

DOANH NGHIỆP CẦN LƯU Ý NHỮNG NỘI DUNG GÌ TRONG LUẬT VIỆC LÀM 2025?

LÊ HẢI LINH



Nhằm khắc phục những hạn chế trong quy định của Luật Việc làm 2013, sửa đổi năm 2024 (**Luật Việc làm 2013**) và bổ sung những quy định mới phù hợp với thị trường lao động, Quốc hội đã ban hành Luật Việc làm 2025 thay thế cho Luật Việc làm 2013. Các quy định về mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp (**BHTN**) và căn cứ đóng BHTN của Luật Việc làm 2025 phần lớn đều được kế thừa từ quy định của Luật Việc làm 2013. Luật Việc làm 2025 sẽ có hiệu lực thi hành từ 01/01/2026 và có một số điểm mới nổi bật như sau:

Thứ nhất, Luật Việc làm 2025 bổ sung quy định về đăng ký lao động, cụ thể như sau:

- Đối tượng thực hiện đăng ký, điều chỉnh thông tin lao động bao gồm (i) người sử dụng lao động (**NSDLĐ**), người lao động (**NLĐ**) đăng ký, điều chỉnh thông tin đăng ký lao động khi đăng ký, điều chỉnh thông tin tham gia bảo hiểm xã hội và (ii) NLĐ không thuộc trường hợp (i) nêu trên.
- Nội dung thông tin đăng ký lao động của NLĐ bao gồm:
 - Nhóm thông tin cơ bản: họ và tên, số định danh cá nhân, ngày sinh, giới tính,...
 - Nhóm thông tin về trình độ học vấn, kỹ năng nghề,...
 - Nhóm thông tin về tình trạng việc làm và nhu cầu về việc làm;
 - Nhóm thông tin về bảo hiểm xã hội, BHTN;
 - Nhóm thông tin khác về đặc điểm, đặc thù của người đăng ký.

Việc bổ sung quy định về đăng ký lao động được đánh giá tạo ra nhiều tác động tích cực. Đối với cơ quan nhà nước, quy định này hỗ trợ công tác quản lý nhà nước về lao động, xây dựng và thực thi chính sách hỗ trợ NLĐ hiệu quả hơn. Việc đăng ký lao động cũng tạo thuận lợi cho NSDLĐ tuyển dụng lao động chất lượng, đánh giá chính xác tình hình lao động để quyết định đầu tư, kinh doanh.

Hồ sơ, trình tự, thủ tục, nơi đăng ký lao động cũng như việc tiếp nhận, chia sẻ, sử dụng cơ sở dữ liệu về NLĐ sẽ được quy định chi tiết tại Nghị định do Chính phủ ban hành.

Thứ hai, Luật Việc làm 2025 bổ sung đối tượng tham gia BHTN, ví dụ **(i)** người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên, kể cả trường hợp NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên, **(ii)** NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên mà làm việc không trọn thời gian, có tiền lương trong tháng bằng hoặc cao hơn tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp nhất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, **(iii)** kiểm soát viên, người đại diện phần vốn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật.

Trước đây, đối tượng tham gia BHTN không bao gồm NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động từ 01 tháng đến dưới 03 tháng và người làm việc không trọn thời gian, kiểm soát viên, người đại diện phần vốn của doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Việc bổ sung đối tượng tham gia BHTN nhằm thống nhất với quy định pháp luật hiện hành về bảo hiểm xã hội, mở rộng diện bao phủ đối tượng tham gia BHTN.

Thứ ba, Luật Việc làm 2025 bổ sung quy định về việc đóng BHTN, cụ thể:

- (i)** Bổ sung quy định NLĐ không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì NSDLĐ và NLĐ không phải đóng BHTN của tháng đó.
- (ii)** Bổ sung quy định về trách nhiệm đóng đủ BHTN của NSDLĐ. Trường hợp chậm đóng, trốn đóng BHTN sẽ bị xử lý theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (ví dụ như phải đóng đủ số tiền chậm đóng, nộp một khoản tiền phạt tính trên ngày chậm đóng, bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự).
- (iii)** Bổ sung quy định NSDLĐ được giảm tiền đóng BHTN thuộc trách nhiệm của NSDLĐ phải đóng cho NLĐ là người khuyết tật trong thời gian không quá 12 tháng khi tuyển mới và sử dụng NLĐ là người khuyết tật.
- (iv)** Bổ sung quy định trách nhiệm của NSDLĐ đóng đủ BHTN để kịp thời giải quyết chế độ BHTN cho NLĐ trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc chấm dứt làm việc. Nếu không đóng đủ, NSDLĐ phải trả NLĐ khoản tiền tương ứng với các chế độ BHTN mà NLĐ được hưởng theo quy định của pháp luật.

Nội dung cụ thể tại điểm (iii) và (iv) nêu trên sẽ được quy định tại nghị định của Chính phủ.

Thứ tư, Luật Việc làm 2025 sửa đổi quy định về các trường hợp để NSDLĐ được hỗ trợ theo chế độ BHTN “Hỗ trợ NSDLĐ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ tham gia BHTN”. Trước đây, Luật Việc làm 2013 quy định các trường hợp được hỗ trợ bao gồm: “Gặp khó

khăn do suy giảm kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng khác buộc phải thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ sản xuất, kinh doanh” và “Không đủ kinh phí để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLĐ”. Theo Luật Việc làm 2025, NSDLĐ được hỗ trợ trong các trường hợp sau:

- (i)** Thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế theo quy định tại Bộ luật Lao động;
- (ii)** Thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm;
- (iii)** Thực hiện theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền về việc di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất kinh doanh;
- (iv)** Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

Các điều kiện để NSDLĐ được hưởng hỗ trợ bao gồm:

- (i)** Đóng đủ BHTN từ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng tính đến thời điểm đề nghị hỗ trợ. Trước đây, Luật Việc làm 2013 quy định NSDLĐ đóng đủ BHTN cho NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHTN liên tục từ đủ 12 tháng trở lên tính đến thời điểm đề nghị hỗ trợ.
- (ii)** Có phương án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm.

Theo đánh giá của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ), các trường hợp NSDLĐ được hưởng chế độ hỗ trợ về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ tham gia BHTN theo Luật Việc làm 2013 khá chặt chẽ, do đó, NSDLĐ gặp khó khăn trong việc tiếp cận với chế độ này. Việc sửa đổi, bổ sung quy định về các trường hợp, điều kiện mà NSDLĐ được hưởng hỗ trợ nhằm tạo thuận lợi cho NSDLĐ có thể dễ dàng tiếp cận chính sách.

Có thể thấy rằng Luật Việc làm 2025 đã có nhiều quy định mới nhằm mở rộng quyền và lợi ích của cả NSDLĐ và NLĐ trong lĩnh vực lao động, việc làm (ví dụ như quy định mới về hỗ trợ NSDLĐ theo chế độ BHTN, bổ sung đối tượng tham gia BHTN, nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ trong việc đóng BHTN cho NLĐ). Các doanh nghiệp cần cập nhật và nghiên cứu các quy định của văn bản này cũng như các văn bản hướng dẫn có thể được ban hành trong thời gian tới để thực hiện các chế độ về lao động, việc làm phù hợp với quy định pháp luật. Trong trường hợp Quý Khách hàng và bạn đọc có mong muốn tìm hiểu thêm và được tư vấn liên quan đến các quy định mới của Luật Việc làm 2025 cũng như những vấn đề khác trong lĩnh vực lao động, việc làm nói chung, Văn phòng luật sư NHQuang&Cộng sự sẵn sàng giải đáp, cung cấp các ý kiến pháp lý liên quan tới Quý Khách hàng và bạn đọc./.