ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG MỸ HÀO	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 707 /BC-UBND	*Mỹ Hào, ngày 06 tháng 11 năm 2026*

BÁO CÁO
Kết quả nghiên cứu, rà soát Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 theo quy định tại Quyết định số 1685/QĐ-TTg ngày 30/8/2026 của Thủ tướng Chính phủ

Kính gửi: Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên.

Thực hiện Công văn số 17976/SNV-LĐVL ngày 28/10/2026 của Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên về việc rà soát Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 theo quy định tại Quyết định số 1685/QĐ-TTg ngày 30/8/2026 của Thủ tướng Chính phủ; Ủy ban nhân dân phường Mỹ Hào báo cáo kết quả nghiên cứu, rà soát cụ thể như sau:

I. CÔNG TÁC TRIỂN KHAI THỰC HIỆN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

- Ủy ban nhân dân phường đã quan tâm triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách, quy định của pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động và các chính sách có liên quan đến người lao động.

- Quan tâm thực hiện các chính sách đối với người lao động thuộc nhóm đối tượng chính sách, người có công, hộ nghèo, hộ cận nghèo, người lao động thuộc diện được hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm theo quy định.

II. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU, RÀ SOÁT BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

1. Quy định liên quan đến trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động

1.1. Quy định pháp luật hiện hành:

Điều 212 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ), các bộ, cơ quan ngang bộ và UBND các cấp.

1.2. Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc:

- Bộ luật Lao động quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động theo hệ thống chính quyền địa phương các cấp, nhưng sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, không còn cấp huyện, một số nhiệm vụ quản lý, theo dõi, tổng hợp và phối hợp xử lý các vấn đề về lao động được tổ chức lại.

- Tại Ủy ban nhân dân phường, công chức được giao tham mưu thực hiện nhiều nhiệm vụ quản lý nhà nước trên các lĩnh vực khác nhau. Trong khi đó, lĩnh vực lao động có phạm vi rộng, liên quan đến nhiều nội dung chuyên môn như quan hệ lao động, hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động, tranh chấp lao động và việc làm.

- Việc nắm bắt tình hình hoạt động của doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng lao động trên địa bàn còn khó khăn, nhất là đối với các doanh nghiệp có trụ sở ở địa phương khác nhưng có người lao động cư trú tại xã hoặc làm việc tại địa bàn xã; các hộ kinh doanh, cơ sở sản xuất nhỏ sử dụng lao động thời vụ, lao động không thường xuyên.

1.3. Nguyên nhân:

- Việc tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp làm thay đổi đầu mối quản lý, phối hợp và tổng hợp thông tin.

- Quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước tại một số nội dung chưa được cụ thể hóa tương ứng với mô hình chính quyền địa phương mới.

1.4. Kiến nghị phương án xử lý:

- Đề nghị nghiên cứu rà soát, hoàn thiện quy định tại Điều 212 Bộ luật Lao động theo hướng xác định rõ trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động của UBND cấp tỉnh và UBND phường trong mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

- Ủy ban nhân dân phường thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến pháp luật; nắm bắt tình hình lao động, việc làm tại địa bàn; tiếp nhận, tổng hợp phản ánh, kiến nghị của người dân; phối hợp với cơ quan chuyên môn cấp tỉnh trong thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động theo thẩm quyền.

2. Về quản lý thông tin, dữ liệu người lao động và tình hình sử dụng lao động

2.1. Quy định pháp luật hiện hành:

- Điều 12 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động, trong đó có việc lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động và khai trình việc sử dụng lao động theo quy định.

- Các quy định về quản lý thông tin thị trường lao động, việc làm và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

2.2. Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc:

- Thực tế tại phường người lao động cư trú trên địa bàn có thể làm việc tại nhiều doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh ở các địa phương khác nhau; có người làm việc theo hợp đồng lao động, có người làm việc thời vụ, lao động tự do, lao động trong hộ kinh doanh và lao động trong lĩnh vực nông nghiệp.

- Việc theo dõi số lượng người lao động, tình trạng việc làm, nhu cầu tìm kiếm việc làm, chuyển đổi việc làm, tham gia bảo hiểm xã hội và biến động lao động trên địa bàn còn khó khăn.

- Thông tin về người lao động hiện được quản lý tại nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau như cơ quan bảo hiểm xã hội, cơ quan quản lý việc làm, doanh nghiệp và chính quyền. Ủy ban nhân dân phường chưa có cơ sở dữ liệu đầy đủ, được cập nhật thường xuyên để phục vụ công tác quản lý, dự báo nhu cầu việc làm và xây dựng kế hoạch đào tạo nghề phù hợp.

- Đối với lao động đi làm việc ngoài địa phương, việc cập nhật tình trạng việc làm và tham gia bảo hiểm xã hội còn phụ thuộc vào việc người lao động tự cung cấp thông tin hoặc thông tin được chia sẻ từ các cơ quan có liên quan.

2.3. Nguyên nhân:

- Dữ liệu lao động được quản lý phân tán, chưa được kết nối, chia sẻ đồng bộ.

- Lao động thường xuyên thay đổi nơi làm việc, nơi cư trú hoặc hình thức làm việc.

- Một bộ phận lao động tự do, lao động thời vụ chưa có thói quen cung cấp, cập nhật thông tin về tình trạng việc làm.

- Chưa có hướng dẫn đầy đủ về trách nhiệm cập nhật, khai thác và chia sẻ dữ liệu lao động phục vụ công tác quản lý.

3. Về hợp đồng lao động và quản lý lao động tại hộ kinh doanh, cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ

3.1. Quy định pháp luật hiện hành:

Các Điều 13, 14, 20, 21, 24 và các điều khoản có liên quan của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hợp đồng lao động, hình thức giao kết hợp đồng, loại hợp đồng, nội dung hợp đồng và thử việc.

3.2. Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc:

- Tại địa phương, các hộ kinh doanh, cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ, cơ sở dịch vụ và các cơ sở sử dụng lao động với quy mô nhỏ có đặc điểm sử dụng lao động khá linh hoạt, có thể thuê lao động theo ngày, theo công việc, theo mùa vụ hoặc theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

- Một bộ phận người sử dụng lao động và người lao động chưa nhận thức đầy đủ về quyền, nghĩa vụ khi giao kết hợp đồng lao động; còn tình trạng thỏa thuận bằng lời nói, thỏa thuận không đầy đủ về tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và trách nhiệm của các bên.

- Việc phân biệt giữa quan hệ lao động và quan hệ thuê khoán, hợp tác thực hiện công việc trong một số trường hợp còn khó khăn, nhất là đối với lao động làm việc không thường xuyên, lao động trong các cơ sở kinh doanh gia đình.

3.3. **Nguyên nhân:**

- Người sử dụng lao động tại các cơ sở nhỏ chưa quan tâm đầy đủ đến việc thực hiện quy định pháp luật về hợp đồng lao động.

- Người lao động còn tâm lý ngại yêu cầu ký kết hợp đồng do nhu cầu có việc làm và thu nhập trước mắt.

- Công tác tuyên truyền pháp luật đến các hộ kinh doanh, cơ sở sử dụng lao động nhỏ còn gặp khó khăn.

- Một số quan hệ thuê mướn lao động có tính chất linh hoạt, khó xác định rõ bản chất nếu không căn cứ vào điều kiện làm việc thực tế.

3.4. Kiến nghị phương án xử lý:

- Nghiên cứu xây dựng các mẫu hợp đồng lao động ngắn gọn, dễ hiểu, dễ áp dụng đối với hộ kinh doanh và cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ nhưng vẫn bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cơ bản của người lao động.

- Tăng cường tuyên truyền, hướng dẫn trực tiếp cho người sử dụng lao động và người lao động; có giải pháp hỗ trợ các cơ sở nhỏ thực hiện đúng quy định về giao kết và quản lý hợp đồng lao động.

4. Về đào tạo nghề, giải quyết việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động

4.1. Quy định pháp luật hiện hành:

Các Điều 4, 9 và các quy định có liên quan của Bộ luật Lao động năm 2019 về chính sách của Nhà nước về lao động, việc làm, phát triển thị trường lao động; pháp luật về việc làm và giáo dục nghề nghiệp.

4.2. Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc:

- Tại địa phương, cơ cấu lao động có sự đan xen giữa lao động nông nghiệp, lao động làm việc tại các doanh nghiệp, lao động kinh doanh dịch vụ, lao động tự do và lao động đi làm việc ngoài địa phương.

- Nhu cầu chuyển đổi việc làm, học nghề, nâng cao kỹ năng nghề của người lao động ngày càng đa dạng. Tuy nhiên, việc nắm bắt nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, nhu cầu học nghề của người dân và khả năng kết nối cung - cầu lao động tại phường còn hạn chế.

- Một bộ phận lao động nông nghiệp, lao động trung tuổi, lao động chưa qua đào tạo nghề gặp khó khăn khi chuyển sang làm việc tại các doanh nghiệp hoặc các ngành nghề đòi hỏi kỹ năng chuyên môn.

- Việc kết nối giữa người lao động có nhu cầu tìm việc với các doanh nghiệp tuyển dụng chủ yếu qua các kênh thông tin và hoạt động tuyển dụng riêng lẻ; chưa có cơ chế phối hợp thường xuyên, thuận tiện để nắm bắt nhu cầu và giới thiệu việc làm.

4.3. Nguyên nhân:

- Thông tin về nhu cầu tuyển dụng và nhu cầu đào tạo nghề chưa được cập nhật thường xuyên tại cơ sở.

- Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề của một bộ phận người lao động chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

- Người lao động có tâm lý ưu tiên công việc trước mắt, chưa chủ động tham gia đào tạo nghề.

- Việc phối hợp giữa cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp và chính quyền cấp xã chưa thường xuyên.

4.4. Kiến nghị phương án xử lý:

- Đề nghị tăng cường cơ chế phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước về việc làm, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp và Ủy ban nhân dân trong việc khảo sát nhu cầu học nghề, nhu cầu tìm việc làm và kết nối cung - cầu lao động.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu về nhu cầu việc làm, nhu cầu học nghề theo địa bàn; thường xuyên cung cấp thông tin tuyển dụng, chính sách hỗ trợ việc làm và đào tạo nghề đến người dân.

- Quan tâm các chính sách hỗ trợ đào tạo lại, đào tạo chuyển đổi nghề cho lao động nông nghiệp, lao động trung tuổi, lao động bị mất việc làm và các nhóm lao động yếu thế.

- Nội dung này chủ yếu liên quan đến việc hoàn thiện chính sách việc làm, giáo dục nghề nghiệp và tổ chức thực hiện; không đề xuất sửa đổi Bộ luật Lao động trong năm 2027.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Những kết quả đạt được

- Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong việc điều chỉnh quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động; góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, trách nhiệm của người sử dụng lao động và giải quyết tranh chấp lao động đã góp phần nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật của các chủ thể tham gia quan hệ lao động.

2. Những tồn tại, hạn chế

- Một số quy định về trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động cần tiếp tục được rà soát để phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

- Cơ chế kết nối, chia sẻ dữ liệu lao động giữa các cơ quan chưa thực sự đồng bộ, gây khó khăn cho công tác quản lý tại cấp xã.

- Việc tiếp cận pháp luật lao động của người lao động tự do, lao động thời vụ và người làm việc tại các hộ kinh doanh nhỏ còn hạn chế.

- Cơ chế phối hợp trong tiếp nhận, hướng dẫn và xử lý các phản ánh liên quan đến quan hệ lao động tại cấp xã cần được cụ thể hóa.

- Công tác tuyên truyền, hướng dẫn an toàn, vệ sinh lao động tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ còn gặp khó khăn.

3. Nguyên nhân chung

- Một số quy định pháp luật cần được cập nhật để phù hợp với sự thay đổi về tổ chức bộ máy chính quyền địa phương.

- Công tác tổ chức thực hiện và hướng dẫn chuyên môn tại cơ sở còn có những khó khăn nhất định.

- Nguồn nhân lực thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động tại phường còn hạn chế.

- Thông tin và dữ liệu phục vụ quản lý lao động chưa được kết nối đồng bộ.

- Nhận thức pháp luật của một bộ phận người lao động và người sử dụng lao động chưa đầy đủ.

IV. ĐỀ XUẤT THỜI ĐIỂM HOÀN THIỆN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

1. Quan điểm về sự cần thiết sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động trong năm 2027

Chưa đề xuất sửa đổi, bổ sung tổng thể Bộ luật Lao động năm 2019 ngay trong năm 2027 từ góc độ quản lý nhà nước ở cấp phường vì các nguyên nhân sau:

- Thứ nhất, Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo được khuôn khổ pháp lý tương đối đầy đủ để điều chỉnh các quan hệ lao động cơ bản, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

- Thứ hai, một số khó khăn phát sinh tại địa phương chủ yếu xuất phát từ việc tổ chức thực hiện, cơ chế phối hợp, việc phân định nhiệm vụ và kết nối dữ liệu trong quá trình triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, chưa hẳn xuất phát trực tiếp từ nội dung các quy định của Bộ luật Lao động.

- Thứ ba, theo thông tin tại Công văn số 12119/BNV-PC ngày 22/10/2026, dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động cùng một số luật khác đã được trình Quốc hội xem xét tại Kỳ họp thứ 2 Quốc hội khóa XVI, dự kiến có hiệu lực từ ngày 01/3/2027. Do vậy, cần tiếp tục theo dõi, đánh giá việc triển khai các quy định sau khi được sửa đổi, bổ sung trước khi đề xuất sửa đổi tiếp.

- Thứ tư, việc sửa đổi Bộ luật Lao động cần có đánh giá tổng kết thực tiễn trên phạm vi rộng, bảo đảm tính đồng bộ với các luật có liên quan, tránh sửa đổi nhiều lần trong thời gian ngắn, gây khó khăn cho việc tổ chức thực hiện.

2. Các nội dung cần ưu tiên khắc phục

- Hướng dẫn cụ thể về nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân trong quản lý nhà nước về lao động theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

- Xây dựng cơ chế phối hợp, trao đổi thông tin giữa Ủy ban nhân dân với cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cơ quan bảo hiểm xã hội và các cơ quan liên quan.

- Hoàn thiện hệ thống cơ sở dữ liệu lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội để phường có thể khai thác, phục vụ công tác quản lý và hỗ trợ người dân.

- Tăng cường tập huấn nghiệp vụ cho công chức được giao tham mưu thực hiện nhiệm vụ về lao động, việc làm tại phường.

- Đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật lao động đến người lao động, hộ kinh doanh, cơ sở sản xuất, kinh doanh nhỏ.

- Nâng cao hiệu quả phối hợp trong việc tiếp nhận, hướng dẫn và xử lý phản ánh, kiến nghị liên quan đến tiền lương, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội và tranh chấp lao động.

3. Thời điểm dự kiến xem xét sửa đổi, bổ sung

Đề nghị Bộ Nội vụ tiếp tục theo dõi, tổng hợp và đánh giá kết quả triển khai Bộ luật Lao động sau khi các nội dung sửa đổi, bổ sung được Quốc hội thông qua và có hiệu lực.

Trên cơ sở tổng kết thực tiễn năm 2027 và các năm tiếp theo, xem xét đề xuất sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động vào chương trình lập pháp phù hợp, trong đó ưu tiên những nội dung thực sự phát sinh bất cập, có tính phổ biến, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, người sử dụng lao động và hiệu quả quản lý nhà nước.

Trên đây là Báo cáo kết quả nghiên cứu, rà soát Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 theo quy định tại Quyết định số 1685/QĐ-TTg ngày 30/8/2026 của Thủ tướng Chính phủ. Ủy ban nhân dân phường Mỹ Hào kính gửi Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên tổng hợp theo quy định./.

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lãnh đạo UBND phường;
- Lưu: VT, VHXH.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Trần Văn Tỉnh