

LUẬT VIỆC LÀM - HÀNH LANG PHÁP LÝ QUAN TRỌNG ĐỂ XÂY DỰNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HIỆN ĐẠI, MINH BẠCH, HIỆU QUẢ VÀ BỀN VỮNG

✍ TS. Hoàng Minh Thám

● **TÓM TẮT:** Luật Việc làm 2025 (số 74/2025/QH15) sẽ chính thức có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, thay thế Luật Việc làm 2013. Luật này gồm 8 chương, 55 điều, được đánh giá là bước tiến quan trọng nhằm hoàn thiện thể chế, phát triển thị trường lao động hiện đại - linh hoạt hơn... Tuy nhiên, để Luật Việc làm 2025 phát huy hiệu quả, cần chú trọng giải pháp hoàn thiện thể chế pháp lý, nâng cao năng lực tổ chức thực hiện của bộ máy nhà nước, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ và tăng cường truyền thông để doanh nghiệp, người lao động hiểu rõ và tuân thủ. Các giải pháp cụ thể bao gồm ban hành văn bản hướng dẫn thi hành chi tiết, xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia, tuyên truyền phổ biến luật, kiểm tra, giám sát thực hiện và cải cách thủ tục hành chính để người lao động, doanh nghiệp dễ dàng tiếp cận các chính sách. Vì vậy, mục tiêu bài viết là phân tích những điểm mới nổi bật của Luật Việc làm 2025 và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi

● **Từ khóa:** Luật Việc làm, hành lang pháp lý, thị trường lao động, an sinh xã hội, hoàn thiện thể chế, hỗ trợ việc làm.

● **ABSTRACT:** The Employment Law of 2025 (No. 74/2025/QH15) will go into effect from the 1st of January 2026, supplanting the Employment Law of 2013. This law consists of 8 chapters and 55 articles, and is considered an important step towards improving the institution and grow a more modern and flexible labor market. However, to ensure effectiveness of the Employment Law, care must be taken to improve the legal system, increase the organizational ability of the state apparatus, motivate the application of technology and increase media coverage in order for businesses and workers to understand and comply with these new laws. Specific solutions include issuing detailed guidelines for implementation, building a national labor market information system, disseminating and popularizing the law, as well as monitoring and assessing the implementation of these laws and reforming administrative procedures in order to allow easier access for workers and businesses to these laws. Hence, the objective of this article is to analyze some new highlights of the Employment Law of 2025 and suggest some solutions to increase the efficiency of implementation.

● **Keywords:** Employment Law, legal pathway, labor market, social security, institutional improvement, employment support.

Ngày nhận bài: 29/9/2025 Ngày bình duyệt: 24/10/2025 Ngày duyệt đăng: 10/11/2025

Luật Việc làm 2025 (sửa đổi của luật Việc làm 2013) là hành lang pháp lý quan trọng để xây dựng thị trường lao động hiện đại, minh bạch, hiệu quả và bền vững, với vai trò và ý nghĩa chính là mở rộng phạm vi điều chỉnh và tăng cường bảo vệ quyền lợi người lao động, đồng thời nâng cao trách nhiệm của nhà nước và doanh nghiệp. Các điểm mới bao gồm việc mở rộng diện bao phủ bảo hiểm thất nghiệp, điều chỉnh chế độ hỗ trợ đào tạo nghề, hỗ trợ thanh niên sau nghĩa vụ quân sự/công an và bổ sung các quy định về xử lý hành vi vi phạm.

VAI TRÒ VÀ Ý NGHĨA CỦA LUẬT VIỆC LÀM

Luật Việc làm 2025 (sửa đổi luật 2013) có ý nghĩa và vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng đội ngũ lao động chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu trong phát triển, hội nhập thời kỳ 4.0. Vai trò đó thể hiện ở những mặt sau:

1. Xây dựng thị trường lao động hiện đại, minh bạch và hiệu quả: Luật tạo ra một khung pháp lý vững chắc để quản lý thị trường lao động, thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh, giảm thiểu rủi ro và nâng cao hiệu quả hoạt động.

2. Tăng cường an sinh xã hội: Luật mở rộng diện bao phủ bảo hiểm thất nghiệp, giúp người lao động có nhiều cơ hội tiếp cận các chính sách an sinh xã hội và giảm thiểu tác động tiêu cực khi mất việc.

3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: Luật khuyến khích phát triển kỹ năng nghề, hỗ trợ đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, góp phần tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế.

4. Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động: Luật quy định rõ các hành vi bị nghiêm cấm, đảm bảo người lao động được làm việc trong điều kiện an toàn, được hưởng quyền lợi về việc làm, tiền lương và thu nhập công bằng.

SO VỚI LUẬT VIỆC LÀM 2013, LUẬT 2025 CÓ NHỮNG ĐIỂM MỚI NỔI BẬT sau đây:

- *Hoàn thiện thể chế, thị trường lao động hiện đại, linh hoạt hơn:*

+ Luật gồm 8 chương, 55 điều, được đánh giá là bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện thể chế phát triển thị trường lao động.

+ Nhấn mạnh nguyên tắc: bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc; bình đẳng về cơ hội việc làm, tiền lương, thu nhập; đảm bảo làm việc trong điều kiện an toàn – vệ sinh lao động.

- *Về Bảo hiểm thất nghiệp:*

+ Mở rộng chế độ “Hỗ trợ học nghề” thành “Hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề”, đồng thời hỗ trợ thêm tiền ăn.

+ Rút ngắn thời gian chờ hưởng trợ cấp thất nghiệp từ 15 ngày xuống còn 10 ngày làm việc.

+ Quy định chặt chẽ hơn về việc thông báo tìm việc hàng tháng, có chế tài rõ ràng hơn cho hành vi không tuân thủ.

+ Chương VII (từ Điều 29 đến 52) về bảo hiểm thất nghiệp có nhiều điểm sửa đổi quan trọng. Ví dụ: Điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp: người lao động có hợp đồng từ đủ 01 tháng đến dưới 12 tháng phải đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ 12 tháng trong vòng 36 tháng trước khi chấm dứt hợp đồng; hợp đồng từ 12 tháng trở lên vẫn giữ 12 tháng trong 24 tháng. Thời gian chờ để người lao động bắt đầu nhận trợ cấp được rút ngắn từ ngày thứ 16 xuống ngày thứ 11 kể từ ngày nộp đủ hồ sơ.

- *Về hỗ trợ thanh niên:* Bổ sung các chính sách hỗ trợ cụ thể cho thanh niên sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ công an, tình nguyện viên hoặc trí thức trẻ tình nguyện, bao gồm hỗ trợ đào tạo nghề, vay vốn và khởi nghiệp.

- *Về Tín dụng chính sách tạo việc làm:* Đã quy định rõ hơn về chính sách tín dụng hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm thông qua Ngân hàng Chính sách xã

hội. Các đối tượng được vay ưu đãi gồm doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, hộ kinh doanh và người lao động, đặc biệt là các nhóm yếu thế.

- Về hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động: Bổ sung các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp:

+ Với doanh nghiệp: như quy định về điều kiện doanh nghiệp muốn cung cấp dịch vụ việc làm (cơ sở vật chất, nhân sự, ký quỹ) trong khoản 2, 3 Điều 28.

+ Hỗ trợ doanh nghiệp khi gặp khó khăn bởi thiên tai, dịch bệnh, hay theo quyết định nhà nước về di dời, thu hẹp sản xuất. Doanh nghiệp được hỗ trợ đào tạo nếu đáp ứng điều kiện đóng bảo hiểm thất nghiệp.

+ Luật đặt rõ việc phát triển kỹ năng nghề, dịch vụ việc làm là nhiệm vụ trọng tâm.

+ Gắn kết đào tạo nghề với nhu cầu thị trường lao động, chuyển đổi nghề cho người lao động khi doanh nghiệp gặp khó khăn. Luật có quy định chặt chẽ hơn đối với các doanh nghiệp dịch vụ việc làm.

TẦM QUAN TRỌNG CỦA CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ VIỆC LÀM

Một trong những mục đích của Luật Việc làm là tạo nền tảng thiết lập chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động (NLĐ). Chính sách hỗ trợ việc làm (CSHTVL) là tập hợp các biện pháp, quy định và chương trình do nhà nước hoặc các tổ chức thực hiện nhằm thúc đẩy cơ hội việc làm, bảo đảm quyền làm việc của người lao động, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát triển thị trường lao động. CSHTVL nhằm tập trung giải quyết thất nghiệp, tạo việc làm mới, hỗ trợ tái hòa nhập thị trường lao động và đảm bảo sự cân bằng cung - cầu lao động.

Tầm quan trọng của CSHTVL được thể hiện qua các khía cạnh sau:

1. CSHTVL có cơ sở pháp lý vững chắc và là một phần quan trọng trong hệ thống pháp luật của quốc gia. Việc ban hành và thực hiện CSHTVL là nghĩa vụ của nhà nước trong việc đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, cũng như điều chỉnh mối quan hệ lao động theo hướng công bằng, bền

vững. Từ đó, các quy định về chính sách này cần đảm bảo tính minh bạch, công bằng, và dễ thực thi, nhằm đạt được sự hiệu quả trong việc điều tiết thị trường lao động và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ.

2. CSHTVL góp phần không nhỏ vào sự phát triển kinh tế và cải thiện đời sống xã hội. Khi có việc làm, NLĐ có thu nhập ổn định sẽ tham gia vào thị trường tiêu dùng và đóng góp vào tăng trưởng GDP quốc gia. CSHTVL còn giúp hạn chế tỉ lệ thất nghiệp và tình trạng nghèo đói trong xã hội. Khi cơ hội việc làm được đảm bảo công bằng, mọi người đều có khả năng tự do phát triển kinh tế, giảm thiểu sự phân biệt xã hội.

3. CSHTVL không chỉ là một chính sách kinh tế, mà còn là một chính sách nhân quyền. Quyền làm việc được công nhận là một trong những quyền cơ bản của con người. Khi có việc làm và thu nhập ổn định, người dân sẽ ít bị cuốn vào các vấn đề tiêu cực như tệ nạn xã hội, trộm cắp, và bạo lực. Việc làm ổn định giúp giảm thiểu nguy cơ bất ổn xã hội và gia tăng sự gắn kết cộng đồng.

NHỮNG THÁCH THỨC TRONG THỰC THI LUẬT VIỆC LÀM

Mặc dù có nhiều đổi mới, nhưng việc thực thi vẫn gặp một số khó khăn sau:

- Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm vẫn tồn tại: quý I/2025, tỷ lệ thiếu việc làm là 1,72% (tăng nhẹ so với quý trước) dù giảm so với cùng kỳ năm trước.

- Nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu: lao động có bằng/chứng chỉ đào tạo mới chiếm khoảng 28,8% quý I/ 2025.

- Những vấn đề về kết nối cung - cầu lao động, đào tạo nghề gắn với thị trường, chuyển đổi nghề cho người bị ảnh hưởng bởi biến động kinh tế còn lúng túng.

- Việc triển khai đồng bộ giữa trung ương và địa phương, giữa các ngành vẫn chưa mạnh; thủ tục hành chính, thông tin thị trường lao động, dịch vụ việc làm còn hạn chế.

- Doanh nghiệp và người lao động ở khu vực nông thôn, vùng sâu vùng xa, lao động

yếu thế (người khuyết tật, dân tộc thiểu số) có thể khó tiếp cận hỗ trợ.

GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI

Luật Việc làm 2025, mặc dù có những thay đổi trong việc tiếp cận và phù hợp hơn với thực tế, nhưng để Luật thực sự đi vào cuộc sống vẫn cần nhiều giải pháp cụ thể:

1. *Hoàn thiện thể chế và hướng dẫn chi tiết:*

- Cần nhanh chóng ban hành nghị định, thông tư hướng dẫn các điều khoản mới của Luật, đặc biệt về hỗ trợ doanh nghiệp, điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, dịch vụ việc làm.

- Cải cách thủ tục hành chính: đơn giản hóa, minh bạch các hồ sơ đăng ký dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hỗ trợ đào tạo, người lao động hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- Xây dựng chỉ số đánh giá cụ thể để theo dõi việc thực thi tại địa phương, ngành.

- Hướng dẫn phải rõ ràng, dễ hiểu với doanh nghiệp và người lao động – tránh “luật khung” rồi bị chậm hướng dẫn, dẫn tới chậm thực thi.

- Tổ chức tập huấn, phổ biến sâu rộng đến cấp sở, huyện, xã, doanh nghiệp và người lao động.

2. *Tăng cường kết nối cung - cầu lao động và sự phối hợp liên ngành, địa phương:*

- Triển khai hệ thống thông tin thị trường lao động online, cập nhật kịp thời nhu cầu tuyển dụng, kỹ năng cần thiết, chuyển đổi nghề.

- Tổ chức định kỳ “phiên giao dịch việc làm”, “sàn việc làm” giữa doanh nghiệp và người lao động - đặc biệt ở địa phương, vùng khó khăn.

- Hỗ trợ doanh nghiệp - người lao động trong việc tuyển dụng, chuyển đổi nghề, xuất khẩu lao động khi cần.

- Việc làm - thị trường lao động không chỉ là việc của riêng một bộ: cần phối hợp giữa bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch & Đầu tư, địa phương, doanh nghiệp, người lao động.

- Ở cấp địa phương, cần có chương trình cụ thể, kế hoạch rõ ràng để triển khai Luật: mục tiêu việc làm, kỹ năng nghề, dịch vụ việc làm...

3. *Phát triển kỹ năng nghề và nâng cao chất lượng lao động:*

- Huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề, thực hành tại doanh nghiệp, tạo liên kết giữa trường nghề, trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp. Đây mạnh hợp tác giữa cơ sở đào tạo - doanh nghiệp - trung tâm dịch vụ việc làm để đào tạo kỹ năng đáp ứng nhu cầu thị trường (chuyển đổi số, kinh tế xanh, công nghệ).

- Ưu tiên đào tạo, chuyển đổi nghề cho người lao động bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh, thiên tai, doanh nghiệp thu hẹp sản xuất - tương ứng với quy định hỗ trợ trong Luật.

- Chính sách phải gắn với thực tiễn: doanh nghiệp cần có kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho lao động - đặc biệt khi Luật mới có quy định doanh nghiệp được hỗ trợ đào tạo khi gặp khó khăn.

- Hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp khi bị ảnh hưởng bởi cơ cấu ngành, hoặc khi công việc thay đổi (ví dụ chuyển từ công nghiệp sang dịch vụ, từ sản xuất sang lĩnh vực công nghệ).

4. *Tăng cường thực thi chính sách bảo hiểm thất nghiệp và hỗ trợ người lao động:*

- Tuyên truyền, hướng dẫn rõ ràng về điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, thủ tục nộp hồ sơ, quyền lợi của người lao động.

- Hỗ trợ người lao động chấm dứt hợp đồng lao động có khả năng tiếp cận tìm việc mới, đào tạo nghề, chuyển đổi nghề.

- Doanh nghiệp và người lao động cần được khuyến khích tham gia đầy đủ bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội - đảm bảo quyền lợi.

5. *Tăng cường quản lý, giám sát và trách nhiệm của các bên:*

- Cơ quan Nhà nước (bộ, ngành, địa phương) cần phân công rõ trách nhiệm thực hiện Luật, bảo đảm đồng bộ giữa cấp trung ương - địa phương.

- Xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát thực thi, xử lý vi phạm trong hoạt động dịch vụ việc làm, doanh nghiệp không đáp ứng điều kiện.

- Khuyến khích vai trò của tổ chức công đoàn, hiệp hội doanh nghiệp và cộng đồng tham gia theo dõi, phản ánh thực trạng việc làm.

- Ngành lao động - thương binh và xã hội, các cơ quan liên quan cần tăng cường kiểm tra việc thực hiện luật, xử lý vi phạm; bảo đảm quyền lợi người lao động.

- Tuyên truyền, phổ biến quyền và nghĩa vụ của người lao động - để người lao động hiểu rõ điều kiện hưởng trợ cấp, bảo hiểm thất nghiệp, dịch vụ việc làm.

- Khuyến khích người lao động tham gia tổ chức công đoàn, hiệp hội nghề nghiệp... để bảo vệ quyền lợi, tham gia phản hồi về thực thi chính sách.

6. *Đặc biệt hỗ trợ nhóm lao động yếu thế và vùng khó khăn:*

- Người khuyết tật, dân tộc thiểu số, thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự, người đang tái hoà nhập thị trường lao động (do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh, thu hồi đất...) cần được ưu tiên hỗ trợ theo Luật.

- Hỗ trợ tại các vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa: đào tạo nghề phù hợp, kết nối việc làm, xuất khẩu lao động hợp pháp.

7. *Đẩy mạnh cải cách hành chính, số hóa và kết nối thông tin:*

- Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động đồng bộ, kết nối giữa trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp và người lao động để cung cầu lao động được kết nối hiệu quả.

- Ứng dụng công nghệ số để đăng ký lao

động, hỗ trợ việc làm, đăng ký hưởng bảo hiểm thất nghiệp, theo dõi việc làm và kỹ năng nghề của người lao động.

- Đơn giản hóa thủ tục hành chính cho doanh nghiệp trong việc cung cấp dịch vụ việc làm, đăng ký sử dụng chính sách hỗ trợ - giúp doanh nghiệp dễ tiếp cận.

8. *Hỗ trợ hiệu quả doanh nghiệp, đặc biệt doanh nghiệp nhỏ và khu vực phi chính thức:*

- Các doanh nghiệp nhỏ, khu vực phi chính thức khó tiếp cận chính sách hỗ trợ - cần có cơ chế đặc thù, thông tin rõ ràng để họ biết và tham gia.

- Doanh nghiệp gặp khó khăn do thiên tai, dịch bệnh, di dời... Luật đã có quy định hỗ trợ, nhưng cần có cơ chế triển khai, đặc biệt về điều kiện hưởng, thủ tục nhanh gọn.

- Khuyến khích doanh nghiệp tạo việc làm linh hoạt, hợp đồng phù hợp thời đại, tránh để người lao động bị bỏ lại phía sau.

Luật Việc làm 2025 mở ra nhiều cơ hội để thị trường lao động Việt Nam trở nên linh hoạt, hiện đại hơn, đồng thời tăng quyền lợi và bảo đảm cho người lao động và doanh nghiệp. Tuy nhiên, thành công của Luật không chỉ nằm ở văn bản mà còn phụ thuộc rất lớn vào quá trình thực thi: thể chế rõ ràng, thủ tục đơn giản, hệ thống thông tin mạnh, kết nối cung - cầu tốt, đào tạo nghề sát thực tế, và đặc biệt là trách nhiệm từ các cấp, các bên liên quan. Với việc triển khai đồng bộ các giải pháp như trên, chúng ta có thể kỳ vọng rằng thị trường lao động sẽ ngày càng ổn định, chất lượng lao động được nâng lên, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm giảm hơn nữa - phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ luật Lao động 2019
2. Luật Việc làm 2025
3. Nghị định 61/2020/NĐ-CP về sửa đổi Nghị định 28/2015/NĐ-CP hướng dẫn Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp;
4. Nghị định 74/2019/NĐ-CP sửa đổi Nghị

định 61/2015/NĐ-CP quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm;

5. Nghị định 61/2015/NĐ-CP Quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm;
6. Nghị định 28/2015/NĐ-CP hướng dẫn Luật Việc làm 2013 về bảo hiểm thất nghiệp;