

Quyền làm việc của người nhiễm HIV theo pháp luật Việt Nam

Vũ Tấn Vũ*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Dưới góc độ triết học, sức lao động được xem là một dạng hàng hoá đặc biệt gắn liền với con người. Mỗi quan hệ lao động dù về lý thuyết là bình đẳng, nhưng thực tế vẫn còn bộc lộ sự kỳ thị, phân biệt đối xử chỉ vì lý do nhiễm HIV. Đây là một trong những nguyên nhân làm cho tỷ lệ thất nghiệp của nhóm đối tượng này luôn ở mức cao và diễn biến theo chiều hướng bất lợi. Thực tiễn cho thấy vấn đề việc làm và cơ hội nghề nghiệp dành cho người nhiễm HIV ở nước ta vẫn đang thu hút sự quan tâm của xã hội và cần được giải quyết một cách cấp bách. Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung phân tích, nghiên cứu lý luận và quy định của pháp luật Việt Nam về quyền làm việc của người nhiễm HIV kết hợp với đánh giá thực tiễn thực thi, từ đó đưa ra một số kiến nghị, giải pháp nâng cao hiệu quả việc bảo đảm quyền làm việc của người nhiễm HIV trên thực tế. Những đề xuất này không chỉ tạo điều kiện để người nhiễm HIV tiếp cận việc làm một cách bình đẳng mà còn góp phần thay đổi nhận thức của cộng đồng, hướng đến môi trường làm việc không kỳ thị, nhân văn và công bằng hơn. Lưu ý rằng, xét về dịch tễ học, người bị AIDS thực chất là người nhiễm HIV và vẫn có quyền làm việc theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, do tình trạng nhiễm bệnh ở giai đoạn cuối dẫn đến mất khả năng lao động nên họ không thể thực hiện quyền này và không thuộc phạm vi nghiên cứu của bài viết này.

Từ khoá: Quyền làm việc, việc làm, HIV, người nhiễm HIV.

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI NHIỄM HIV

Quyền làm việc là một trong những quyền cơ bản và quan trọng của con người trong lĩnh vực lao động được ghi nhận trong các văn bản pháp lý quốc tế nói chung và trong hệ thống pháp luật của từng nước nói riêng. Hiện nay, pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam đều chưa có định nghĩa cụ thể về quyền làm việc. Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá của Liên hợp quốc năm 1966 (ICESCR) đề cập đến quyền làm việc tại Điều 6 như sau: “*Các quốc gia thành viên Công ước công nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, ...*” [1, p.263]. Có thể thấy, ICESCR xác định quyền làm việc được cấu thành từ những yếu tố cơ bản gồm bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm, tự do lựa chọn nghề nghiệp và nơi làm việc, không bị phân biệt đối xử. Thêm vào đó, tại mục 16 Phần C của Hướng dẫn quốc tế về HIV/AIDS và quyền con người của OHCHR và UNAIDS năm 2006 cũng chỉ ra: “*Quyền làm việc bao gồm quyền của tất cả mọi người được tiếp cận với việc làm mà không bị định kiến, ngoại trừ các yêu cầu về mặt chuyên môn cần thiết*” [2, p.101-102]. Theo đó, tất cả mọi người đều có quyền làm việc, bình đẳng về cơ hội kiếm sống bằng công việc do chính bản thân họ tự chọn và chấp thuận.

HIV, viết tắt của cụm từ “*Human Immuno-deficiency Virus*”, nghĩa là vi rút gây bệnh suy giảm miễn dịch ở người, làm cho cơ thể suy giảm khả năng chống lại các tác nhân gây bệnh. Vi rút này được xác định là căn nguyên gây ra AIDS, tên tiếng Anh: “*Acquired Immuno Deficiency Syndrome*” - Hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người do HIV gây ra. Theo đó, AIDS gây suy giảm hệ miễn dịch, làm tăng nguy cơ nhiễm trùng cơ hội và ung thư, dẫn đến nguy cơ tử vong cao. Đây là giai đoạn cuối của người nhiễm HIV khi có tình trạng suy giảm miễn dịch nặng, làm cho cơ thể không còn khả năng chống lại các tác nhân gây bệnh nhiễm trùng cơ hội, ung thư và các bệnh liên quan đến rối loạn miễn dịch dẫn đến tử vong. Do vậy, người nhiễm HIV có thể hiểu là người mà bản thân họ có vi rút gây bệnh suy giảm miễn dịch ở người. Đến nay, Liên hợp quốc cho rằng không cần thiết phải thiết lập một điều ước quốc tế dành riêng cho người nhiễm HIV. Bởi lẽ, các văn kiện quốc tế về quyền con người cũng như Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR) và ICESCR là cơ sở pháp lý cho việc bảo đảm quyền của người nhiễm HIV. Theo đó, người nhiễm HIV vẫn hưởng đầy đủ các quyền dân sự, chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội. Việc nhiễm HIV chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe của họ mà không làm mất đi các quyền con người nói chung và quyền làm việc nói riêng. Việc hưởng các quyền này là nhu

Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương, Việt Nam

Liên hệ

Vũ Tấn Vũ, Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương, Việt Nam

Email: vu.votanvu.10.2@gmail.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 16-02-2025
- Ngày sửa đổi: 03-4-2025
- Ngày chấp nhận: 7-6-2025
- Ngày đăng: 30-6-2025

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v9i2.1576>



Check for updates

Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Vũ V T. Quyền làm việc của người nhiễm HIV theo pháp luật Việt Nam. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.* 2025; 9(2):6167-6175.

cầu chính đáng của người nhiễm HIV. Với điều kiện lao động như nhau, người nhiễm HIV hoàn toàn bình đẳng về cơ hội tìm kiếm việc làm, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, không bị kỳ thị, phân biệt đối xử bởi tình trạng sức khỏe. Cần lưu ý rằng, mức độ hưởng quyền và nghĩa vụ đó đến đâu hoàn toàn phụ thuộc vào khả năng và điều kiện của mỗi cá nhân.

NỘI DUNG QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI NHIỄM HIV THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

Tự do lựa chọn việc làm mà pháp luật không cấm

Tự do là một trong những yếu tố quan trọng cho phép người lao động bày tỏ ý chí và nguyện vọng của bản thân. Theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động được tự do về mặt ý chí trong việc lựa chọn việc làm và nơi làm việc, không có ai được phép áp đặt ý chí của bản thân lên người khác để bắt ép hoặc ngăn cấm người đó tham gia quan hệ lao động. Mọi hành vi cưỡng bức, lừa dối, đe dọa hay ép buộc đều ảnh hưởng đến giá trị pháp lý của việc xác lập, thực hiện hành vi lao động. Với tư cách là người lao động, người nhiễm HIV có quyền tự quyết định lựa chọn việc làm, địa điểm làm việc phù hợp với nhu cầu và khả năng của mình mà không gặp phải bất kỳ sự hạn chế nào. Việc xác lập, chấm dứt quan hệ lao động của họ cũng được thực hiện một cách tự do, miễn là không vi phạm những điều pháp luật cấm. Điều này nghĩa là người nhiễm HIV có quyền lựa chọn tham gia hoặc không tham gia vào thị trường lao động mà không phải lo sợ kỳ thị, phân biệt đối xử. Họ có thể tự do lựa chọn việc làm, địa điểm làm việc và người sử dụng lao động phù hợp với nguyện vọng, khả năng và trình độ của bản thân; đồng thời, giữ bí mật riêng tư về tình trạng bệnh lý nhiễm HIV.

So với trước đây, giới hạn việc làm của người nhiễm HIV đã được mở rộng hơn để họ có thể làm công việc mà họ mong muốn cũng như phù hợp với chính sách chung của Nhà nước khi điều chỉnh vấn đề việc làm là “*bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc*”, quy định tại khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 và khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm năm 2013. Trước đây, với lý do phòng ngừa lây nhiễm HIV/AIDS từ người đã bị nhiễm sang người khác do tiếp xúc nghề nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành Thông tư liên tịch số 29/2000/TTLT-BLĐTBXH-BYT ngày 28/12/2000 quy định danh mục nghề, công việc mà người bị nhiễm HIV/AIDS không được làm. Đến năm 2006, sau khi Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc

phải ở người (viết tắt là *Luật Phòng, chống HIV/AIDS*) được ban hành, Nhà nước ta đã có sự thay đổi nhận thức về người nhiễm HIV/AIDS cũng như về sự tự do việc làm của họ. Thay vì dùng thuật ngữ “*danh mục nghề, công việc mà người bị nhiễm HIV/AIDS không được làm*”, nhà làm luật sử dụng thuật ngữ “*danh mục nghề phải xét nghiệm HIV trước khi tuyển dụng*” thể hiện sự tôn trọng và bảo đảm quyền cơ bản của nhóm đối tượng này. Cụ thể, Nhà nước không cấm người nhiễm HIV làm bất kỳ ngành nghề, công việc nào, nhưng riêng với thành viên tổ lái, các trường hợp tuyển dụng, làm việc, học tập, lao động, công tác thuộc lĩnh vực an ninh, quốc phòng phải xét nghiệm HIV trước khi tuyển dụng (khoản 1 Điều 49 Nghị định số 141/2024/NĐ-CP ngày 28/10/2024 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Phòng, chống HIV/AIDS). Tùy thuộc vào nhu cầu và vị trí làm việc mà có thể bố trí, sắp xếp công việc phù hợp cho người nhiễm HIV, không làm mất cơ hội nghề nghiệp của họ.

Bình đẳng tìm kiếm việc làm, không bị phân biệt đối xử

Bình đẳng là yếu tố cốt lõi và nền tảng trong việc đấu tranh chống kỳ thị, phân biệt đối xử, nhằm đảm bảo các quyền cơ bản của người nhiễm HIV. Điều 16 Hiến pháp năm 2013 quy định rằng: “*Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật*”. Theo đó, tất cả cá nhân không phân biệt giai cấp, tầng lớp, dân tộc, tôn giáo, nghề nghiệp và xuất thân gia đình đều được đối xử bình đẳng. Đối với người lao động nói chung và người nhiễm HIV nói riêng, họ đều có quyền bình đẳng tìm kiếm việc làm phù hợp với khả năng, nguyện vọng của bản thân. Khoản 2 Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “*Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình*”. Nói cách khác, người nhiễm HIV được đối xử bình đẳng về cơ hội tìm kiếm việc làm như mọi người khác. Họ có thể tự mình liên hệ hoặc gián tiếp thông qua tổ chức dịch vụ việc làm như trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp dịch vụ việc làm. Tương tự như người lao động bình thường, người nhiễm HIV hoàn toàn có khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp với nguyện vọng, trình độ chuyên môn và sức khỏe của bản thân mà không bị giới hạn bởi tình trạng bệnh lý của họ.

Thế chế hóa quy định của Hiến pháp năm 2013, cả Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Phòng, chống HIV/AIDS năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) đều khẳng định người nhiễm HIV không bị phân biệt đối xử về cơ hội việc làm và nghề nghiệp. Tức là, mọi

cá nhân không phân biệt về tình trạng sức khỏe đều được đối xử bình đẳng như nhau. Vậy nên, người nhiễm HIV cũng được đối xử bình đẳng và mọi hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử từ bất kỳ chủ thể nào đều được xem là vi phạm nguyên tắc này. So với trước đây, Bộ luật Lao động hiện hành đã giải thích thêm thuật ngữ phân biệt đối xử trong lao động tại khoản 8 Điều 3, bao gồm ba hành vi chính là: (i) phân biệt được hiểu là đối xử không như nhau dựa trên đặc điểm riêng biệt như giới tính, sắc tộc, tôn giáo hoặc tình trạng sức khỏe; (ii) loại trừ tức là không được xem xét hoặc bị gạt bỏ ra ngoài, thể hiện thông qua việc từ chối cung cấp dịch vụ, cơ hội hoặc quyền lợi tương tự như những người trong nhóm khác; (iii) ưu tiên nghĩa được thể hiện thông qua việc hưởng đặc quyền, cơ hội ưu tiên hơn so với những nhóm khác. Trong đó, nêu rõ việc phân biệt trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp cũng là một trong những hành vi phân biệt đối xử bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động. Từ đó, đảm bảo pháp luật được áp dụng thống nhất, khắc phục tình trạng nhiều cơ quan, doanh nghiệp phân biệt đối xử vì lý do tình trạng sức khỏe của người nhiễm HIV trong thời gian vừa qua. Cần lưu ý rằng, Bộ luật Lao động năm 2019 cũng nêu rõ việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên phải dựa trên yêu cầu đặc thù của công việc. Các biện pháp nhằm bảo vệ việc làm cho nhóm lao động yếu thế sẽ không bị coi là hành vi phân biệt đối xử. Quy định này hoàn toàn hợp lý, bởi thực tế có những ngành nghề đòi hỏi tiêu chuẩn đặc biệt để đáp ứng yêu cầu công việc. Chẳng hạn, các cán bộ, chiến sĩ trong lực lượng vũ trang cần duy trì thể chất và tinh thần ở trạng thái tốt nhất để đảm bảo sẵn sàng chiến đấu trong mọi tình huống xảy ra. Vì vậy, trong những trường hợp này, việc áp dụng tiêu chí tuyển dụng đặc thù không được coi là vi phạm nguyên tắc bình đẳng. Điều này góp phần đảm bảo sự bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong cơ hội việc làm và thu nhập, bảo vệ danh dự, nhân phẩm cũng như quyền tham gia vào tổ chức đại diện người lao động. Ngoài ra, cách giải thích này cũng phù hợp với quy định trong các Công ước của Liên hợp quốc và Tổ chức Lao động Quốc tế.

ĐÁNH GIÁ QUY ĐỊNH VỀ QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI NHIỄM HIV

Ưu điểm và một số bất cập, hạn chế

Quyền làm việc của người lao động nói chung và người nhiễm HIV nói riêng được cả Hiến pháp, Bộ luật Lao động và Luật Phòng, chống HIV/AIDS công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm. Các quy định hiện hành được xây dựng với mục tiêu đảm bảo rằng

người nhiễm HIV có quyền tiếp cận việc làm trên cơ sở bình đẳng, chủ động trong lựa chọn bất kỳ công việc và nơi làm việc phù hợp với nguyện vọng, khả năng và trình độ của bản thân, không bị kỳ thị, phân biệt đối xử vì lý do sức khỏe nhiễm HIV. Từ đó, đảm bảo người nhiễm HIV hưởng thụ các thành quả lao động, tạo ra của cải vật chất, duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình, hoà nhập và bình đẳng với mọi người trong cộng đồng xã hội. Tuy nhiên, xuất phát từ người nhiễm HIV là nhóm đối tượng đặc thù mang trong mình những định kiến của xã hội dẫn đến quyền làm việc của họ đang bị vi phạm nghiêm trọng, ảnh hưởng đến khả năng tìm kiếm việc làm và bảo vệ các quyền lao động khác, cụ thể như sau:

Thứ nhất, người nhiễm HIV vẫn phải đối mặt với những khó khăn trong tìm kiếm hoặc giữ việc làm. Hiện nay, rất nhiều người sử dụng lao động đặt ra yêu cầu “sức khỏe tốt” như là một tiêu chí để tuyển dụng, họ yêu cầu người lao động nộp giấy khám sức khỏe, trong đó bắt buộc phải xét nghiệm HIV để chứng minh người lao động đảm bảo đủ sức khỏe để đáp ứng yêu cầu của công việc hoặc từ chối tuyển dụng vì không thỏa mãn điều kiện này. Dựa trên kết quả nghiên cứu của tác giả Mai Văn Phụng, một nam giới 32 tuổi thất nghiệp đã chia sẻ trong cuộc phỏng vấn sâu về những khó khăn khi tìm việc làm như sau: “...đợt anh nộp đơn vô làm họ yêu cầu phải nộp giấy khám sức khỏe mà có xét nghiệm HIV, trình độ họ nói chỉ cần lớp 9 là đủ rồi, không cần học nhiều làm gì, nhưng công việc làm gồm sũ, dễ bị chảy máu tay máu chân nên họ yêu cầu vậy, giờ muốn có việc làm thì anh làm theo hướng dẫn thôi chứ đâu biết gì... lúc xét nghiệm xong thấy bị dính là anh im luôn, đâu có vô đó xin làm nữa, người khỏe mạnh bình thường còn khó kiếm việc huống hồ chi như anh vậy” [3, p.19-20].

Trong quá trình làm việc, nhiều trường hợp người lao động nhiễm HIV bị phát hiện thường được người sử dụng lao động điều chuyển công tác, mất đi vị trí làm tốt hoặc “vận động” thôi việc chỉ vì họ nhiễm HIV. Ở đây, việc “vận động” nghĩ việc thực chất không phải do người nhiễm HIV tự nguyện mà mang tính chất bị ép buộc thôi việc, đe dọa sa thải hoặc tạo áp lực để họ tự xin nghỉ việc. Cho đến nay, không có số liệu thống kê chính thức về tỷ lệ thất nghiệp trong nhóm người nhiễm HIV tại Việt Nam. Tuy nhiên, một nghiên cứu về bệnh nhân đồng nhiễm lao/HIV cho thấy tỷ lệ thất nghiệp trong nhóm này là 27,7%⁴. Mặc dù nghiên cứu này tập trung vào nhóm bệnh nhân đồng nhiễm lao/HIV, con số này có thể phần nào phản ánh tình trạng thất nghiệp trong cộng đồng người nhiễm HIV. *Thứ hai, sự kỳ thị, phân biệt đối xử với người nhiễm HIV vẫn còn phổ biến tại nơi làm việc và cộng đồng xã hội.* Trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất hay xí

ng nghiệp, người lao động nhiễm HIV thường phải chịu sự kỳ thị rất nặng nề từ phía người sử dụng lao động và đồng nghiệp. Họ bị phân biệt đối xử bất công về thu nhập, cơ hội thăng tiến, chế độ lao động hợp lý, thậm chí là bị tẩy chay, ý kiến của họ không được tập thể tôn trọng⁵. Môi trường làm việc tồn tại sự kỳ thị, phân biệt đối xử dẫn đến đẩy họ vào bước đường cùng, áp lực tới mức phải nghỉ việc. Trong nghiên cứu của tác giả Mai Văn Phụng, một nam thanh niên nhiễm HIV, làm công nhân gốm, đã chia sẻ về những khó khăn mà anh gặp phải trong môi trường làm việc: “... giờ đi làm ai cũng nhìn mình với nói thì thầm này nọ. Nhiều lúc tính nghỉ làm, mà nghỉ làm rồi đâu biết làm gì... Họ còn nói thanh niên mà xăm trổ kiểu này thì đáng hoàng chỗ nào, nghiêm túc chỗ nào...” [3, p.17, 19]. Như vậy, sự kỳ thị, phân biệt đối xử là rào cản chính hạn chế người nhiễm HIV trong việc thực hiện quyền và hòa nhập xã hội một cách toàn diện; đồng thời, khiến họ phải đối mặt nguy cơ thất nghiệp và chịu gánh nặng kinh tế điều trị bệnh.

Thứ ba, cơ chế bảo vệ quyền của người nhiễm HIV chưa thực sự phát huy hiệu quả. Mặc dù khung pháp lý bảo vệ quyền con người nói chung và quyền làm việc nói riêng của người nhiễm HIV được quy định khá đầy đủ ở nhiều văn bản pháp pháp luật khác nhau từ Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Việc làm năm 2013 và Luật Phòng, chống HIV/AIDS năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) đến Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, nhưng lại không có nhiều giá trị thực thi (viết tắt là *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP*). Theo đó, pháp luật Việt Nam hiện hành cho phép người lao động nhiễm HIV tìm kiếm các biện pháp pháp lý bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của bản thân thông qua Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động hoặc khởi kiện ra Tòa án. Tuy nhiên, một cơ chế bảo vệ thông thường sẽ không đáp ứng được tính bảo mật thông tin của người nhiễm HIV cũng như không mang lại nhiều ý nghĩa đối với việc bảo vệ quyền của họ. Thực tế cho thấy người nhiễm HIV thường không muốn tình trạng thông tin nhiễm bệnh của bản thân bị lan truyền rộng hơn nên hầu như họ không tìm kiếm biện pháp bảo vệ quyền mà chấp nhận các hành vi vi phạm, phải đối mặt với sự bất bình đẳng và phân biệt đối xử trong quá trình tìm kiếm việc làm và tại nơi làm việc, bị ép buộc thôi việc, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật chỉ vì lý do nhiễm HIV.

Nguyên nhân dẫn đến bất cập, hạn chế

Qua những đánh giá trên, có thể thấy một số nguyên nhân cơ bản dẫn đến tình trạng vi phạm quyền làm việc của người nhiễm HIV như sau:

Thứ nhất, quy định về quyền làm việc của người nhiễm HIV chưa thực sự minh thị và toàn diện. Thời gian vừa qua, Bộ luật Lao động năm 2019 và Phòng, chống HIV/AIDS năm 2006 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) đã sửa đổi, bổ sung nhiều quy định mới, đáp ứng các nguyên tắc của luật nhân quyền quốc tế. Chẳng hạn, người sử dụng lao động không được chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do tình trạng bệnh lý nhiễm HIV, không được yêu cầu xét nghiệm HIV như là một yêu cầu đòi hỏi trong tuyển dụng lao động trừ một số ngành nghề nhất định, người sử dụng lao động không được hạ cấp hoặc từ chối để bạt người lao động vẫn có khả năng lao động vì lý do nhiễm HIV hay là những hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử với người nhiễm HIV cũng bị nghiêm cấm. Đây là những quy định rất tiến bộ để bảo vệ quyền làm việc của người nhiễm HIV. Đồng thời, tại khoản 2 Điều 7 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP cũng quy định hành vi phân biệt đối xử về nhiễm HIV bị phạt tiền với khung tiền phạt từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy người nhiễm HIV bị vi phạm quyền là người yếu thế hơn trong quan hệ lao động, cho nên việc chứng minh và xử phạt những hành vi vi phạm kể trên không phải đơn giản. Hơn nữa, các chế tài, biện pháp bảo vệ quyền của nhóm yếu thế này chưa mạnh mẽ và không có tính chất răn đe. Vì thế, các hành vi xâm phạm quyền lợi của người nhiễm HIV vẫn xảy ra một cách thường xuyên, phổ biến và đôi khi khá nghiêm trọng. Đồng thời, việc khởi kiện ra Tòa án không phải là giải pháp hữu hiệu để đòi lại sự công bằng khi những quyền này bị vi phạm. Hiện nay, pháp luật cũng chưa có một cơ chế riêng nhằm giải quyết, xử lý các hành vi vi phạm hướng đến việc bảo vệ quyền làm việc nói riêng và quyền của người nhiễm HIV nói chung, vừa đáp ứng tính bảo mật thông tin nhiễm bệnh của họ mà vẫn đảm bảo sự bồi thường thỏa đáng cho người bị xâm phạm quyền lợi. Nhìn chung, các quy định này chủ yếu thiên về mặt hình thức, đáp ứng đủ số lượng các quyền của người nhiễm HIV, nhưng nội dung cốt lõi của các quyền đó chưa được quy định một cách đầy đủ, không đảm bảo tính khả thi, gây khó khăn cho việc nhận thức và áp dụng trên thực tế.

Thứ hai, một bộ phận người sử dụng lao động và cộng đồng xã hội chưa nhận thức đúng đắn về HIV/AIDS và quyền làm việc của người nhiễm HIV. Trong những năm gần đây, nhận thức của cộng đồng về HIV/AIDS và quyền của người nhiễm HIV đã có những biến

chuyển tích cực, nhưng sự thay đổi trong nhận thức về việc tôn trọng và thúc đẩy quyền của người nhiễm HIV là chưa đủ. Một bộ phận người sử dụng lao động nghĩ rằng người lao động nhiễm HIV không đủ sức khỏe để đảm đương được nhiệm vụ được giao, nếu để người đó làm việc trong môi trường tập thể thì họ sẽ là mầm mống lây truyền HIV cho những người xung quanh. Đồng thời, quan niệm của xã hội cũ cho rằng HIV/AIDS gắn liền với các tệ nạn xã hội như ma túy, mại dâm đã ngấm sâu vào tư duy của nhiều thế hệ, thay đổi tư duy là một điều vô cùng khó khăn⁵. Chính điều này dẫn đến sự kỳ thị, phân biệt đối xử và gây không ít cản trở đến việc bảo đảm quyền của người nhiễm HIV. Hơn nữa, lực lượng lao động ngày càng tăng về số lượng lẫn chất lượng nên người sử dụng lao động sẽ có nhiều lựa chọn về nhân sự để phục vụ tốt nhất cho mục tiêu sản xuất kinh doanh, lẽ đương nhiên không một người sử dụng lao động nào muốn tuyển dụng một người nhiễm HIV vào làm việc tại cơ quan, doanh nghiệp của mình.

Thứ ba, người nhiễm HIV ở Việt Nam thiếu kiến thức pháp luật về các quyền của họ và sự tình trạng bệnh lý bị tiết lộ. Mặc dù những kiến thức về HIV/AIDS được cải thiện một cách đáng kể trong thời gian qua, nhưng nhận thức về quyền con người nói chung và quyền của những người nhiễm HIV nói riêng vẫn còn hạn chế. Xuất phát từ nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan, người nhiễm HIV lo sợ tình trạng nhiễm HIV của mình bị tiết lộ công khai nên họ thường lưỡng lự khi tìm các biện pháp pháp lý để bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của bản thân bị xâm phạm. Đồng thời, do thiếu kiến thức pháp luật khiến người nhiễm HIV hầu hết không biết bản thân có các quyền lợi nào được pháp luật bảo vệ, không thể nhận biết về những hành vi xâm phạm quyền của mình cũng như khiến họ không biết cơ chế sẵn có nào được áp dụng để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của bản thân. Thực tiễn cho thấy phần lớn người nhiễm HIV vẫn đặt mình trong một ốc đảo an toàn, chỉ người mà họ thực sự tin tưởng mới biết được tình trạng bệnh lý của họ. Không dám công khai tình trạng bệnh đồng thời sẽ cam chịu khi có chủ thể nào đó vi phạm quyền của mình. Chính thực tế này là một trong những trở ngại đối với công tác bảo đảm quyền của người nhiễm HIV.

Ngoài ra, do công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật chưa thực sự hiệu quả nên việc nhìn nhận nhận nghĩa vụ đảm bảo quyền của người nhiễm HIV không chỉ là trách nhiệm thuộc về Nhà nước mà còn của cả các tổ chức, cá nhân và toàn thể cộng đồng chưa trở thành lối nhìn nhận phổ biến theo đúng các chuẩn mực quốc tế. Với những tồn tại như vậy, pháp luật Việt Nam về quyền của người nhiễm HIV chưa tỏ rõ tính ưu việt và khả năng thực thi cao. Chính vì thế, đòi hỏi cần

có những thay đổi trong quá trình xây dựng luật cũng như chính sách áp dụng, có như vậy luật mới đi vào thực tiễn.

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, GIẢI PHÁP NHẪM ĐẢM BẢO QUYỀN LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI NHIỄM HIV

Thứ nhất, sửa đổi quy định về quyền làm việc được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013 và Bộ luật Lao động năm 2019.

Quyền làm việc được quy định tại khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 đã có sự thay đổi về cách thức thiết lập. Trước đây, Nhà nước đóng vai trò “*quyết định*” việc trao quyền cho công dân và mọi người, nhưng nay, họ được mặc nhiên hưởng quyền con người, quyền công dân và Nhà nước có trách nhiệm bảo đảm thực hiện các quyền đó. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tại khoản 1 Điều 10 về quyền làm việc như sau: “*Được tự do lựa chọn việc làm,...*”. Cách diễn đạt này có thể vô tình tạo hàm ý rằng quyền làm việc không phải là quyền vốn có của mỗi cá nhân mà là sự ban phát, phụ thuộc vào sự cho phép của Nhà nước hoặc một tổ chức nào đó. Điều này có thể ảnh hưởng đến nhận thức của cả người lao động và người sử dụng lao động, làm sai lệch bản chất của quyền làm việc. Nếu quyền này bị hiểu theo hướng được trao thay vì là một quyền tự nhiên, có thể dẫn đến những rào cản trong việc tiếp cận việc làm của những nhóm đối tượng nhiễm HIV, làm gia tăng sự bất bình đẳng trong thị trường lao động. Do đó, việc dùng cụm từ “*Được tự do lựa chọn ...*” là chưa phù hợp với tinh thần của pháp luật quốc tế và Hiến pháp năm 2013, vốn khẳng định rằng quyền làm việc mang tính tự nhiên, vốn có và khách quan của mỗi cá nhân từ khi sinh ra, không do cơ quan, tổ chức hay cá nhân nào ban phát. Trong thực tiễn, từ “*được*” ở đây có thể khiến một số cơ quan hoặc doanh nghiệp hiểu sai về phạm vi bảo vệ của quyền làm việc, dẫn đến áp dụng các chính sách tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử, thiếu công bằng. Ngoài ra, quyền làm việc được quy định tại khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 và điểm a khoản 1 Bộ luật Lao động năm 2019 kèm theo nội hàm “*lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*” của quyền này là trùng lặp và không cần thiết. Dựa trên cách tiếp cận của ICE-SCR, tác giả kiến nghị sửa đổi quy định tại khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 thay cụm từ “*lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*” thành “*bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp và điều kiện làm việc không công bằng*”; thay cụm từ “*tự do lựa chọn việc làm, nơi*

làm việc, nghề nghiệp” tại điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 thành “*hưởng cơ hội việc làm công bằng*”; đồng thời, lược bỏ từ “*Được*” quy định tại khoản 1 Điều 10 Bộ luật Lao động năm 2019, từ đó làm rõ bản chất vốn có của quyền làm việc, tránh cách hiểu sai có thể xảy ra trong tương lai.

Thứ hai, nghiên cứu và xây dựng khung pháp lý minh thị và toàn diện về quyền làm việc của người nhiễm HIV.

Trước hết, nhà làm luật cần đánh giá, sửa đổi và bổ sung các quy định hiện hành liên quan đến quyền của người nhiễm HIV để phù hợp với Hướng dẫn quốc tế về HIV/AIDS và quyền con người cũng như thực tiễn thi hành. Trong đó, nguyên tắc tự do, bình đẳng và không phân biệt đối xử cần được đảm bảo cho những người nhiễm HIV để họ không phải đối mặt với các vấn đề như vi phạm quyền lao động, khó khăn trong việc chăm sóc sức khỏe, thiếu các dịch vụ an sinh xã hội và hạn chế trong việc tiếp cận giáo dục. Đây được xem là nguyên tắc cốt lõi, nền tảng để bảo đảm các quyền cơ bản của người nhiễm HIV. Bên cạnh đó, quyền bảo mật thông tin về tình trạng nhiễm HIV tại nơi làm việc nên được quy định minh thị trong cả Bộ luật Lao động và Luật Phòng, chống HIV/AIDS. Cụ thể, cho phép người nhiễm HIV giữ bí mật về tình trạng bệnh lý nhiễm HIV, không bị ép buộc xét nghiệm HIV khi tham gia tuyển dụng, ký kết hợp đồng; việc nhiễm bệnh này không làm ảnh hưởng đến cơ hội nghề nghiệp và quá trình lao động của họ. Quy định này nhằm đảm bảo quyền bí mật cá nhân của người nhiễm HIV, hạn chế sự kỳ thị, phân biệt đối xử liên quan đến HIV tại nơi làm việc cũng như tránh trường hợp người sử dụng lao động viện dẫn lý do rằng người lao động nhiễm HIV không đảm bảo yêu cầu về sức khỏe, che giấu tình trạng nhiễm HIV và có hành vi gian dối trong việc khai báo thông tin ứng tuyển nên chấm dứt hợp đồng lao động với người nhiễm HIV một cách thiếu công bằng. Bên cạnh đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 28/2020/NĐ-CP và Nghị định số 117/2020/NĐ-CP ngày 28/9/2020 quy định về xử phạt hành chính trong lĩnh vực y tế (viết tắt là *Nghị định số 117/2020/NĐ-CP*), trong đó quy định chế tài, mức xử phạt hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người nhiễm HIV. Tuy nhiên, Nghị định số 28/2020/NĐ-CP chỉ đề cập đến vi phạm trong tuyển dụng và quản lý lao động liên quan đến người nhiễm HIV tại khoản 2 Điều 7 mà không có quy định cụ thể hơn. Trong khi đó, Nghị định số 117/2020/NĐ-CP tuy rằng thuộc lĩnh vực y tế nhưng lại có các điều khoản chi tiết về vi phạm quyền và phân biệt đối xử với người nhiễm HIV, trong đó bao gồm cả các nội

dung liên quan đến lao động được quy định tại khoản 1, 3 và 4 Điều 19, khoản 4 Điều 20, khoản 2, 3 và 4 Điều 23. Điều này cho thấy sự chồng chéo trong phạm vi quản lý, thiếu đồng bộ giữa hai văn bản pháp luật, có thể ảnh hưởng đến việc thực thi quyền của người nhiễm HIV trong lĩnh vực lao động. Thực hiện chủ trương tinh gọn bộ máy tổ chức, trong đó Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã kết thúc hoạt động và giao một phần chức năng, nhiệm vụ về cho Bộ Y tế. Với vai trò là cơ quan tham mưu cho Chính phủ, tác giả kiến nghị và đề xuất Bộ Y tế tham mưu Chính phủ ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể về xử lý hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người nhiễm HIV để bảo vệ họ một cách toàn diện. Trên cơ sở kế thừa những hạt nhân hợp lý của Nghị định số 28/2020/NĐ-CP và Nghị định số 117/2020/NĐ-CP, Chính phủ có thể xây dựng một nghị định mới này tập trung các quy định về chế tài xử lý, biện pháp khắc phục hậu quả và bảo đảm bồi thường một cách hợp lý cho người nhiễm HIV trên tất cả các lĩnh vực ảnh hưởng đến đời sống của người nhiễm HIV như giáo dục, lao động, y tế và hòa nhập xã hội. Trong đó, quy định minh thị rằng các hành vi kỳ thị, phân biệt đối xử liên quan đến HIV bị nghiêm cấm ở cả khu vực công và tư. Điều này nhằm đảm bảo rằng mọi hành vi xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người nhiễm HIV đều có thể được xử lý theo quy định của pháp luật, góp phần xóa bỏ sự kỳ thị, phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động nói riêng và trong quản lý hành chính nhà nước nói chung.

Thứ ba, xây dựng cơ chế tiếp nhận trực tuyến các vi phạm về quyền của người nhiễm HIV.

Việc tiếp cận công lý dành cho người nhiễm HIV đòi hỏi một thiết chế đủ mạnh để bảo vệ và xử lý các vi phạm về quyền, lợi ích chính đáng của họ. Điều này cho phép người nhiễm HIV tìm kiếm các chế tài pháp lý một cách thuận lợi hơn mà không cần lo lắng, sợ hãi khi đấu tranh bảo vệ quyền lợi chính đáng cho bản thân. Chính vì vậy, thiết chế bảo vệ quyền của người nhiễm HIV cần được thực hiện bởi các tổ chức, cá nhân ở cả khu vực công và tư. Trong đó, Chính phủ cần thiết xây dựng một hệ thống báo cáo trực tuyến đáng tin cậy và bảo mật, cho phép người nhiễm HIV báo cáo các vụ việc vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của họ mà không sợ bị tiết lộ thông tin về tình trạng nhiễm bệnh của bản thân. Trên hệ thống này cũng có thể cung cấp thông tin về nhân quyền và hướng dẫn các biện pháp giúp người dùng tự bảo vệ khi quyền và lợi ích hợp pháp của họ bị xâm phạm. Đồng thời, mở rộng mạng lưới tư vấn, hỗ trợ pháp lý cho những người nhiễm HIV thông qua các trung tâm điều trị HIV, tổ chức trợ giúp pháp lý và các tổ chức chính trị

- xã hội (như Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh) hay là mạng lưới của người nhiễm HIV. Các tổ chức này giữ vai trò then chốt trong việc nâng cao nhận thức của người nhiễm HIV, giúp cho họ tìm kiếm biện pháp bảo vệ mà không sợ bị kỳ thị, phân biệt đối xử cũng như có thể hỗ trợ các dịch vụ khác như tư vấn, hỗ trợ tâm lý hay là giới thiệu việc làm cho người nhiễm HIV.

Cuối cùng, tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật về quyền của người nhiễm HIV cũng như phòng, chống nhiễm HIV/AIDS tại nơi làm việc.

Theo đó, cần chú trọng việc tuyên truyền, phổ biến và tư vấn pháp luật tại các nơi tập trung nhiều lao động như các khu công nghiệp, khu chế xuất cũng như trên các phương tiện thông tin đại chúng. Mục đích của hoạt động này nhằm để người lao động và người sử dụng lao động đều có kiến thức pháp luật, hiểu đúng và thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật, tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ về ý thức tôn trọng, chấp hành pháp luật, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và bền vững. Bên cạnh đó, việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật không chỉ giúp cho người dân nhận thức đúng đắn về HIV/AIDS, hiểu rõ bản chất của HIV, các con đường lây nhiễm và biện pháp phòng tránh hiệu quả mà còn hiểu hơn về những khó khăn, lo sợ của người nhiễm HIV. Đối với những định kiến xã hội, quan niệm đạo đức lạc lậu thì không thể chỉ dựa vào pháp luật hay các biện pháp cứng rắn; thay vào đó, cần áp dụng cách tuyên truyền khéo léo, linh hoạt. Điều này giúp dần thay đổi nhận thức của cộng đồng, tránh việc đồng nhất HIV/AIDS với các tệ nạn xã hội như ma túy hay mại dâm. Qua đó, người dân hiểu và thông cảm với những người nhiễm HIV, xóa bỏ sự kỳ thị, phân biệt đối xử và định kiến của xã hội đối với HIV/AIDS, góp phần gắn kết người nhiễm HIV với cộng đồng, giúp họ tự tin và hòa nhập hơn với xã hội. Bằng những hoạt động tuyên truyền cụ thể, cộng đồng xã hội nhận thức được rằng mỗi cá nhân đều được hưởng những quyền cơ bản như nhau và mọi người có trách nhiệm tôn trọng những quyền đó, kể cả đối với người nhiễm HIV.

KẾT LUẬN

Dựa trên những phân tích đã trình bày, bài viết mang đến một cái nhìn toàn diện về quyền làm việc của người nhiễm HIV trong hệ thống pháp luật Việt Nam, đánh giá thực tiễn áp dụng cũng như những bất cập, hạn chế trong việc thực thi quyền này trong thời gian vừa qua. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các kiến nghị,

giải pháp nhằm thúc đẩy quyền làm việc của người nhiễm HIV, tạo điều kiện để họ tiếp cận việc làm một cách bình đẳng. Việc tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy quyền làm việc của nhóm đối tượng này không chỉ giúp họ ổn định cuộc sống, phát huy năng lực bản thân mà còn thể hiện cam kết thực thi các nguyên tắc của luật nhân quyền quốc tế, góp phần giảm thiểu sự kỳ thị, phân biệt đối xử.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

- AIDS: *Acquired Immuno Deficiency Syndrome* (Hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người do HIV gây ra).
- HIV: *Human Immuno-deficiency Virus* (Vi rút gây bệnh suy giảm miễn dịch ở người).
- ICCPR: *International Covenant on Civil and Political Rights, 1966* (Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị).
- ICESCR: *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966* (Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hoá).
- OHCHR: *The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights* (Văn phòng Cao ủy Nhân quyền Liên hợp quốc).
- UNAIDS: *The Joint United Nations Programme on HIV/AIDS* (Chương trình phối hợp của Liên hợp quốc về HIV/AIDS).
- Luật Phòng, chống HIV/AIDS: *Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS)*.
- Nghị định số 28/2020/NĐ-CP: *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
- Nghị định số 117/2020/NĐ-CP: *Nghị định số 117/2020/NĐ-CP ngày 28/9/2020 của Chính phủ quy định về xử phạt hành chính trong lĩnh vực y tế*.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tôi xin cam đoan rằng toàn bộ nội dung trong bài viết này là hoàn toàn khách quan, không có sự can thiệp hoặc xung đột lợi ích nào với trong quá trình thực hiện.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tôi là tác giả duy nhất của bài viết này, không có sự đóng góp nào từ bất kỳ ai khác và chịu trách nhiệm về nội dung được trình bày trong bài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. United Nations, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, dịch. Giới thiệu Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966). Hà Nội: Nhà xuất bản Hồng Đức; 2012.
2. The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, The Joint United Nations Programme on HIV/AIDS. International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights. Consolidated Version. 2006.
3. Phụng MV. Tìm hiểu sự kỳ thị, phân biệt đối xử với người lao động nhiễm HIV/AIDS tại nơi làm việc. Tạp chí khoa học Đại học Thủ Dầu Một. 2022;4(59):14–22.
4. PTT (NASATI). Tỷ lệ tái phát, tái nhiễm lao và yếu tố nguy cơ ở bệnh nhân đồng nhiễm lao/HIV tại Việt Nam. 2023. Ngày truy cập: 2025-02-14. Available from: <https://www.vista.gov.vn/news/ket-qua-nghien-cuu-trien-khai/ty-le-tai-phat-tai-nhiem-lao-va-yeu-to-nguy-co-o-benh-nhan-dong-nhiem-lao-hiv-tai-viet-nam-6664.html>.
5. Hà P. Kỳ thị, phân biệt đối xử với người nhiễm HIV/AIDS: Nguyên nhân và hậu quả; 2020. Available from: <https://vaac.gov.vn/ky-thi-phan-biet-doi-xu-voi-nguoi-nhiem-hiv-aids-nguyen-nhan-va-hau-qua.html>.



The right to work of people living with HIV according to Vietnamese law

Vu Vo Tan*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

From a philosophical perspective, labor is considered a special commodity associated with human beings. While labor relations are theoretically based on equality, in practice, discrimination and stigmatization against people living with HIV persist. This remains one of the key factors contributing to this group's persistently high unemployment rate, with trends continuing to be unfavorable. Practice shows that the problem of employment and career opportunities for people living with HIV in our country is still attracting the attention of society and needs to be urgently addressed. In this article, the author focuses on analyzing and researching the theoretical basis and legal regulations in Vietnam regarding the right to work of people living with HIV, combined with an evaluation of practical implementation, thereby proposing several recommendations and solutions to enhance the effectiveness of ensuring the right to work for people living with HIV in practice. It is important to note that, from an epidemiological perspective, individuals with AIDS are essentially people living with HIV and have the legal right to work. However, due to the late-stage progression of the disease, which results in a loss of work capacity, they cannot exercise this right and thus fall outside the scope of this study.

Key words: Right to work, employment, HIV, people living with HIV.

The People's Procuracy of Binh Duong Province, Vietnam

Correspondence

Vu Vo Tan, The People's Procuracy of Binh Duong Province, Vietnam

Email: vu.votanvu.10.2@gmail.com

History

- Received: 16-02-2025
- Revised: 03-4-2025
- Accepted: 07-6-2025
- Published Online: 30-6-2025

DOI :

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v9i2.1576>



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Vo Tan V. **The right to work of people living with HIV according to Vietnamese law.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.* 2025; 9(2):6167-6175.