

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

Số: /BC-BNV

BÁO CÁO

Đánh giá tình hình thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Nội vụ đã tiến hành đánh giá tình hình thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (sau đây gọi tắt là Nghị định số 145/2020/NĐ-CP). Cụ thể như sau:

I. BỐI CẢNH THỰC HIỆN TỔNG KẾT

1. Bối cảnh liên quan đến dự thảo Nghị định

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP có hiệu lực thi hành từ ngày 01/02/2021, bao gồm 12 Chương với 115 Điều, trong đó quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành 10 nhóm nội dung lớn về điều kiện lao động và quan hệ lao động tại Bộ luật Lao động năm 2019¹, cho thấy phạm vi điều chỉnh rộng, tác động sâu rộng đến việc quản lý, sử dụng nguồn nhân lực vào quá trình xây dựng, phát triển kinh tế xã hội thời gian qua. Qua 05 năm triển khai thực hiện, các nội dung quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được đánh giá có tính khả thi cao, phù hợp với thực tiễn phát triển của thị trường lao động, quan hệ lao động của Việt Nam, tạo hành lang pháp lý để các doanh nghiệp hoạt động, bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Tuy nhiên, quá trình triển khai thực tiễn cho thấy vẫn còn hạn chế, bất cập trong tổ chức thực hiện, do đó cần tiếp tục rà soát, sửa đổi quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP để bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động đồng thời tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

¹Quản lý lao động theo khoản 3 Điều 12; Hợp đồng lao động theo khoản 4 Điều 21.điểm d khoản 1 Điều 35, điểm d khoản 2 Điều 36, khoản 4 Điều 46, khoản 4 Điều 47, khoản 3 Điều 51; Cho thuê lại lao động theo khoản 3 Điều 12; Tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo khoản 4 Điều 63; tiền lương theo khoản 3 Điều 92, khoản 3 Điều 96, khoản 4 Điều 98; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo khoản 5 Điều 107, khoản 7 Điều 113, Điều 116; Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo khoản 5 Điều 118, khoản 6 Điều 122, khoản 2 Điều 130, Điều 131; Lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới theo khoản 6 Điều 135; Lao động là người giúp việc gia đình theo khoản 2 Điều 161; Giải quyết tranh chấp lao động theo khoản 2 Điều 161; Giải quyết tranh chấp lao động theo khoản 2 Điều 184; khoản 6 Điều 185, khoản 2 Điều 209, khoản 2 Điều 210.

Trong bối cảnh tiếp tục đẩy mạnh cuộc cách mạng tinh gọn tổ chức bộ máy, Đảng và Nhà nước đã có nhiều văn bản chỉ đạo về vấn đề hoàn thiện thể chế; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, nâng cao vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm của chính quyền địa phương, bảo đảm hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan trong hệ thống chính trị, như: Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa XII; Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số quốc gia; Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII; Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới; Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân; Nghị quyết số 203/2025/QH15 ngày 16/6/2025 của Quốc hội về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Các luật như Luật Thanh tra ngày 25/6/2025; Luật Đầu tư ngày 11/12/2025 được Quốc hội thông qua đã sửa đổi các nội dung về chức năng, thẩm quyền thanh tra (một số bộ, ngành không thực hiện chức năng thanh tra); cắt giảm ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện, trong đó có ngành, nghề hoạt động cho thuê lại lao động. Bên cạnh đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 129/2025/NĐ-CP ngày 11/6/2025 quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương 02 cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ; Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP ngày 18/5/2026 phân quyền, cắt giảm, đơn giản hóa thủ tục hành chính, điều kiện kinh doanh, trong đó có hoạt động cho thuê lại lao động. Các nội dung này hết hiệu lực ngày 01/3/2027).

Ngày 16/01/2026, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 125/QĐ-TTg về Chương trình công tác năm 2026 của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, trong đó Bộ Nội vụ được giao chủ trì xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Từ những bối cảnh nêu trên, việc đánh giá sơ kết tình hình thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP là cần thiết, nhằm đánh giá đầy đủ kết quả đạt được, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân; đồng thời làm cơ sở nghiên cứu, xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 145/2020/NĐ-CP bảo đảm phù hợp, thống nhất với các quy định pháp luật có liên quan, đáp ứng yêu cầu tổ chức bộ máy mới và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

2. Quá trình triển khai

Ngày 28/01/2026, Bộ Nội vụ đã có công văn số 810/BNV-CTL&BHXH và công văn số 811/BNV-CTL&BHXH gửi các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Sở Nội vụ các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, một số Tập đoàn, Tổng công ty và các đơn vị có liên quan đề nghị sơ kết 05 năm thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Từ thực tiễn công tác quản lý nhà nước về lao động và trên cơ sở báo cáo sơ kết của 18 bộ, ngành, 14 Tập đoàn kinh tế, Tổng công ty, 34 Sở Nội vụ tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Bộ Nội vụ tổng hợp, hoàn thiện Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

II. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật

a) Ở Trung ương

(1) Hàng năm, Bộ Nội vụ (trước là Bộ Lao động – Thương binh và xã hội) tổ chức tuyên truyền, phổ biến các nội dung quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP thông qua nhiều hình thức như:

(i) Tổ chức các lớp tập huấn quy định pháp luật cho các đối tượng áp dụng của Nghị định, gồm công chức của Sở Nội vụ (trước là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội), Ban quản lý Khu công nghiệp, Khu chế xuất, Khu kinh tế, Khu công nghệ cao ở các tỉnh, thành phố, cán bộ công đoàn các cấp, người sử dụng lao động: người làm công tác tổ chức nhân sự của các tập đoàn, công ty nhà nước, doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ chức đại diện người sử dụng lao động....

(ii) Xây dựng nhiều chuyên mục, chương trình, tin, bài phổ biến trên website, báo chí, truyền hình trung ương và địa phương; phối hợp với các phương tiện thông tin đại chúng (VOV, VTV...) thực hiện các chương trình tư vấn pháp luật lao động trực tiếp giúp nâng cao nhận thức cũng như giải đáp vướng mắc của các khán giả trên phạm vi cả nước.

(iii) Phối hợp với các Hiệp hội doanh nghiệp tổ chức các hội nghị đối thoại chính sách pháp luật lao động cho người làm công tác nhân sự của các doanh nghiệp, người lao động, đại diện các hiệp hội, các khu công nghiệp, khu chế xuất, các tập đoàn kinh tế, đại diện cơ quan quản lý nhà nước tại các địa phương tập trung đông lao động như: Hà Nội, Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Vĩnh Phúc...

(2) Hàng năm, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng kế hoạch phổ biến, giáo dục pháp luật trong toàn hệ thống, trong đó nội dung tuyên truyền, phổ biến về pháp luật luôn được quan tâm dành thời lượng lớn. Giai đoạn 2021 – 2022, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tổ chức 10 lớp tập huấn chuyên sâu về pháp luật lao động cho gần 1.000 lượt cán bộ công đoàn làm công tác chính sách, pháp luật cấp tỉnh, cán bộ công đoàn khu công nghiệp và

công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có đông người lao động; biên soạn, phát hành 30.000 tài liệu; 50.000 cuốn cẩm nang thương lượng tập thể; tổ chức chương trình “Giờ thứ 9+” với nhiều nội dung liên quan pháp luật lao động. Năm 2024, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tổ chức cuộc thi Công nhân, viên chức, lao động tìm hiểu về Luật Công đoàn và Luật Bảo hiểm xã hội với gần 400.000 lượt người tham dự.

b) Ở địa phương

Công tác tuyên truyền, phổ biến Nghị định số 145/2020/NĐ-CP được các địa phương xác định là nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ban hành các Kế hoạch để triển khai công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật trên địa bàn, trên cơ sở đó, các sở, ban, ngành địa phương đã xây dựng kế hoạch triển khai cụ thể theo ngành, lĩnh vực để tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật đến các đối tượng phù hợp với thực tế, yêu cầu của từng đơn vị.

Hình thức tuyên truyền được triển khai đa dạng, có sự đổi mới, kết hợp giữa hình thức truyền thống và ứng dụng công nghệ thông tin, tăng khả năng tiếp cận của người lao động và người sử dụng lao động như: tổ chức hội nghị, lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ; đối thoại trực tiếp với doanh nghiệp và người lao động; lồng ghép tuyên truyền trong hoạt động thanh tra, kiểm tra; đăng tải thông tin trên cổng thông tin điện tử của các cơ quan nhà nước, hệ thống báo chí, phát thanh, truyền hình; biên soạn, phát hành tài liệu, tờ rơi, sổ tay pháp luật; tuyên truyền pháp luật qua các nhóm Zalo, Facebook của các nhóm doanh nghiệp... Một số địa phương như Cần Thơ, Lào Cai, Quảng Ngãi, Hải Phòng đã tổ chức cuộc thi trực tuyến và trực tiếp tìm hiểu pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội tới rộng rãi người lao động.

Thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, nhận thức và ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động đã có chuyển biến tích cực, góp phần phòng ngừa vi phạm và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong các lĩnh vực thuộc phạm vi điều chỉnh của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

2. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện quy định pháp luật

a) Ở Trung ương:

(1) Giai đoạn 2021 – 2025, Thanh tra Bộ Nội vụ (trước là Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội) đã thực hiện 1.152 cuộc thanh tra, ban hành 235 quyết định xử phạt vi phạm hành chính, với tổng số tiền là 15,99 tỷ đồng².

² - Năm 2021, Thanh tra Bộ đã thực hiện 267 cuộc thanh tra, ban hành 1.357 kiến nghị yêu cầu đối tượng thanh tra thực hiện, 41 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền là 1,890 tỷ đồng.

(2) Hàng năm, Bộ Nội vụ tiến hành kiểm tra, nắm tình hình thực hiện quy định pháp luật về lao động, tiền lương, việc làm, bình đẳng giới, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại một số doanh nghiệp tại các địa phương³. Qua kiểm tra, nắm tình hình đã giúp Bộ Nội vụ có những thông tin cần thiết phục vụ cho công tác xây dựng chính sách, nhất là phục vụ cho triển khai xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động; kịp thời hướng dẫn việc thi hành các quy định của pháp luật lao động trong các lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ, giúp cho các bên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ luật định, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

b) Ở địa phương

Công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động được các địa phương tăng cường thực hiện. Tổng hợp báo cáo từ các địa phương, giai đoạn 2021 – 2025, Sở Nội vụ đã thực hiện và phối hợp với các sở, ban, ngành có liên quan thanh tra, kiểm tra tại 37.831 doanh nghiệp, xử phạt vi phạm hành chính số tiền là 36,066 tỷ đồng.

Qua công tác thanh tra, kiểm tra, các hành vi vi phạm hành chính được phát hiện chủ yếu liên quan đến: chậm đóng, đóng không đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; vi phạm quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; vi phạm quy định về an toàn, vệ sinh lao động. Bên cạnh việc lập biên bản và xử lý vi phạm hành chính, các đoàn thanh tra, kiểm tra còn kết hợp hướng dẫn, giải thích các quy định của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP để nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động, từng bước hạn chế các vi phạm, tranh chấp lao động phát sinh.

3. Tình hình triển khai thực hiện các quy định pháp luật của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

3.1. Về quản lý lao động

- Năm 2022, Thanh tra Bộ đã thực hiện 344 cuộc thanh tra (22 cuộc thanh tra hành chính, 322 cuộc thanh tra chuyên ngành); qua đó ban hành 98 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền phạt trên 9,1 tỷ đồng, đồng thời ban hành 42 văn bản đôn đốc thi hành quyết định xử phạt.

- Năm 2023, Thanh tra Bộ đã thực hiện 278 cuộc thanh tra (11 cuộc thanh tra hành chính, 266 cuộc thanh tra chuyên ngành), ban hành 56 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền phạt khoảng 2,97 tỷ đồng.

- Năm 2024, Thanh tra Bộ đã thực hiện 263 cuộc thanh tra, ban hành 40 quyết định xử phạt vi phạm hành chính với tổng số tiền phạt trên 2,03 tỷ đồng.

³ Giai đoạn 2021 – 2024, bình quân mỗi năm, các đơn vị thuộc Bộ triển khai kiểm tra, giám sát tại khoảng 15 tỉnh, thành phố với nội dung kiểm tra bao trùm toàn bộ các quy định về các nội dung tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Năm 2025 - 2026, Bộ Nội vụ đã tiến hành kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lĩnh vực cho thuê lại lao động, nội quy lao động tại thành phố Hà Nội, Hải Phòng, Hồ Chí Minh; kiểm tra việc thực hiện các quy định pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và các nội dung có liên quan tại Trung tâm dịch vụ việc làm, cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, Hải Phòng; kiểm tra việc chấp hành quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tại 09 đơn vị sử dụng lao động; kiểm tra kết quả 05 năm thực hiện chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030; tình hình thực hiện công tác vì sự tiến bộ của phụ nữ và công tác quản lý nhà nước về thanh niên tại tỉnh Cà Mau, An Giang, Quảng Ngãi.

Theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Cục Thống kê (Bộ Tài chính) thì tính đến tháng 12/2025, tổng số người tham gia bảo hiểm xã hội trên toàn quốc đạt hơn 20,4 triệu người (chiếm khoảng 42,4% - 42,7% lực lượng lao động trong độ tuổi), trong đó số tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là 18,1 triệu người và bảo hiểm xã hội tự nguyện khoảng 2,3 triệu người.

Trong thời gian qua, công tác quản lý lao động nói chung được diễn ra khá đồng bộ trên phạm vi cả nước, cụ thể như sau: (1) Các văn bản quy phạm pháp luật quy định về quản lý lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam được ban hành tương đối đầy đủ và đồng bộ; (2) Công tác quản lý lao động đang dần phù hợp với bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng phát triển; (3) Các quy định về vấn đề tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc tại Việt Nam trong thời gian qua đã tạo điều kiện bình đẳng cho doanh nghiệp, tổ chức và người sử dụng lao động trong việc tuyển và sử dụng lao động, không hạn chế số lượng lao động được tuyển theo nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp, tổ chức; (4) Trình tự, thủ tục, hồ sơ trong tuyển và sử dụng lao động đã giảm bớt thủ tục hành chính, phù hợp với tình hình thực tế; (5) Ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý lao động tại các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có sử dụng lao động được quan tâm, thúc đẩy.

3.2. Về hợp đồng lao động

(i) Quy định về nội dung hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước đã thể hiện rõ quyền và trách nhiệm của người được thuê làm giám đốc doanh nghiệp có vốn nhà nước, thời hạn, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng. Tổng hợp từ báo cáo của các bộ, ngành, địa phương cho thấy trên thực tế chưa phát sinh trường hợp người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước, do đó chưa ghi nhận phát sinh vướng mắc đối với nội dung này trong triển khai thực hiện.

(ii) Các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động (thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với một số ngành, nghề, công việc đặc thù; trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm) được các địa phương đánh giá là phù hợp, góp phần bảo đảm tính ổn định trong sản xuất, kinh doanh, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Đa số doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện đúng các quy định về thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

(iii) Các quy định về xử lý hợp đồng lao động vô hiệu được các địa phương đánh giá là rõ ràng, cụ thể, có tính khả thi, là căn cứ pháp lý cho Tòa án nhân dân giải quyết các vụ việc tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động. Một số vụ việc giao kết hợp đồng lao động sai loại, ký kết không đúng thẩm quyền, thỏa thuận tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu, thỏa thuận vượt giờ

làm thêm... khi bị phát hiện đã được tuyên bố vô hiệu và xử lý đúng quy định, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

3.3. Về cho thuê lại lao động

(1) Tính đến ngày 31/12/2025, cả nước có 650 doanh nghiệp có Giấy phép cho thuê lại lao động còn hiệu lực đang hoạt động; trụ sở chính tại 29 tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương với tổng số 342.083 người lao động thuê lại, trong đó Thành phố Hồ Chí Minh có 180 doanh nghiệp, Đồng Nai có 105 doanh nghiệp, Hà Nội có 84 doanh nghiệp, Bắc Ninh có 73 doanh nghiệp, Hải Phòng có 66 doanh nghiệp.... Các doanh nghiệp thực hiện ký quỹ 02 tỷ đồng tại các ngân hàng thương mại theo quy định.

Quy định pháp luật về cho thuê lại lao động tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cơ bản phù hợp với thực tiễn cũng như phù hợp với cách tiếp cận chung của nhiều quốc gia, trong đó việc cho thuê lại lao động không là hoạt động kinh doanh được khuyến khích phát triển và phải được quản lý chặt chẽ từ cơ quan quản lý nhà nước. Quan điểm trên được thể hiện tại: (1) Quy định doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải thực hiện ký quỹ 02 tỷ đồng tại ngân hàng thương mại nhằm bảo đảm quyền lợi cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động không thực hiện đúng nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định; (2) Quy định đầy đủ, rõ ràng thẩm quyền, quy trình, thủ tục cấp phép, gia hạn, thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp khi thực hiện; (3) Quy định trách nhiệm báo cáo của doanh nghiệp cho thuê lại, ngân hàng nhận ký quỹ đối với cơ quan quản lý nhà nước nhằm tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát từ phía cơ quan quản lý nhà nước.

Việc triển khai thực hiện các quy định pháp luật về cho thuê lại lao động được cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương, các doanh nghiệp thực hiện cơ bản đầy đủ, cụ thể: (1) Hoạt động hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến pháp luật được các địa phương triển khai thực hiện bằng nhiều hình thức phong phú, hiệu quả; công tác thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp cho thuê lại lao động được thực hiện lồng ghép trong các cuộc kiểm tra, thanh tra pháp luật lao động; (2) Việc thẩm định hồ sơ cấp giấy phép được Sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện nghiêm túc, ít phát sinh sai phạm; (3) Việc thực hiện chế độ thông tin, báo cáo được các địa phương, doanh nghiệp thực hiện đầy đủ; (4) Việc chấp hành quy định pháp luật về cấp giấy phép, ký quỹ, thực hiện cho thuê lại lao động theo danh mục công việc, thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động thuê lại được các doanh nghiệp cho thuê lại và bên thuê lại thực hiện tương đối đầy đủ.

(2) Luật Đầu tư 2025 bỏ ngành nghề cho thuê lại lao động trong danh mục ngành, nghề kinh doanh có điều kiện. Ngày 18/5/2026, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP về phân quyền, phân cấp, cắt giảm, đơn giản

hóa thủ tục hành chính, điều kiện kinh doanh, trong đó sửa đổi, bổ sung các quy định về cho thuê lại lao động để phù hợp với quy định tại Luật Đầu tư năm 2025 và bảo đảm hiệu quả quản lý nhà nước về cho thuê lại lao động trong thời gian tới, cụ thể: (i) Bãi bỏ các quy định về điều kiện, thẩm quyền, trình tự, thủ tục cấp, gia hạn, cấp lại, thu hồi giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động; (ii) Bổ sung quy định về thông báo hoạt động cho thuê lại lao động, thông báo chấm dứt hoạt động cho thuê lại lao động của doanh nghiệp; (iii) Sửa đổi, bổ sung trách nhiệm tổ chức thực hiện về cho thuê lại lao động của doanh nghiệp cho thuê lại, Sở Nội vụ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Bộ Nội vụ.

3.4. Về đối thoại tại nơi làm việc

(i) Các nội dung quy định về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc đã cụ thể hóa mô hình đối thoại theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, bảo đảm người lao động tham gia hoặc không tham gia tổ chức đại diện người lao động đều có thể thực hiện quyền được tham vấn tại nơi làm việc thông qua trao đổi, đối thoại với người sử dụng lao động; quy định nguyên tắc về số lượng, thành phần tham gia đối thoại làm cơ sở để hai bên xác lập phù hợp với điều kiện doanh nghiệp, trong đó bên người sử dụng lao động phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật và bảo đảm ít nhất 03 người, bên người lao động ít nhất từ 03 - 24 người tùy theo quy mô lao động, trên cơ sở đó phân bổ cho từng tổ chức đại diện; danh sách đại diện các bên được duy trì ổn định ít nhất 2 năm và được công bố công khai nhằm bảo đảm sự ổn định tương đối về chủ thể tham gia đối thoại; đối với việc tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, ý kiến đưa ra đối thoại bên người lao động phải có sự đồng ý của ít nhất 30% số thành viên đại diện⁴.

(ii) Các nội dung quy định về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc bảo đảm quyền của người lao động trong thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở (quyền được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và được kiểm tra, giám sát của người lao động), đồng thời bổ sung quy định về các hình thức thể hiện tương ứng với những quyền này.

Trong quá trình thực hiện quy định pháp luật, các doanh nghiệp nhận thức sâu sắc hơn sự cần thiết, ý nghĩa và tầm quan trọng về vai trò của đối thoại, thực hiện dân chủ cơ sở tại nơi làm việc; tiến hành xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc gắn với điều kiện thực tiễn của doanh nghiệp. Việc duy trì hoạt động đối thoại tại doanh nghiệp giúp cho người lao động và người sử dụng lao động có sự chia sẻ, khắc phục khó khăn, duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, ổn định việc làm, đời sống người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp.

⁴ Tỷ lệ này được quy định nhằm bảo đảm vấn đề đưa ra đối thoại nhận được sự quan tâm nhất định, phù hợp nguyên tắc đối thoại để trao đổi, tham vấn những vấn đề mang tính tập thể, hạn chế tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Quy định này có sự tham khảo kinh nghiệm của các nước và khuyến nghị của chuyên gia ILO.

3.5. Về tiền lương

(i) Các nội dung quy định về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia, cơ chế bảo đảm hoạt động của Hội đồng tiền lương quốc gia đã tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho việc tổ chức và vận hành Hội đồng tiền lương quốc gia theo cơ chế ba bên, bao gồm đại diện cơ quan nhà nước, tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động, góp phần tăng cường tính minh bạch, khách quan và cân bằng lợi ích trong quá trình thảo luận, đề xuất chính sách; nâng cao vai trò tham vấn chính sách của Hội đồng, đặc biệt là nhiệm vụ nghiên cứu, đánh giá các yếu tố liên quan đến tiền lương tối thiểu và khuyến nghị mức lương tối thiểu vùng cho Chính phủ; chuẩn hóa quy trình làm việc, tạo điều kiện để các bên tham gia thảo luận, thương lượng trên cơ sở dữ liệu và phân tích thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng các khuyến nghị chính sách, đồng thời giúp Chính phủ có thêm cơ sở để xem xét, quyết định mức lương tối thiểu vùng phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Qua đó đã góp phần thúc đẩy hoạt động hiệu quả của Hội đồng Tiền lương quốc gia, trong giai đoạn 05 năm vừa qua, các báo cáo khuyến nghị hàng năm cho Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng theo tháng, theo giờ cơ bản đều được Chính phủ đồng ý, thống nhất hàng trên cơ sở đó, Bộ Nội vụ đã tham mưu Chính phủ ban hành các Nghị định điều chỉnh tiền lương tối thiểu vùng hàng năm các lần điều chỉnh được ghi nhận như sau: năm 2021 tăng khoảng 5,5%, 2022 tăng 6%, 2023 giữ nguyên mức 2022 (không điều chỉnh), 2024 tăng 6%, 2025 giữ nguyên mức 2024 (không điều chỉnh) và 2026 tăng 7,2%.

(ii) Các quy định về hình thức trả lương rõ ràng, đầy đủ, tạo hành lang pháp lý để người sử dụng lao động lựa chọn và áp dụng các phương thức trả lương phù hợp với đặc điểm sản xuất, kinh doanh và tổ chức lao động của doanh nghiệp, như trả lương theo thời gian, theo sản phẩm hoặc theo khoán. Việc quy định cụ thể các hình thức trả lương giúp doanh nghiệp chủ động hơn trong quản trị nhân lực và chi phí lao động, đồng thời góp phần bảo đảm tính minh bạch trong việc xác định tiền lương và quyền lợi của người lao động. Theo số liệu điều tra chuyên đề về sản xuất, kinh doanh, lao động - tiền lương trong doanh nghiệp và đời sống người lao động năm 2025 của Bộ Nội vụ thì trong số 2.773 doanh nghiệp, có đến 2.732 doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương tháng, chiếm 98,5%; số doanh nghiệp trả lương theo giờ là 10, chiếm 0,4%; số doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm và trả lương khoán đều là 15, chiếm 0,5%; chỉ có 01 doanh nghiệp chọn hình thức trả lương khác. Điều này phản ánh xu hướng duy trì lực lượng lao động lâu dài và mức độ ổn định tương đối của thị trường lao động.

(iii) Các quy định về tiền lương làm thêm giờ đã góp phần bảo đảm tốt hơn quyền lợi của người lao động. Quy định rõ mức trả lương làm thêm giờ theo từng thời điểm làm thêm (ngày làm việc bình thường, ngày nghỉ hằng tuần, ngày lễ, tết tương ứng với mức ít nhất 150%, 200%, 300%) đã giúp người lao động

được bù đắp tương xứng với thời gian và cường độ lao động tăng thêm, đồng thời tạo cơ sở pháp lý để cơ quan quản lý nhà nước và các bên liên quan giám sát việc thực hiện trong doanh nghiệp.

(iii) Các quy định về tiền lương khi làm việc vào ban đêm đã góp phần bảo đảm chế độ đãi ngộ phù hợp đối với người lao động làm việc trong điều kiện đặc thù về thời gian. Việc quy định mức trả lương cao hơn so với giờ làm việc bình thường đã thể hiện sự quan tâm của pháp luật lao động đối với sức khỏe và điều kiện làm việc của người lao động, đồng thời khuyến khích doanh nghiệp bố trí lao động hợp lý và tuân thủ các quy định liên quan.

3.6. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Sau hơn 05 năm triển khai, các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đã được các bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp triển khai tương đối đồng bộ và đạt được một số kết quả tích cực, góp phần bảo đảm quyền lợi của người lao động, ổn định quan hệ lao động và hỗ trợ doanh nghiệp trong việc tổ chức sản xuất kinh doanh. Hệ thống quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đã góp phần tạo hành lang pháp lý rõ ràng cho người sử dụng lao động và người lao động trong việc tổ chức và quản lý lao động, bảo đảm hài hòa giữa yêu cầu sản xuất kinh doanh và bảo vệ sức khỏe, quyền lợi của người lao động. Các doanh nghiệp cơ bản đã ban hành nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể và các quy chế nội bộ quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi phù hợp với quy định của pháp luật.

Qua tổng hợp báo cáo của các cơ quan, đơn vị cho thấy việc chấp hành quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhìn chung được thực hiện nghiêm túc, ít phát sinh vi phạm. Nhiều doanh nghiệp đã đưa nội dung này vào hệ thống quản trị lao động và kiểm soát thông qua các phần mềm quản lý nhân sự⁵. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp đã gắn việc quản lý thời giờ làm việc với năng suất lao động và hiệu quả công việc, qua đó góp phần nâng cao hiệu quả sử dụng lao động và tạo động lực làm việc cho người lao động. Một số đơn vị đã áp dụng linh hoạt các hình thức tổ chức làm việc như làm việc theo ca, theo vị trí việc làm hoặc theo sản phẩm nhằm phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh.

3.7. Về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Theo số liệu báo cáo của các địa phương cho thấy, có khoảng 70% doanh nghiệp đã thực hiện xây dựng và đăng ký nội quy lao động đến cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương (tại tỉnh Hà Tĩnh có 85% - 90% doanh nghiệp đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động đến cơ quan quản lý nhà nước), các nội quy lao động được xây dựng cơ bản phù hợp với đặc điểm sản xuất, kinh doanh của từng doanh nghiệp và không trái quy định pháp luật. Việc xử lý kỷ luật lao động được

⁵ Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam quản lý lao động thông qua hệ thống phần mềm quản trị nguồn nhân lực, qua đó theo dõi và cập nhật đầy đủ thông tin liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động.

thực hiện theo đúng trình tự, thẩm quyền và thời hiệu của pháp luật, hình thức xử lý kỷ luật phổ biến áp dụng là khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương. Việc thực hiện quy định về trách nhiệm vật chất được các doanh nghiệp thực hiện thận trọng, việc xác định mức bồi thường và khấu trừ tiền lương được thực hiện trong giới hạn của pháp luật cho phép, bảo đảm hài hòa giữa quyền quản lý của người sử dụng lao động và điều kiện sinh hoạt tối thiểu của người lao động, phối hợp với người lao động trong quá trình xác minh, hạn chế phát sinh tranh chấp.

Nhìn chung, các quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đã ngày càng hoàn thiện hơn, phù hợp với thực tiễn, tạo điều kiện tốt hơn cho người sử dụng lao động có căn cứ để xử lý kỷ luật lao động, tránh những khiếu nại, khiếu kiện từ phía người lao động. Đồng thời, các quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất cũng bảo vệ người lao động trong việc quy định trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật chặt chẽ và theo cơ chế “tiền kiểm” như người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật; phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở mà người lao động đang bị xử lý kỷ luật là thành viên; người sử dụng lao động phải chứng minh hành vi vi phạm kỷ luật của người lao động, phiên họp phải được ghi lại thành văn bản.

3.8. Về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới

Các quy định về lao động nữ và bình đẳng giới tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP bảo đảm nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động theo quy định của các Công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên như Công ước của Liên Hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW), Công ước 100 của ILO về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho những công việc có giá trị như nhau, Công ước số 111 của ILO về xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động thông qua các quy định về quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới; tăng cường phúc lợi và cải thiện điều kiện làm việc; chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ; tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động; giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động về chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động; chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động.

Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố đã có nhiều giải pháp chỉ đạo, quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục mầm non như điều chỉnh quy hoạch khu công nghiệp, dành một phần đất để quy hoạch trường mầm non; dành quỹ đất để phục vụ an sinh xã hội, đất trong khu dân cư gần khu công nghiệp; huy động nguồn lực đầu tư xây dựng trường mầm non tại các khu công nghiệp, khu chế xuất từ nguồn ngân sách nhà nước, nguồn vốn vay, nguồn xã hội hóa. Theo thống kê của các Sở Giáo dục và Đào tạo, ở địa bàn có nhiều lao động có 3.137 cơ sở giáo dục mầm non (3.612 trường công lập, 1.770 trường ngoài công lập và 7.755 cơ sở giáo dục mầm non độc lập tư thục), các cơ sở này huy động khoảng 1,8 triệu

trẻ em với hơn 212.000 người là cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, giáo viên, nhân viên. Quy mô nhóm lớp độc lập tự thực phát triển nhanh ở khu đông dân cư, khu công nghiệp, khu chế xuất với mức học phí thấp, nhận trông trẻ dưới 36 tháng tuổi, thời gian trông giữ trẻ linh hoạt, phù hợp với việc bố mẹ làm việc theo ca, đáp ứng nhu cầu của người lao động có mức thu nhập thấp.

Quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã khá toàn diện, bắt buộc doanh nghiệp phải có nội quy cụ thể, định nghĩa rõ các hình thức quấy rối (thể chất, lời nói, phi lời nói) và quy trình xử lý, giúp bảo vệ quyền lợi người lao động tốt hơn và nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Công tác hướng dẫn thực hiện các quy định pháp luật được các bộ, ngành, địa phương quan tâm triển khai theo chức năng, nhiệm vụ được giao⁶.

3.9. Những quy định riêng đối với lao động là người giúp việc gia đình

Tính đến năm 2024, cả nước có khoảng 102.230 lao động là người giúp việc gia đình, chủ yếu là phụ nữ, có trình độ học vấn phổ biến ở bậc trung học cơ sở trở xuống, đến từ nông thôn, có mức sống nghèo và không được đào tạo nghề, độ tuổi của người lao động chủ yếu là trung niên (từ 36 - 65 tuổi); mức tiền lương bình quân khoảng 5 triệu đồng/tháng, ngoài ra, một số người lao động giúp việc gia đình được trả thêm tiền thưởng khi hoàn thành tốt công việc, tiền thưởng lễ tết hoặc hỗ trợ tiền về thăm nhà; điều kiện sống của người lao động giúp việc gia đình ở cùng chủ nhà tương đối thoải mái; chưa có phát sinh tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và lao động là người giúp việc gia đình.

Các nội dung quy định về lao động là người giúp việc gia đình tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (định nghĩa về lao động giúp việc gia đình; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động giúp việc gia đình; trách nhiệm quản lý lao động là người giúp việc gia đình của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã) được đánh giá là một bước tiến tích cực trong việc xây dựng khung pháp lý về lao động giúp việc gia đình cũng như từng bước đưa giúp việc gia đình trở thành một nghề trong thị trường lao động. phù hợp với đặc

⁶ - Hàng năm, Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan tuyên truyền, phổ biến các chính sách đối với lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Bộ Tài chính đã tham mưu, hướng dẫn các chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động về thuế giá trị gia tăng tại Nghị định số 181/2025/NĐ-CP ngày 01/7/2025 của Chính phủ, quy định về thuế thu nhập doanh nghiệp tại Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp số 67/2025/QH15 và Nghị định số 320/2025/NĐ-CP ngày 15/12/2025 của Chính phủ.

- Bộ Giáo dục và Đào tạo tham mưu, hướng dẫn thực hiện quy định về tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động tại Nghị định số 105/2020/NĐ-CP ngày 08/9/2020 của Chính phủ quy định chính sách phát triển giáo dục mầm non; Quyết định số 2270/QĐ-TTg ngày 14/10/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình “Nâng cao chất lượng giáo dục mầm non ở địa bàn đô thị, khu công nghiệp giai đoạn 2025-2035, định hướng đến năm 2045”; Nghị định số 277/2025/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành Nghị quyết số 218/2025 ngày 26/6/2025 của Quốc hội về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 3-5 tuổi; Nghị định số 311/2025/NĐ-CP ngày 5/12/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 71/2020/NĐ-CP quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở; Công văn số 7237/BGDĐT-GDMN ngày 26/12/2023 về việc phối hợp chỉ đạo thực hiện chính sách đối với giáo dục mầm non tại địa bàn có khu công nghiệp, nơi tập trung nhiều lao động.

+ Bộ Y tế hướng dẫn tiêu chuẩn về buồng tắm, buồng vệ sinh; hướng dẫn danh mục khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ khi khám sức khỏe định kỳ.

điểm riêng có của người lao động giúp việc gia đình, công việc giúp việc gia đình qua đó tạo hành lang pháp lý cơ bản giúp điều chỉnh hoạt động lao động giúp việc gia đình, giúp cải thiện điều kiện, chế độ làm việc cho người lao động đồng thời bảo vệ hài hòa quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

3.10. Giải quyết tranh chấp lao động

(i) Tính đến tháng 6 năm 2025, các tỉnh/thành phố kiện toàn hệ thống hòa giải lao động với 2.186 hòa giải viên lao động đang hoạt động trong nhiệm kỳ; các tỉnh/thành phố thành lập Hội đồng trọng tài lao động theo quy định mới với 746 trọng tài viên lao động, sau khi kiện toàn, đa số các tỉnh/thành phố đều đã ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động, quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động làm cơ sở để các thiết chế này hoạt động, các thiết chế này đã từng bước vận hành và phát huy vai trò trong giải quyết tranh chấp lao động⁷. Sau khi sắp xếp lại tổ chức bộ máy, xây dựng chính quyền địa phương 02 cấp, các địa phương đang khẩn trương rà soát, củng cố đội ngũ hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành, bảo đảm phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy, chính quyền địa phương 02 cấp. Trên thực tế, các địa phương đã quan tâm, chỉ đạo thực hiện các giải pháp phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của các bên; đồng thời bước đầu chú trọng các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ chế, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, từng bước đáp ứng tốt hơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

(ii) Các nội dung quy định về Hòa giải viên lao động được kế thừa từ các quy định trước đây về tiêu chuẩn; trình tự và thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử; chế độ, điều kiện hoạt động và quản lý hòa giải viên lao động nhưng sửa đổi theo hướng đơn giản hóa quy trình thủ tục. Điều chỉnh chế độ, điều kiện hoạt động của hòa giải viên lao động với mức bồi dưỡng trả theo ngày làm việc thực tế (bằng 5% mức lương tối thiểu bình quân các vùng)⁸ thay cho mức bồi dưỡng tính bằng tiền, đồng thời giao cho địa phương quy định mức bồi dưỡng cao hơn phù hợp với khả năng ngân sách; quy định rõ trách nhiệm

⁷ Kể từ khi có Bộ luật Lao động 2019, Hội đồng Trọng tài lao động tỉnh Đồng Nai đã tiếp nhận, giải quyết thành công 01 vụ tranh chấp lao động cá nhân vào năm 2022, 03 vụ tranh chấp lao động cá nhân năm 2024; Hội đồng trọng tài tỉnh Hòa Bình đã giải quyết 01 vụ tranh chấp lao động cá nhân năm 2024; Hội đồng trọng tài Thành phố Hồ Chí Minh giải quyết 01 vụ năm 2025. Ngoài ra, Hội đồng trọng tài lao động Thành phố Hồ Chí Minh trong 06 tháng đầu năm 2024 đã tiếp nhận 05 đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp nhưng đã trả lại đơn do không có sự đồng thuận của các bên hoặc chưa qua thủ tục hòa giải theo quy định. Theo báo cáo của 36 địa phương có số liệu tổng hợp các vụ việc tranh chấp lao động phát sinh, bình quân có khoảng 1.580 vụ/năm được hòa giải viên lao động giải quyết (đa số là tranh chấp lao động cá nhân), trong đó gần 58% số vụ được hòa giải thành

⁸ Mức 5% này được tính tương đương với mức bồi dưỡng 90.000 đồng so với mức lương tối thiểu vùng bình quân tại thời điểm năm 2012 (1.682.500 đồng/tháng). Khi quy định theo tỷ lệ % so với tiền lương tối thiểu bình quân các vùng sẽ bảo đảm được giá trị thực tế của mức bồi dưỡng so với trượt giá, từng bước tiệm cận với mức tiền công của người lao động trên thị trường, góp phần hỗ trợ giảm bớt khó khăn trong hoạt động hòa giải tranh chấp lao động và giảm bớt được các thủ tục hành chính cho Chính phủ trong việc điều chỉnh lại mức bồi dưỡng theo từng thời kỳ.

quản lý nhà nước đối với hòa giải viên lao động, theo đó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động trên địa bàn tỉnh với sự tham mưu, giúp việc của cơ quan chuyên môn về lao động là Sở Nội vụ.

(iii) Các nội dung quy định về Hội đồng trọng tài lao động đã cụ thể hoá các tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên theo quy định tại điểm a và điểm b khoản 3 Điều 185 của Bộ luật Lao động, trong đó trọng tài viên lao động không phải là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án, nhằm bảo đảm tính độc lập tương đối của trọng tài viên lao động, tính độc lập trong hoạt động giữa Hội đồng trọng tài lao động và các cơ quan tư pháp, do hai cơ quan này cùng là thiết chế tham gia vào giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự của Bộ luật Lao động; quy định cụ thể việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động, trong đó giao Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động ban hành Quy chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động sau khi có ý kiến của cơ quan quản lý Nhà nước và các cơ quan có liên quan nhằm bảo đảm tính thống nhất, linh hoạt phù hợp với điều kiện thực tế của Hội đồng trọng tài lao động; chế độ, điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động được điều chỉnh tương tự như Hoà giải viên lao động.

(iv) Các nội dung quy định về hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động, cơ bản kế thừa quy định trước đó và hoàn thiện phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019; bổ sung quy định việc ngừng đình công là ngừng có thời hạn, phân biệt với quy định trước đây là chấm dứt hẳn cuộc đình công đang diễn ra.

(v) Quy định về danh mục nơi sử dụng lao động không được đình công được kế thừa từ quy định trước đây, áp dụng với các doanh nghiệp, bộ phận doanh nghiệp, tổ chức thuộc 6 ngành, lĩnh vực (gồm: điện lực, dầu khí, truyền thông, an toàn hàng không, hàng hải, môi trường, quốc phòng, an ninh) không được đình công; việc giải quyết tranh chấp lao động tại nơi sử dụng lao động không được đình công cơ bản theo quy định chung, riêng tranh chấp tập thể về lợi ích do không được đình công nên cần có cơ chế giải quyết đặc thù thông qua vai trò giải quyết của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

III. HẠN CHẾ, BẤT CẬP

1. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho doanh nghiệp, người lao động, cơ quan, tổ chức và cá nhân ở một số địa phương còn nhiều bất cập: nhận thức về công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật lao động còn chưa xác định đúng tầm quan trọng nên việc triển khai thực hiện chưa đồng bộ, đầu tư nguồn lực con người và tài chính chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; chưa được tiến hành thường xuyên; công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật lao động mới chỉ tập trung ở các khu đô thị, khu công nghiệp,

còn hạn chế trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong các làng nghề, trong các khu vực nông thôn.

2. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện quy định pháp luật

Công tác thanh tra, kiểm tra còn chưa được thực hiện thường xuyên, số lượng doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra còn hạn chế do lực lượng cán bộ làm công tác thanh tra mỏng, khối lượng công việc nhiều và thực hiện việc tránh chồng chéo, trùng lặp trong hoạt động thanh tra, kiểm tra (01 doanh nghiệp chỉ thanh tra, kiểm tra 01 lần/năm, trong khi doanh nghiệp có nhiều ngành, lĩnh vực sản xuất kinh doanh).

3. Tình hình triển khai các quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

3.1. Về quản lý lao động

- Về quy định pháp luật

(1) Quy định về thông tin “chứng minh nhân dân” của người lao động trong sổ quản lý lao động không phù hợp với quy định tại Luật Căn cước năm 2023 (chứng minh nhân dân có giá trị sử dụng đến hết ngày 31/12/2024);

(2) Quy định người sử dụng lao động khai trình việc sử dụng lao động theo Nghị định số 122/2020/NĐ-CP đã được thay thế bằng Nghị định số 168/2025/NĐ-CP;

(3) Đa số doanh nghiệp không thực hiện được báo cáo đến Sở Nội vụ về tình hình sử dụng lao động trên Công Dịch vụ công quốc gia nên chủ yếu gửi báo cáo bằng bản giấy, Sở Nội vụ trong vụ không thể truy cập và tiếp cận các dữ liệu đối với các doanh nghiệp đã cập nhật khai báo thành công trên cổng Dịch vụ công Quốc gia nên gặp khó khăn trong công tác tổng hợp, báo cáo Bộ Nội vụ;

(4) Quy định vị trí việc làm tại Mẫu số 01/PLI và Mẫu số 02/PLI ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP chưa phù hợp với Danh mục nghề nghiệp Việt Nam quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Quyết định số 34/2020/QĐ-TTg ngày 26/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ.

- Về tổ chức thực hiện:

(1) Một số doanh nghiệp chưa cập nhật hoặc cập nhật không đầy đủ các trường thông tin sổ quản lý lao động theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP;

(2) Việc theo dõi tình hình sử dụng lao động, biến động lao động trong khu vực lao động có quan hệ lao động còn nhiều bất cập, nhiều doanh nghiệp không quan tâm thực hiện hoặc không biết để thực hiện theo quy định; việc theo dõi tình hình sử dụng, biến động lao động trong khu vực lao động không có quan hệ lao động theo Thông tư 01/2022/TT-BLĐTBXH ngày 25/01/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thu thập, lưu trữ,

tổng hợp thông tin thị trường lao động không khả thi do không có văn bản quy định bắt buộc trong việc người lao động phải cung cấp thông tin trong việc tạo lập cơ sở dữ liệu, người lao động từ tỉnh này sang tỉnh kia làm việc và không thực hiện khai báo tạm trú, tạm vắng;

(3) Theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, thông tin về tăng giảm lao động tham gia bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp thường xuyên được cập nhật vào cơ sở dữ liệu quản lý thu, số thẻ của bảo hiểm xã hội, sẵn sàng chia sẻ cho ngành lao động theo định kỳ. Tuy nhiên, do hệ thống công nghệ thông tin của ngành lao động chưa hoàn thiện chức năng tiếp nhận và xử lý dữ liệu liên thông từ Công Dịch vụ công quốc gia nên hệ thống không thể tự động gửi báo cáo tình hình sử dụng lao động đến cơ quan lao động; chưa có yêu cầu chính thức về tiêu chuẩn kỹ thuật, quy chuẩn dữ liệu và phương án kết nối, khai thác dữ liệu sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy.

3.2. Về hợp đồng lao động

Trong tổ chức thực hiện, việc tuân thủ quy định pháp luật về hợp đồng lao động còn một số tồn tại:

(1) Nhiều doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp hoạt động theo mô hình gia đình chưa thực hiện quy định về chi trả trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động;

(2) Một số doanh nghiệp còn chậm chi trả hoặc lúng túng trong cách hiểu khái niệm “ít hơn 24 tháng”, “tháng lẻ” tại khoản 2 Điều 8, điểm c khoản 3 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP khi xác định thời gian làm việc thực tế để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm của người lao động;

(3) Tỷ lệ hợp đồng lao động vô hiệu được xử lý còn thấp (theo báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Đồng Nai thì mới chỉ có 19/398 trường hợp được tòa án nhân dân tuyên bố vô hiệu và cơ quan bảo hiểm xã hội mới xử lý được 01/19 trường hợp sau khi có bản án). Cơ quan Tòa án chỉ thực hiện tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu, không nêu trách nhiệm và nghĩa vụ các bên liên quan dẫn đến khó khăn cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong quá trình giải quyết chế độ cho người lao động.

3.3. Về cho thuê lại lao động

- Về quy định pháp luật:

(1) Một số công việc được thực hiện cho thuê lại lao động tại Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (hỗ trợ bán hàng, hỗ trợ dự án, sản xuất lắp đặt thiết bị truyền hình viễn thông) chưa thể hiện rõ nội hàm của các công việc dẫn đến có nhiều cách hiểu khác nhau, gây khó khăn trong quá trình thực hiện cho các doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước trong công tác thanh tra, kiểm tra;

(2) Các quy định về điều kiện, thẩm quyền, trình tự, thủ tục cấp, gia hạn, cấp lại, thu hồi giấy phép cho thuê lại lao động không còn phù hợp với quy định tại Luật Đầu tư năm 2025 khi hoạt động cho thuê lại lao động không còn là ngành, nghề kinh doanh có điều kiện. Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 66.18/2026/NQ-CP ngày 18/5/2026 để sửa đổi, bổ sung các quy định về cho thuê lại lao động để phù hợp với Luật Đầu tư năm 2025 và bảo đảm hiệu quả quản lý nhà nước về hoạt động này, tuy nhiên Nghị quyết 66.158/2026/NQ-CP hết hiệu lực từ ngày 01/3/2027.

- Về tổ chức thực hiện:

(1) Công tác quản lý nhà nước đối với hoạt động này còn chưa được quan tâm sâu: (i) Công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn quy định về cho thuê lại lao động mới chỉ tập trung cho các doanh nghiệp cho thuê lại lao động có giấy phép trên địa bàn, chưa được triển khai đến các đối tượng có liên quan như các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các tổ chức công đoàn, người lao động thuê lại; (ii) Công tác thanh tra, kiểm tra tình hình hoạt động cho thuê lại lao động trên địa bàn còn hạn chế (trong giai đoạn 2021 - 2024, mới chỉ thanh tra, kiểm tra 20% số lượng doanh nghiệp cho thuê lại lao động được cấp phép); (iii) Việc thực hiện quy định về cấp giấy phép tại một số địa phương còn chưa chặt chẽ (tình trạng doanh nghiệp cho thuê lại lao động không báo cáo đúng thời hạn cho cơ quan quản lý nhà nước còn xảy ra ở nhiều doanh nghiệp, tuy nhiên khi doanh nghiệp đề nghị gia hạn giấy phép, các địa phương vẫn thực hiện cấp giấy phép cho doanh nghiệp); (iv) Chế độ thông tin, báo cáo của Ủy ban nhân dân, Sở Nội vụ, Ngân hàng nhân ký quỹ chưa bảo đảm yêu cầu về nội dung, chất lượng và thời hạn theo quy định.

(2) Doanh nghiệp cho thuê lại lao động còn vi phạm một số quy định pháp luật về cho thuê lại lao động: (i) Nội dung hợp đồng thuê lại lao động chưa bảo đảm đầy đủ nội dung theo quy định, đặc biệt các nội dung liên quan đến việc bảo đảm thực hiện quyền lợi đối với người lao động thuê lại; (ii) Ký kết hợp đồng cho thuê không theo từng giao dịch thuê lại mà theo hợp đồng khung với thời hạn không xác định, như vậy có thể thấy việc sử dụng lao động thuê lại trên 12 tháng; (iii) Tiền lương của lao động thuê lại nhìn chung còn thấp, tỷ lệ lao động chưa được tham gia bảo hiểm xã hội còn cao, làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định; (iv) Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động không theo các trường hợp quy định của pháp luật mà phụ thuộc vào việc thực hiện hợp đồng cho thuê lao động; (v) Không thực hiện đầy đủ trách nhiệm theo quy định với người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động (chi trả trợ cấp thôi việc, tiền lương cho những ngày chưa nghỉ phép năm...); (vi) Xử lý kỷ luật lao động không đúng trình tự, thủ tục; (vii) Cho thuê lại lao động làm công việc không đúng theo danh mục công việc được phép thực hiện, chủ yếu làm các công việc gia công, lắp ráp linh kiện điện tử, đóng gói, bóc xếp; (viii) Chế độ báo cáo với cơ quan quản lý

nhà nước về tình hình thực hiện cho thuê lại lao động chưa được thực hiện nghiêm túc.

(3) Doanh nghiệp thuê lại lao động vi phạm quy định nguyên tắc sử dụng lao động thuê lại, đó là sử dụng lao động thuê lại với các công việc không theo danh mục công việc cho thuê, có tính ổn định, lâu dài; yêu cầu lao động thuê lại làm thêm giờ quá số giờ quy định; thiếu sự giám sát đối với doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong việc bảo đảm trả tiền lương và các chế độ đối với người lao động thuê lại. Tỷ lệ lao động thuê lại tại một số doanh nghiệp chiếm tỷ lệ khá cao (40% - 50% so với số lao động chính thức) trong doanh nghiệp cho thấy những tiềm ẩn về quan hệ lao động tại doanh nghiệp và những tác động tiêu cực lâu dài đến thị trường lao động và chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam.

3.4. Về đối thoại tại nơi làm việc

Việc tổ chức triển khai thực hiện quy định pháp luật về đối thoại, thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc còn có những tồn tại, cụ thể:

(1) Hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ cơ sở chưa cao, chủ doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm tổ chức đối thoại định kỳ, tổ chức hội nghị người lao động hoặc có tổ chức cũng mang hình thức không đầy đủ nội dung, nội dung chưa sâu. Một số doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ lồng ghép với các cuộc họp giao ban; hội nghị người lao động lồng ghép với hội nghị tổng kết năm hoặc đại hội đồng cổ đông; nhưng quy trình tổ chức, nội dung chưa đúng quy định và chất lượng chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu.

(2) Các doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xác định nội dung đối thoại, phân công trách nhiệm của các bên trong việc chuẩn bị nội dung đối thoại, thành phần tham gia đối thoại thiếu sự linh hoạt.

(3) Chất lượng tham dự ý kiến đối thoại định kỳ và Hội nghị người lao động của người lao động chưa đạt như kỳ vọng, ý kiến của người lao động, đại diện người lao động chỉ mới tập trung vào việc giải quyết các quyền lợi cho người lao động mà chưa quan tâm, tập trung đến các đề xuất giải pháp nâng cao năng suất lao động, việc chấp hành các nội quy quy chế làm việc và góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp.

(4) Việc áp dụng đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở lại "gắn chặt" với chủ thể đại diện phía người lao động là công đoàn cơ sở; trong khi, số lượng doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở lại chiếm tỷ lệ không cao. Do đó, mức độ phổ quát của thực hiện cơ chế đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện dân chủ cơ sở chưa rộng khắp, chưa mở rộng tới đại đa số các doanh nghiệp mà mới chỉ dừng lại ở các doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở. Bên cạnh đó, công đoàn cơ sở ở nhiều doanh nghiệp hoạt động còn mờ nhạt, chưa thể hiện rõ vai trò đại diện, bảo vệ của công đoàn.

3.5. Về tiền lương

- Về quy định pháp luật: tên gọi của một số bộ, ngành quy định tại Hội đồng tiền lương quốc gia (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam) không còn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị sau khi thực hiện chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của bộ, ngành.

- Về tổ chức thực hiện:

(1) Trên thực tế, tiền lương mà doanh nghiệp chi trả cho người lao động thường bao gồm nhiều khoản khác nhau như tiền lương theo công việc hoặc chức danh, các khoản phụ cấp và các khoản bổ sung khác, đồng thời, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội và tiền lương thực tế chi trả trong doanh nghiệp có sự khác biệt nhất định. Vì vậy, một số doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xác định hoặc thậm chí cố tình xác định tiền lương thực trả ở mức thấp hơn so với thực tế để làm căn cứ tính tiền lương làm thêm giờ.

(2) Việc theo dõi, tổng hợp thời gian làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm tại một số doanh nghiệp còn chưa chặt chẽ; việc thực hiện niêm yết, công khai cách tính tiền lương làm thêm giờ còn hạn chế.

(3) Một số doanh nghiệp chấm làm thêm giờ cho người lao động bằng các hình thức như ứng dụng điện tử, máy chấm công vân tay. Tuy nhiên, do chưa có hướng dẫn cụ thể về giá trị pháp lý của việc đồng ý điện tử của người lao động khi đồng ý làm thêm giờ nên doanh nghiệp gặp khó khăn khi thực hiện.

3.6. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Quá trình tổ chức triển khai các quy định pháp luật về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi vẫn còn một số tồn tại như sau:

(1) Công tác theo dõi, quản lý thời gian làm việc tại một số doanh nghiệp còn mang tính thủ công, thiếu chặt chẽ; việc cập nhật bảng chấm công chưa kịp thời, gây khó khăn trong việc kiểm soát thời gian làm việc và làm thêm giờ của người lao động. Bên cạnh đó, tại một số doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền, việc bố trí nghỉ giữa giờ hoặc nghỉ chuyên ca chưa được thực hiện đầy đủ theo quy định.

(2) Một số doanh nghiệp chưa tuân thủ quy định yêu cầu thỏa thuận làm thêm giờ bằng văn bản; việc gửi thông báo làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm trong một số trường hợp còn chưa đúng mẫu hoặc chưa bảo đảm thời hạn theo quy định.

3.7. Về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Việc tổ chức triển khai thực hiện quy định về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất còn một số tồn tại như sau:

(1) Việc đăng ký nội quy lao động với cơ quan nhà nước chưa được nghiêm túc thực hiện, không gửi đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước; nội dung của nội quy lao động được xây dựng mang tính hình thức, chủ yếu sao chép lại các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn.

(2) Doanh nghiệp chưa có nội quy lao động hoặc hành vi vi phạm kỷ luật lao động chưa được quy định cụ thể trong Nội quy lao động nhưng vẫn xử lý kỷ luật lao động người lao động có hành vi vi phạm đó. Một số doanh nghiệp tuy đã xây dựng Nội quy lao động nhưng xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất đối với người lao động không đúng Nội quy lao động đã xây dựng và đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước.

(3) Một số doanh nghiệp xử lý kỷ luật lao động không bảo đảm quy định về trình tự, thủ tục như lập biên bản, thông báo thời gian họp, lấy ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

3.8. Về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới

Việc tổ chức triển khai thực hiện quy định về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới còn một số tồn tại, bất cập như sau:

(1) Quy định về bảo đảm bình đẳng giới và những quy định riêng đối với lao động nữ: (i) Một số doanh nghiệp hạn chế sử dụng lao động nữ vì làm tăng chi phí cho doanh nghiệp; (ii) Người sử dụng lao động sử dụng dưới 1.000 lao động chưa quy định về lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc dẫn đến khó khăn cho phụ nữ nuôi con nhỏ khi quay lại làm việc; (iii) Người sử dụng lao động chưa quan tâm thực hiện bình đẳng giới do các chính sách khuyến khích, hỗ trợ về thuế hay tín dụng chưa đủ hấp dẫn; (iv) Một số doanh nghiệp lúng túng khi thực hiện mức, chế độ, hình thức giúp đỡ, hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động theo quy định tại Điều 82 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP; (v) Một số doanh nghiệp chưa bố trí, tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho lao động; (vi) Tại một số địa bàn, việc bố trí quỹ đất, huy động nguồn lực đầu tư và cơ chế phối hợp liên ngành trong tổ chức, xã hội hóa các cơ sở chăm sóc trẻ còn gặp khó khăn; (vii) Cơ chế khuyến khích người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cơ sở y tế, công trình văn hóa khó triển khai trong thực tiễn do các chính sách ưu đãi, hỗ trợ, giảm thuế chưa được quy định cụ thể, rõ ràng; (viii) Hệ thống cơ sở mầm non phục vụ con của lao động còn thiếu, chưa đáp ứng nhu cầu thực tế tại các khu vực tập trung đông lao động nhập cư; (ix) Địa phương vận dụng quy định tại Nghị định số 105/2020/NĐ-CP để mở rộng đối tượng và địa bàn thụ hưởng chính sách cho nhà trẻ, lớp mẫu giáo dân lập, tự thực ở nơi có nhiều lao động chưa cao do khó xác định “nơi có nhiều lao động”.

(2) Việc áp dụng quy định về phòng, chống quấy rối tình dục vẫn còn nhiều thách thức do tính chất nhạy cảm và khó chứng minh của hành vi (quấy rối tình dục thường xảy ra ở nơi kín đáo hoặc qua các hình thức ánh mắt, lời nói ẩn ý dẫn đến việc nạn nhân khó cung cấp bằng chứng thuyết phục để xử lý); tâm

lý e ngại của nạn nhân do sợ bị trả thù, ảnh hưởng đến công việc hoặc định kiến xã hội, nhiều người chọn cách im lặng thay vì tố cáo; mức phạt hành chính đối với hành vi vi phạm được đánh giá là chưa tương xứng với hậu quả tâm lý nghiêm trọng mà nạn nhân phải gánh chịu; việc ban hành quy trình tiếp nhận, xử lý và bảo mật thông tin phản ánh về quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại một số doanh nghiệp chưa được thực hiện đầy đủ.

3.9. Những quy định riêng đối với lao động là người giúp việc gia đình

- Về quy định pháp luật: trách nhiệm quản lý lao động là người giúp việc gia đình của Ủy ban nhân dân cấp huyện không phù hợp với quy định về chính quyền địa phương 02 cấp theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, Nghị quyết số 190/2025/QH15 ngày 19/2/2025 của Quốc hội, đã được sửa đổi tại Nghị định số 129/2025/NĐ-CP ngày 11/6/2025 của Chính phủ, tuy nhiên Nghị định này hết hiệu lực từ ngày 01/3/2027.

- Về tổ chức thực hiện:

(1) Về giao kết hợp đồng lao động: theo số liệu báo cáo của các địa phương thì gần như toàn bộ hợp đồng lao động giúp việc gia đình đều được giao kết theo hình thức thỏa thuận miệng, có rất ít trường hợp giao kết hợp đồng lao động dưới hình thức văn bản. Nguyên nhân chủ yếu là do phần lớn người lao động được tuyển dụng thông qua quan hệ họ hàng hoặc người quen giới thiệu khiến các bên thường dựa vào sự tin tưởng cá nhân thay vì thiết lập hợp đồng lao động chính thức. Đồng thời, nhiều người lao động cũng như người sử dụng lao động chưa nhận thức đầy đủ về lợi ích của việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản trong khi công tác quản lý, kiểm tra, thanh tra tình hình thực hiện pháp luật lao động đối với đối tượng này còn bị xem nhẹ, hầu như chưa thực hoạt động thanh tra, xử phạt nên không các bên thấy không cần thiết phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản.

(2) Quy định người sử dụng lao động phải trả cho người lao động, cùng với kỳ trả lương, một khoản tiền tương đương mức đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm hầu như chưa được thực hiện trên thực tế. Trong số ít những người lao động được chi trả khoản tiền này thì phần lớn cũng không sử dụng để tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

(3) Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi: do đặc thù của công việc nên rất khó để xác định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động giúp việc gia đình, đặc biệt là đối với người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động. Thời gian làm việc thường phụ thuộc vào giờ giấc sinh hoạt của hộ gia đình thuê mướn nhất là đối với việc chăm sóc người bệnh. Người lao động vẫn có thời gian được nghỉ ngơi tuy nhiên thời gian này thường không cố định vào một thời điểm trong ngày.

(4) Về thực hiện nghĩa vụ thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã về việc sử dụng lao động, chấm dứt sử dụng lao động là người giúp việc gia đình: hầu

hết người sử dụng lao động không thực hiện khai báo. Nguyên nhân chủ yếu là do các bên không biết đến quy định này, đồng thời họ coi việc thuê người giúp việc là vấn đề riêng của gia đình nên không quan tâm đến nghĩa vụ này. Theo báo cáo của 13 địa phương có số liệu thì giai đoạn 2023 – 2025, có 54.643 người sử dụng lao động sử dụng 56.479 lao động là người giúp việc gia đình, tuy nhiên chỉ có 419 người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm thông báo với Ủy ban nhân dân cấp xã theo quy định.

(5) Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật cũng như thanh tra, kiểm tra đối với việc thực hiện quy định pháp luật về lao động là người giúp việc gia đình hầu như không được thực hiện hoặc thực hiện không thường xuyên, cán bộ quản lý, theo dõi lao động giúp việc gia đình ở cấp xã, phường làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, thậm chí là kiêm nhiệm rất nhiều lĩnh vực, thường xuyên luân chuyển, thay đổi nhân sự làm ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý.

2.10. Giải quyết tranh chấp lao động

- Về quy định pháp luật:

(1) Các quy định về trách nhiệm của Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp huyện và cấp xã không phù hợp với quy định về chính quyền địa phương 02 cấp theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2025, Nghị quyết số 190/2025/QH15 ngày 19/2/2025 của Quốc hội, đã được sửa đổi tại Nghị định số 129/2025/NĐ-CP ngày 11/6/2025 của Chính phủ, tuy nhiên Nghị định này hết hiệu lực từ ngày 01/3/2027;

(2) Các quy định về thẩm quyền “thanh tra” của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội không phù hợp quy định tại Luật Thanh tra năm 2025;

(3) Tên gọi của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội không còn phù hợp với tên gọi của các đơn vị sau khi thực hiện chủ trương sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của bộ, ngành.

(4) Quy định yêu cầu nộp “Giấy chứng nhận sức khỏe” trong hồ sơ bổ nhiệm hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động gây khó khăn cho các địa phương trong việc tuyển chọn, bổ nhiệm đội ngũ này; đồng thời, giấy chứng nhận sức khỏe chỉ phản ánh tình trạng sức khỏe tại thời điểm nộp hồ sơ nên giá trị đánh giá đối với cả nhiệm kỳ 05 năm là hạn chế; bên cạnh đó pháp luật hiện hành đã có cơ chế miễn nhiệm đối với trường hợp không bảo đảm sức khỏe; ngoài ra nhiều thiết chế giải quyết tranh chấp hiện nay như hòa giải viên cơ sở, hòa giải viên thương mại, trọng tài viên thương mại không quy định tiêu chí sức khỏe đối với đối tượng này.

(5) Quy định hòa giải viên lao động được hưởng bồi dưỡng theo ngày thực hiện nhiệm vụ gặp khó khăn trong công tác thanh toán, dẫn đến mức chi trả

không tương xứng với khối lượng công việc; bên cạnh đó thiết chế hòa giải tại cơ sở và Tòa án đang áp dụng chi trả theo vụ việc.

- Về tổ chức thực hiện:

(1) Việc giải quyết tranh chấp lao động theo cơ chế quan hệ lao động tuy có sự dịch chuyển song còn khá chậm, nhiều tranh chấp lao động hiện nay chủ yếu vẫn giải quyết qua đường hành chính hoặc giải quyết khiếu nại tố cáo, dẫn tới ở một địa phương, mặc dù thiết chế hòa giải, trọng tài lao động được kiện toàn song chưa phát huy đầy đủ vai trò nhiệm vụ của các thiết chế hòa giải, trọng tài lao động. Bên cạnh đó, các địa phương chưa chú trọng đến việc thiết lập cơ chế phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương để thu hút người có đủ tiêu chuẩn, tín nhiệm tham gia làm hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động để thực hiện các nhiệm vụ quy định.

(2) Các cuộc ngừng việc tập thể, đình công phát sinh đều có tính chất tự phát. Công đoàn cơ sở chưa tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định pháp luật. Khi có vụ việc phát sinh, các cơ quan chức năng phối hợp hỗ trợ các bên thương lượng, thỏa thuận, giải quyết kịp thời, hài hòa lợi ích các bên, không để hình thành điểm nóng, không để xảy ra tình trạng mất an ninh, trật tự, sớm đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

(3) Hòa giải viên lao động, trọng tài lao động làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, chưa được tập huấn chuyên sâu, thường xuyên thay đổi công việc nên chưa được kiện toàn kịp thời, thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Từ kết quả đánh giá tình hình thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và căn cứ những khó khăn, vướng mắc, vấn đề mới phát sinh trong thực tiễn nêu trên, Bộ Nội vụ đề xuất xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP nhằm đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất với các văn bản quy phạm pháp luật đang có hiệu lực và giải quyết các vướng mắc, khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện quy định pháp luật. Qua đó, bảo đảm hệ thống các cơ quan, người có thẩm quyền hoạt động liên tục, thông suốt, không bị gián đoạn và tăng cường hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước đối với các quy định pháp luật về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Trên đây là Báo cáo đánh giá tình hình thực hiện Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Bộ Nội vụ kính báo cáo Chính phủ xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Phó Thủ tướng Chính phủ Phạm Thị Thanh Trà (để b/c);
- Các Thứ trưởng (để chỉ đạo);

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

- Lưu: VT, CTL&BHXH.

Nguyễn Mạnh Khương

