Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm⁴. Nhà nước có chính sách phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc

làm cho người lao động; khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia tạo việc làm và tự thảo việc làm; có chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển thị trường lao động và bảo hiểm thất nghiệp...⁵ Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Việc làm năm 2013 chưa thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm của Nhà nước trong quản lý, điều tiết đối với nguồn nhân lực nói chung, lao động nói riêng; chưa có những quy định về thúc đẩy tạo việc làm theo hướng chủ động, bền vững, đặc biệt hỗ trợ thúc đẩy việc làm bền vững đối với nhóm lao động phi chính thức, lao động yếu thế, trong đó có người làm việc không có quan hệ lao động; chưa phản ánh hết nguyên tắc của chính sách việc làm chủ động trong Công ước số 122 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà Việt Nam đã tham gia vào năm 2012. Theo Công ước số 122, mỗi nước thành viên trong khả năng phù hợp với điều kiện của đất nước, quyết định, thực hiện, rà soát các biện pháp để đạt được mục tiêu chính sách bảo đảm sẽ có việc làm cho tất cả những người sẵn sàng làm việc và đang tìm kiếm việc làm; bảo đảm tự do lựa chọn việc làm và cơ hội cho người lao động đạt được trình độ tay nghề, sử dụng trình độ tay nghề trong một công việc thích hợp⁶. Do vậy, Luật Việc làm và Bộ luật Lao động đều cần tiếp tục có những sửa đổi, bổ sung góp phần tạo cơ chế mạnh mẽ hỗ trợ người lao động, người làm việc trong khu vực phi chính thức tìm kiếm, phát triển việc làm bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Thứ hai, quyền được bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động

Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 đã công bố hai chính sách quan trọng của Nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động đối với người làm việc không có quan hệ lao động: *Một là*, hỗ trợ huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; *Hai là*, phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện⁷. Trên cơ sở các chính sách đó, về cơ bản, quyền được bảo đảm an toàn, vệ sinh

³ Hồ sơ dự thảo Luật Việc làm (sửa đổi).

⁴ Điều 9 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁵ Điều 5 Luật Việc làm năm 2013.

⁶ Điều 1 Công ước số 122 của ILO về chính sách việc làm.

⁷ Điều 4 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

lao động của người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động đã được quy định. Theo đó, người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động có quyền làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động; quyền tiếp nhận thông tin, tuyên truyền, giáo dục về công tác an toàn, vệ sinh lao động; được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động khi làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động; tham gia và hưởng bảo hiểm tai nạn lao động theo hình thức tự nguyện do Chính phủ quy định⁸. Có thể khẳng định, đây là những quy định quan trọng trong cơ chế bảo vệ quyền được bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.

Sau 08 năm thực thi Luật An toàn, vệ sinh lao động, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 143/2024/NĐ-CP ngày 01/11/2024 quy định về bảo hiểm tai nạn lao động theo hình thức tự nguyện đối với người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động, chính thức có hiệu lực từ 01/01/2025. Đối tượng áp dụng là người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động từ đủ 15 tuổi trở lên, không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, có tham gia bảo hiểm tai nạn lao động theo hình thức tự nguyện. Các chế độ người tham gia bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện được hưởng bao gồm: Phí giám định mức suy giảm khả năng lao động và trợ cấp tai nạn lao động một lần trên cơ sở mức suy giảm khả năng lao động và thời gian tham gia bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện. Tuy nhiên, so với người làm việc có quan hệ lao động, quyền được hưởng trợ cấp bảo hiểm tai nạn lao động bị hạn chế hơn, không bao gồm chế độ trợ cấp hàng tháng khi bị tai nạn lao động.

Thứ ba, quyền được hưởng chế độ của bảo hiểm thất nghiệp

Theo Báo cáo đánh giá tác động chính sách khi sửa đổi Luật Việc làm, tính đến hết tháng 3/2024, cả nước có 261.676 người được hỗ trợ học nghề, số người được hỗ trợ học nghề theo xu hướng cùng với số người hưởng trợ cấp thất nghiệp, giai đoạn 2015-2019 tăng theo từng năm. Tuy nhiên, chế độ hỗ trợ học nghề chủ yếu giải quyết nhu cầu học nghề cho người thất nghiệp

mà chưa có hỗ trợ cho người lao động tham gia đào tạo, phát triển kỹ năng nghề hoặc nâng cao trình độ kỹ năng nghề; hỗ trợ chỉ là học phí học nghề, chưa có các hỗ trợ khác trong thời gian học nghề dẫn đến khó khăn trong việc tham gia học nghề, nhất là với những người không hưởng trợ cấp thất nghiệp mà có nhu cầu.

Mặt khác, do chế độ bảo hiểm thất nghiệp chỉ áp dụng đối với người lao động có quan hệ hợp đồng lao động nên các chế độ học nghề từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp sẽ không được áp dụng đối với người làm việc không có quan hệ lao động. Trong khi đó, bản chất của bảo hiểm thất nghiệp là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của người lao động (công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, có nhu cầu làm việc⁹) khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Một số quốc gia phát triển trên thế giới đã áp dụng chế độ bảo hiểm thất nghiệp tự nguyện, trong đó có Đan Mạch đã áp dụng từ năm 1907¹⁰.

Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội nhận định: Chính sách bảo hiểm thất nghiệp chưa thực sự gắn với thị trường lao động, mới tập trung nhiều cho khu vực chính thức, chưa có chính sách phù hợp cho khu vực phi chính thức (nơi người lao động dễ bị tổn thương), còn nặng về giải quyết trợ cấp thất nghiệp, chưa chú ý thoả đáng đến các giải pháp phòng ngừa theo thông lệ quốc tế.

2. Một số kiến nghị, đề xuất

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII khẳng định phải “đổi mới phương pháp tiếp cận trong xây dựng và thực hiện pháp luật, chính sách lao động, việc làm bám sát với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và xu hướng của thời đại; gắn trực tiếp các mục tiêu, chỉ tiêu về

⁹ Điều 3 Luật Việc làm năm 2013.

¹⁰ Phạm Thái Hà (2018), *Kinh nghiệm quốc tế về triển khai bảo hiểm thất nghiệp và những gợi ý cho Việt Nam*, <https://tapchitaichinh.vn/kinh-nghiem-quoc-te-ve-trien-khai-bao-hiem-that-nghiep-va-nhung-goi-y-cho-viet-nam.html>, truy cập ngày 21/3/2025.

⁸ Điều 6 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

lao động, việc làm với mục tiêu phát triển kinh tế. Tạo môi trường và điều kiện để phát triển thị trường lao động đồng bộ, hiện đại, linh hoạt, thống nhất, hội nhập, có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước. Tập trung xây dựng, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, nâng cao chất lượng dự báo nhằm nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động và chất lượng dịch vụ việc làm; khuyến khích xây dựng các mô hình liên kết, đào tạo và giới thiệu việc làm; có cơ chế, chính sách định hướng dịch chuyển lao động thông thoáng, phân bố hợp lý lao động theo vùng. Chú trọng bảo đảm an toàn, bảo vệ sức khỏe người lao động¹¹.

Bộ luật Lao động năm 2019 cũng khẳng định xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định phải thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật Lao động đối với người làm việc không có quan hệ lao động¹². Do vậy, pháp luật trong lĩnh vực lao động cần được tiếp tục rà soát, đánh giá và hoàn thiện một số vấn đề sau:

Thứ nhất, tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung nội dung quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng ghi nhận chính thức quyền cơ bản của người làm việc không có quan hệ lao động, bao gồm quyền tự do việc làm; quyền được làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động; được hỗ trợ cung cấp thông tin thị trường lao động, tư vấn, trợ giúp pháp lý về việc làm; được hỗ trợ đào tạo nghề; hỗ trợ tham gia đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; hỗ trợ tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp tự nguyện theo quy định của pháp luật.

Đồng thời, xác định rõ trách nhiệm của các chủ thể trong bảo đảm quyền của người làm việc không có quan hệ lao động; đặc biệt là vai trò trách nhiệm của Nhà nước trong quản lý hỗ trợ phát triển hệ thống thông tin về thị trường lao động, giải quyết việc làm. Chế định việc làm trong Bộ luật Lao động năm 2019 cần có những quy định cụ thể đối với chính sách quốc gia về

việc làm tại nhà, chính sách việc làm công; chính sách hỗ trợ đào tạo nghề thông qua các quy định về chuẩn chuyên môn trong hoạt động đào tạo nghề tại doanh nghiệp, quy định về cấp thẻ học nghề cho người lao động (bao gồm cả người làm việc không có quan hệ lao động).

Thứ hai, sửa đổi Luật Việc làm cần bổ sung những quy định cụ thể góp phần thực hiện hiệu quả chính sách phát triển các dịch vụ hướng nghiệp, tư vấn, giới thiệu, kết nối việc làm; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động; hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, di chuyển tìm kiếm việc làm nhằm hỗ trợ người làm việc không có quan hệ lao động tìm kiếm việc làm và được bảo đảm việc làm. Như vậy, ngoài quy định nhằm đa dạng hóa các dịch vụ việc làm, phát triển tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân, chuyên nghiệp hóa đội ngũ tư vấn viên thực hiện tư vấn, giới thiệu việc làm trong Dự thảo Luật Việc làm hiện nay, cần có những quy định cụ thể trong xây dựng cơ chế hợp tác công tư thông qua cơ chế thỏa thuận giữa các cấp chính quyền, giữa cơ quan quản lý nhà nước về việc làm với doanh nghiệp trong thực hiện chương trình, dự án hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp, di chuyển lao động giữa các địa phương hoặc vùng kinh tế.

Bên cạnh đó, để quy hoạch, đầu tư phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm ở địa phương đáp ứng yêu cầu phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả, đóng vai trò đầu mối thông tin thị trường lao động, điều phối, hỗ trợ và quản trị thị trường lao động trên địa bàn, cần thiết lập và phát triển mô hình liên kết vùng trong đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực; xây dựng các trung tâm vùng, trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao theo vùng kinh tế trọng điểm. Việc xã hội hóa các dịch vụ việc làm là cần thiết, góp phần bảo đảm mối quan hệ giữa Nhà nước, thị trường và xã hội trong trách nhiệm hỗ trợ người có khả năng lao động tìm kiếm người sử dụng lao động hoặc tìm kiếm cơ hội việc làm để người có khả năng lao động tham gia quan hệ lao động hoặc được tự mình thực hiện các hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm. Hiện nay, Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ việc làm đã được thành lập, là đơn vị sự nghiệp

¹¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 269, 270.

¹² Điều 212 Bộ luật Lao động năm 2019.

công lập có chức năng tổ chức, quản lý và triển khai các hoạt động sự nghiệp về dịch vụ việc làm, thông tin và dự báo thị trường lao động, bảo hiểm thất nghiệp và các hoạt động dịch vụ sự nghiệp khác; cung cấp dịch vụ sự nghiệp công về việc làm. Tuy nhiên, cần tiếp tục thực thi các quy định của Công ước số 88 của ILO bảo đảm các dịch vụ việc làm phải được hình thành có tính hệ thống với mạng lưới các tổ chức dịch vụ việc làm địa phương, vùng có khả năng gắn kết giữa tổ chức với các doanh nghiệp; có khả năng dịch chuyển lao động sang các công việc có chất lượng cao hơn. Theo đó, Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ việc làm sẽ thực hiện các nhiệm vụ xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu việc làm quốc gia làm nguồn dữ liệu để trung tâm dịch vụ việc làm cấp địa phương, vùng có thể sử dụng chung; đào tạo nguồn nhân lực tư vấn viên dịch vụ việc làm, thiết lập các sàn giao dịch việc làm và các dịch vụ hỗ trợ khác như đào tạo nghề, hỗ trợ lao động di cư giữa các vùng để giúp người lao động tìm được việc làm trên phạm vi quốc gia góp phần hoàn thành mục tiêu của chương trình quốc gia về việc làm.

Thứ ba, để thực hiện chính sách quản trị thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả, hiện đại, bền vững và hội nhập, có sự kiến tạo, quản lý, điều tiết của Nhà nước; ngoài các yêu cầu về đầu tư phát triển hệ thống kết nối cung - cầu lao động, thiết lập hệ thống thông tin và dự báo thị trường lao động đa tầng, đa lĩnh vực, kết nối cơ sở dữ liệu về dân cư với cơ sở dữ liệu về lao động, an sinh xã hội, Luật Việc làm cần có các quy định kết nối giữa quản trị thị trường lao động và bảo đảm an sinh bền vững. Đây chính là chính sách “an sinh linh hoạt” của Đan Mạch đã thực hiện khi áp dụng chế độ bảo hiểm thất nghiệp tự nguyện đối với cả nhóm người lao động tự tạo việc làm¹³. Đồng thời, trong tương lai, cần bảo đảm triệt để hơn nữa sự bình đẳng về quyền được hưởng trợ cấp tai nạn lao động giữa người làm việc có quan hệ lao động với người làm việc không có quan hệ lao động; góp phần triển khai có hiệu quả nhiệm vụ chủ yếu khi thực thi cải cách chính sách bảo hiểm xã

hội, bảo hiểm thất nghiệp theo Nghị quyết số 28-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XII.

Kết luận

Hoàn thiện quy định pháp luật lao động về quyền cơ bản của người làm việc không có quan hệ lao động là nhiệm vụ quan trọng nhằm bảo đảm hiệu quả quản trị thị trường lao động và an sinh xã hội bền vững trong bối cảnh hiện đại hóa đất nước. Việc tiếp tục rà soát, sửa đổi Bộ luật Lao động, Luật Việc làm cùng các văn bản pháp lý liên quan sẽ giúp khắc phục những hạn chế, khoảng trống pháp lý hiện hành, tạo cơ sở vững chắc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhóm lao động này. Từ đó, góp phần xây dựng thị trường lao động linh hoạt, chủ động, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, 2021;
2. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội;
3. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới;
4. Quyết định số 1969/QĐ-BLĐTBXH ngày 29/11/2024 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ việc làm;
5. Tổng cục Thống kê (2024), *Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2024*;
6. Stienon, Audrey, Wendy Cunningham, Nguyễn Thị Nga, *Đánh giá chung Trung tâm Dịch vụ Việc làm tại Việt Nam*, Washington, D.C., Ngân hàng Thế giới, 2020;
7. ILO (1964), *Công ước số 122 về chính sách việc làm*;
8. ILO (1948), *Công ước số 88 về tổ chức dịch vụ việc làm*;
9. Phạm Thái Hà (2018), *Kinh nghiệm quốc tế về triển khai bảo hiểm thất nghiệp và những gợi ý cho Việt Nam*, <https://tapchitaichinh.vn/kinh-nghiem-quoc-te-ve-trien-khai-bao-hiem-that-nghiep-va-nhung-goi-y-cho-viet-nam.html>.

¹³ Phạm Thái Hà, ttdđ.