

Số: /TTr-BNG

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

DỰ THẢO

TỜ TRÌNH

Dự thảo Nghị định quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15, được sửa đổi, bổ sung một số điều bởi Luật số 87/2025/QH15, Bộ Ngoại giao kính trình Chính phủ dự thảo Nghị định quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (sau đây gọi tắt là “*Nghị định*”) như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH**1. Cơ sở chính trị, pháp lý**

- Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới yêu cầu “*tập trung hoàn thiện hệ thống pháp luật trên tất cả các lĩnh vực, tháo gỡ kịp thời khó khăn, vướng mắc, khơi dậy, phát huy mọi tiềm năng và nguồn lực, tạo động lực mới cho phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Nhất là: Hoàn thiện pháp luật về tổ chức, hoạt động của bộ máy nhà nước và hệ thống chính trị; phát huy dân chủ, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân; ... tư pháp, quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội; đối ngoại và hội nhập quốc tế.*”

- 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 và chuyển đổi số quốc gia đặt ra nhiệm vụ “*đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo trong hoạt động của các cơ quan trong hệ thống chính trị; nâng cao hiệu quả quản trị quốc gia, hiệu lực quản lý nhà nước trên các lĩnh vực, bảo đảm quốc phòng và an ninh.*”

- Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế trong tình hình mới đề ra nhiệm vụ “*Nâng cao năng lực thực thi các cam kết, thỏa thuận quốc tế gắn với tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực thi và đẩy mạnh hoàn thiện thể chế, chính sách, pháp luật trong nước.*”

- Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị đặt ra yêu cầu về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Theo đó, quan điểm chỉ đạo xây dựng pháp luật là nhằm

“nắm bắt mọi cơ hội, mở đường, khơi thông mọi nguồn lực, đưa thể chế, pháp luật trở thành lợi thế cạnh tranh, nền tảng vững chắc, động lực mạnh mẽ cho phát triển, tạo dư địa thúc đẩy tăng trưởng kinh tế “hai con só”, nâng cao đời sống của Nhân dân, bảo đảm quốc phòng, an ninh, đối ngoại của đất nước”.

- Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân yêu cầu *“chuyển từ nền hành chính công vụ, quản lý là chủ yếu sang phục vụ và kiến tạo phát triển, lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm; hiện đại hóa quản trị công, quản trị dựa trên dữ liệu”.*

- Chỉ thị số 25/2007/CT-TTg ngày 15/11/2007 của Thủ tướng Chính phủ về công tác phòng, chống khủng bố trong tình hình mới, trong đó, Chính phủ đã giao nhiệm vụ cho Bộ Ngoại giao: *“Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan quản lý chặt chẽ việc tuyển dụng và quản lý những người Việt Nam làm việc tại các cơ quan đại diện nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam”.*

- Một số điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên như Công ước Viên năm 1961 về quan hệ ngoại giao và Công ước Viên năm 1963 về quan hệ lãnh sự; các Công ước của Liên hợp quốc như Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa – ICESCR; Công ước Quốc tế về các Quyền Dân sự và Chính trị - ICCPR; một số Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO); các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, EVFTA, RCEP...) đặt ra yêu cầu hoàn thiện pháp luật lao động theo chuẩn quốc tế.

- Khoản 1 Điều 2 Pháp lệnh về quyền ưu đãi, miễn trừ dành cho Cơ quan đại diện ngoại giao, Cơ quan lãnh sự và Cơ quan đại diện của tổ chức quốc tế tại Việt Nam năm 1993 quy định rõ những đối tượng được hưởng quyền ưu đãi, miễn trừ quy định trong Pháp lệnh này có nghĩa vụ tôn trọng pháp luật và phong tục, tập quán của Việt Nam.

- Bộ luật Lao động năm 2019 điều chỉnh quan hệ lao động nói chung, bao gồm cả người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Khoản 3 Điều 150 Bộ luật này quy định rõ *“Chính phủ quy định chi tiết việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho cá nhân, tổ chức nước ngoài”.*

- Luật Tổ chức Chính phủ năm 2025 quy định Bộ, cơ quan ngang Bộ là cơ quan của Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về một hoặc một số ngành, lĩnh vực và dịch vụ công thuộc ngành, lĩnh vực được phân công trong phạm vi toàn quốc.

- Khoản 2 Điều 35 Nghị định số 219/2025/NĐ-CP của Chính phủ ngày 07/8/2025 quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam quy định nội dung về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định số 219/2025/NĐ-CP có hiệu lực.

- Văn bản số 530/VPCP-KGVX ngày 13/02/2025 của Văn phòng Chính phủ thông báo ý kiến chỉ đạo của Phó Thủ tướng Lê Thành Long đồng ý giao Bộ Ngoại giao chủ trì xây dựng Nghị định quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, trình Chính phủ trong quý I năm 2026.

2. Cơ sở thực tiễn

a) Kết quả đạt được

- Về công tác tuyển dụng: Hiện nay, các TCCNNN được tự do tuyển dụng. Tuy nhiên, một số TCCNNN vẫn tuyển dụng thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam (dưới đây gọi tắt là cơ quan, tổ chức quản lý). Tính đến cuối năm 2025, số lao động Việt Nam do cơ quan, tổ chức quản lý tuyển chọn, giới thiệu thành công trong năm là 21 người trên tổng số 190 vị trí việc làm từ 54 thông báo nhu cầu tuyển dụng mà tổ chức nước ngoài gửi đến. Tỷ lệ lao động Việt Nam được tuyển chọn, giới thiệu tuy còn thấp nhưng có xu hướng tăng (2021 – 5 người, 2022 – 6 người, 2023 – 11 người, 2024 – 12 người và 2025 – 21 người), phản ánh nỗ lực của các cơ quan, tổ chức quản lý trong bối cảnh cạnh tranh thị trường lao động ngày càng lớn.

- Về công tác quản lý lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN: Tính đến cuối năm 2025, cả nước có 9.038 lao động Việt Nam¹ làm việc cho các tổ chức nước ngoài gồm các cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan đại diện lãnh sự nước ngoài, các tổ chức thuộc Chính phủ nước ngoài, các tổ chức quốc tế thuộc Liên hợp quốc, văn phòng thường trú các hãng thông tấn, báo chí, phát thanh, truyền hình nước ngoài và các tổ chức phi Chính phủ nước ngoài trên toàn quốc.

b) Tồn tại, hạn chế và một số vấn đề đặt ra

(i) Về công tác tuyển dụng

- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP chỉ quy định hồ sơ đăng ký dự tuyển của người lao động Việt Nam (Điều 23). Việc quy định cứng hồ sơ dự tuyển là không cần thiết vì trên thực tế TCCNNN trực tiếp tuyển dụng và hồ sơ dự tuyển do TCCNNN yêu cầu theo quy định của pháp luật. Đồng thời, việc quy định này cũng không phục vụ cho việc quản lý của cơ quan, tổ chức quản lý.

- Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định TCCNNN được trực tiếp tuyển dụng người lao động Việt Nam, hoặc thông qua cơ quan, tổ chức quản lý. Các cơ quan, tổ chức quản lý không thực hiện việc “tuyển dụng” mà chỉ tuyển chọn và giới thiệu ứng viên, hỗ trợ cho quá trình tuyển dụng của TCCNNN. Hiện nay, một số TCCNNN vẫn tin tưởng đề nghị cơ quan, tổ chức quản lý hỗ trợ việc tuyển dụng.

Thực tiễn này đặt ra yêu cầu cần sửa đổi quy định tuyển dụng để cơ quan, tổ chức quản lý thực hiện việc quản lý tuyển dụng.

(ii) Về công tác quản lý lao động

¹ Chưa bao gồm số liệu về đối tượng áp dụng tại điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

Quản lý lao động vừa phục vụ hoạt động đối ngoại trong nước vừa đảm bảo an ninh, an toàn cho TCCNNN, đặc biệt là các cơ quan đại diện ngoại giao. Do vậy, việc quản lý đối tượng lao động này là cần thiết, đòi hỏi biện pháp quản lý phù hợp và cần khu trú, thu hẹp đối tượng áp dụng, tạo thuận lợi cho việc áp dụng quy định quản lý đặc thù.

Hệ thống thể chế, cơ chế chính sách chưa điều chỉnh đầy đủ đối tượng cơ quan, tổ chức quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN. Trước đây, việc quản lý lao động Việt Nam được thực hiện thông qua quản lý hoạt động của TCCNNN nhưng một số tổ chức thuộc đối tượng được hưởng quyền ưu đãi miễn trừ theo Công ước Viên năm 1961 nên khó nắm bắt, tiếp cận. Mặt khác, việc thiếu quy định về xử lý vi phạm cũng làm giảm hiệu lực quản lý nhà nước trong thực tiễn. Quan hệ giữa người lao động và cơ quan, tổ chức quản lý chưa được điều chỉnh rõ ràng. Vì vậy, cần sửa đổi, bổ sung quy định về đối tượng áp dụng, trình tự thủ tục đăng ký quản lý lao động, hình thức xử lý vi phạm và trách nhiệm thi hành đầy đủ, rõ ràng hơn.

Ngoài ra, thẩm quyền quản lý lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN chưa được quy định cụ thể trong Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

(iii) Về việc ứng dụng chuyên đổi số trong tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN

Mặc dù Khung Kiến trúc Chính phủ số Việt Nam, phiên bản 4.0 đã được ban hành theo Quyết định số 292/QĐ-BKHCN ngày 25/03/2025, việc ứng dụng công nghệ thông tin còn chưa đồng bộ, chưa triển khai được số hóa toàn bộ trong công tác quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN.

Những tồn tại, hạn chế và vấn đề mới phát sinh cho thấy yêu cầu hoàn thiện quy định pháp luật trong tình hình mới, bảo đảm vừa quản lý chặt chẽ, bảo vệ an ninh quốc gia, vừa tạo thuận lợi cho hợp tác quốc tế và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam.

II. MỤC ĐÍCH BAN HÀNH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

1. Mục đích ban hành Nghị định

- Thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước; xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức, cá nhân nước ngoài hoạt động hiệu quả tại Việt Nam.

- Đảm bảo tôn trọng quyền chủ quyền quốc gia; tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước, phòng ngừa vi phạm pháp luật lao động, thuế, bảo hiểm và các hoạt động lợi dụng danh nghĩa cơ quan, tổ chức nước ngoài trên lãnh thổ Việt Nam.

- Thiết lập khuôn khổ pháp lý đặc thù, ổn định, minh bạch và đồng bộ trên toàn quốc, phù hợp với pháp luật Việt Nam và thông lệ quốc tế cho việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam do Bộ Ngoại giao chủ trì xây dựng và triển khai thực hiện.

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN tại Việt Nam, đặc biệt là tại cơ quan đại diện ngoại giao, nhằm đảm bảo kết hợp hài hòa giữa nguồn nhân lực trong nước và việc đảm bảo an ninh, an toàn trong công tác đối ngoại và bảo vệ an ninh Tổ quốc.

2. Quan điểm xây dựng dự thảo Nghị định

- Thể chế hoá chủ trương, quan điểm của Đảng, nhất là Chỉ thị số 25/2007/CT-TTg ngày 15/11/2007 của Thủ tướng Chính phủ về công tác phòng, chống khủng bố trong tình hình mới, trong đó, Chính phủ đã giao nhiệm vụ cho Bộ Ngoại giao: “*Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan quản lý chặt chẽ việc tuyển dụng và quản lý những người Việt Nam làm việc tại các cơ quan đại diện nước ngoài, tổ chức quốc tế tại Việt Nam*”; thể chế hóa đầy đủ chủ trương, đường lối mới của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước tại 07 Nghị quyết được ban hành trong thời gian gần đây - tiền đề, cơ sở chính trị, pháp lý đặc biệt quan trọng để thực hiện được mục tiêu phát triển đất nước trong giai đoạn mới, trong việc thực hiện mục tiêu tăng trưởng kinh tế 2 con số trong nhiều năm tiếp theo và thực hiện thành công hai mục tiêu 100 năm.

- Bảo đảm phù hợp với Hiến pháp năm 2013 (được sửa đổi, bổ sung năm 2025) và các quy định pháp luật liên quan.

- Đảm bảo các nguyên tắc chung trong việc tuân thủ pháp luật trong lĩnh vực lao động, việc đảm bảo an ninh, an toàn cho Đoàn Ngoại giao và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam.

- Kế thừa, phát triển những quy định hiện hành phù hợp đã được kiểm nghiệm trong thực tiễn, sửa đổi các quy định chưa phù hợp, đảm bảo tính khả thi, dài hạn; đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật; bổ sung những quy định mới phù hợp với xu hướng phát triển công tác đối ngoại của đất nước và yêu cầu hội nhập quốc tế; đẩy mạnh cải cách hành chính, giảm ít nhất 30% thời gian xử lý thủ tục hành chính.

- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, đảm bảo thống nhất trên toàn quốc, có sự liên thông, kết nối với các cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu chuyên ngành.

- Bảo đảm tính tương thích với các điều ước quốc tế có liên quan mà Việt Nam là thành viên; tính thống nhất, đồng bộ với các luật, nghị quyết có liên quan, nhất là các luật, nghị quyết được Quốc hội ban hành trong thời gian vừa qua; tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm nước ngoài phù hợp với điều kiện thực tiễn Việt Nam để bảo đảm tính khả thi.

III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành, Bộ Ngoại giao đã thực hiện các hoạt động sau đây:

1. Tổng kết việc thi hành nội dung “tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam” quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

2. Tổ chức các cuộc họp Tổ soạn thảo, các hội thảo, tọa đàm, cuộc họp với sự tham gia của các chuyên gia trong nước, các cơ quan, tổ chức liên quan về nội dung của dự thảo Nghị định.

3. Tiến hành rà soát, đánh giá tính tương thích giữa quy định của Luật với các điều ước quốc tế có liên quan mà Việt Nam là thành viên, nghiên cứu kinh nghiệm một số nước; đánh giá thủ tục hành chính, việc phân quyền, phân cấp, việc ứng dụng, thúc đẩy phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, việc bảo đảm bình đẳng giới, việc thực hiện chính sách dân tộc trong dự thảo Nghị định.

4. Tổ chức lấy ý kiến bằng văn bản của các Bộ, ngành, địa phương² và đăng tải dự thảo Nghị định trên Cổng thông tin điện tử của Bộ Ngoại giao³ để lấy ý kiến rộng rãi của các tổ chức, cá nhân.

Đến ngày, Bộ Ngoại giao đã nhận được ý kiến đóng góp của Bộ, cơ quan ngang Bộ, các tổ chức ở Trung ương xin ý kiến; Ủy ban nhân dân, cơ quan ngoại vụ địa phương; ... đơn vị trực thuộc Bộ Ngoại giao (*chi tiết theo Bảng tổng hợp, tiếp thu, giải trình ý kiến góp ý*).

5. Trên cơ sở ý kiến góp ý của các bộ, ngành, địa phương, Bộ Ngoại giao đã hoàn thiện hồ sơ dự thảo Nghị định gửi Bộ Tư pháp thẩm định. Ngày..., Hội đồng thẩm định đã tổ chức thẩm định dự thảo Nghị định và có Báo cáo thẩm định số .../BCTĐ-BTP ngày ...

6. Trên cơ sở ý kiến của Hội đồng thẩm định, ý kiến của các bộ, ngành, địa phương, Bộ Ngoại giao đã nghiên cứu tiếp thu, chỉnh lý, hoàn thiện dự thảo Nghị định trình Chính phủ.

IV. BỐ CỤC VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

a) Phạm vi điều chỉnh

Nghị định quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho các TCCNNN tại Việt Nam theo khoản 3 Điều 150 của Bộ luật Lao động năm 2019.

b) Đối tượng áp dụng

- Người lao động Việt Nam là công dân Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.

- Tổ chức nước ngoài tại Việt Nam là cơ quan, tổ chức nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, gồm:

² Công văn số

³ Đường link [www.mofa.gov.vn/...](http://www.mofa.gov.vn/)

(i) Cơ quan đại diện ngoại giao, cơ quan lãnh sự nước ngoài, cơ quan đại diện các tổ chức quốc tế thuộc hệ thống Liên hợp quốc, tổ chức quốc tế liên Chính phủ, các tổ chức khu vực, tiểu khu vực;

(ii) Văn phòng đại diện tổ chức thuộc Chính phủ nước ngoài;

(iii) Văn phòng thường trú cơ quan thông tấn, báo chí, phát thanh và truyền hình nước ngoài;

(iv) Tổ chức phi Chính phủ nước ngoài được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp giấy đăng ký theo quy định của pháp luật Việt Nam;

- Cá nhân nước ngoài tại Việt Nam là người nước ngoài làm việc tại các tổ chức nước ngoài nêu trên.

- Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài.

- Doanh nghiệp cho thuê lại lao động liên quan đến người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

2. Bộ cục của dự thảo Nghị định

Dự thảo Nghị định gồm 3 Chương, 15 Điều, cụ thể:

Chương I: Những quy định chung

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Điều 3. Nguyên tắc chung

Điều 4. Thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài

Chương II: Tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

Điều 5. Quy định về tuyển dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài

Điều 6. Trình tự, thủ tục quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài

Điều 7. Hồ sơ đăng ký quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài

Điều 8. Trách nhiệm của tổ chức có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam

Điều 9. Trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam

Điều 10. Quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài

Điều 11. Trách nhiệm của doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài

Điều 12. Xử lý vi phạm

Chương III: Điều khoản thi hành

Điều 13. Hiệu lực thi hành

Điều 14. Điều khoản chuyển tiếp

Điều 15. Trách nhiệm thi hành

3. Nội dung cơ bản của dự thảo Nghị định

a) Nội dung sửa đổi, hoàn thiện

- Quy định rõ đối tượng áp dụng chính của Nghị định là người lao động Việt Nam là công dân Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, nhằm đảm bảo cân bằng giữa quyền lợi, trách nhiệm của người lao động Việt Nam và lợi ích, an ninh quốc gia (*thể hiện tại khoản 1 Điều 2 dự thảo Nghị định*).

- Hoàn thiện quy định về người sử dụng lao động là đối tượng áp dụng của Nghị định theo hướng bỏ quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP về cá nhân nước ngoài là “*người được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam*”⁴, từ đó thu hẹp đối tượng người lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng cá nhân nước ngoài này (*thể hiện tại khoản 3 Điều 2 dự thảo Nghị định*).

- Hoàn thiện quy định về đối tượng áp dụng của Nghị định theo hướng không sử dụng cụm từ “*tổ chức dịch vụ việc làm và doanh nghiệp cho thuê lại lao động*”, thay vào đó sử dụng cụm từ “*doanh nghiệp cho thuê lại lao động*” để phù hợp với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019⁵ (*thể hiện tại khoản 5 Điều 2 dự thảo Nghị định*).

- Quy định rõ tên các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền quản lý việc tuyển dụng và việc quản lý người lao động Việt Nam theo phân cấp, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu của Bộ Ngoại giao nhằm tạo nền tảng pháp lý rõ ràng, minh bạch, phù hợp với sự thay đổi khi tách riêng việc tuyển dụng người lao động Việt Nam và việc quản lý người lao động Việt Nam, không lồng ghép nội dung như Nghị định số 152/2020/NĐ-CP (*thể hiện tại Điều 4 dự thảo Nghị định*).

- Tách quy định về tuyển dụng và trình tự, thủ tục quản lý người lao động Việt Nam thành 2 Điều riêng biệt nhằm tạo thuận lợi trong việc thực hiện và dễ hiểu cho người lao động Việt Nam và người sử dụng lao động (tổ chức, cá nhân nước ngoài),

⁴ Khoản 4 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP quy định một trong những đối tượng người sử dụng lao động Việt Nam là cá nhân nước ngoài là người được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam. Tuy nhiên, đối tượng cá nhân nước ngoài là “*người được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cho phép cư trú tại Việt Nam*” quá rộng. Theo Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam (Luật số 47/2014/QH13 sửa đổi bổ sung bởi Luật số 51/2019/QH14 và Luật số 23/2023/QH15), việc được cấp giấy tờ cư trú chỉ xác định tình trạng cư trú, không xác lập tư cách là “*cá nhân nước ngoài*” sử dụng lao động Việt Nam. Việc quản lý lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng này nên thực hiện theo quy định quản lý thị trường lao động chung, không nên áp dụng quy định mang tính đặc thù, bảo đảm phù hợp với thông lệ quốc tế.

⁵ Luật Việc làm năm 2025 đã điều chỉnh đối tượng tổ chức dịch vụ việc làm.

đồng thời quy định rõ quy trình quản lý người lao động theo các bước được áp dụng từ lúc người lao động Việt Nam được người sử dụng lao động tuyển dụng, đến lúc chấm dứt việc sử dụng người lao động⁶ (thể hiện tại Điều 5 và Điều 6 dự thảo Nghị định).

- Hoàn thiện quy định về nghĩa vụ chung của người lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng là TCCNNN, góp phần bảo vệ người lao động Việt Nam khi làm việc trong môi trường có yếu tố nước ngoài (thể hiện tại khoản 5 Điều 10 dự thảo Nghị định).

- Hoàn thiện quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài (thể hiện tại Điều 11 dự thảo Nghị định) nhằm: (i) Quy định cụ thể trách nhiệm của doanh nghiệp cho thuê lại lao động phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành để tăng cường sự phối hợp trong công tác quản lý người lao động Việt Nam; (ii) Cơ quan, tổ chức quản lý nắm được thông tin về người lao động Việt Nam làm việc cho TCCNNN thông qua doanh nghiệp kịp thời; (iii) Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong lưu trữ, bảo mật thông tin, bảo vệ quyền lợi người lao động. (Khoản 3, Điều 15, Luật Lưu trữ năm 2024, có hiệu lực từ 01/07/2025, Điều 25 Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân năm 2025, có hiệu lực từ 01/1/2026).

- Hoàn thiện quy định về quản lý nhà nước trong lĩnh vực này, theo đó giao Bộ Ngoại giao là cơ quan thực hiện thống nhất quản lý nhà nước về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam từ trung ương đến địa phương (thay thế cho Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP), bổ sung quy định trách nhiệm xây dựng, cập nhật, quản lý, khai thác, sử dụng cơ sở dữ liệu về người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam được kết nối với Cổng dịch vụ công quốc gia, cơ sở dữ liệu quốc gia, cơ sở dữ liệu của các bộ, ngành, địa phương, nhằm phù hợp với tiến trình chuyển đổi số, ứng dụng khoa học công nghệ, đồng bộ hóa các dữ liệu trên các nền tảng số (thể hiện tại khoản 1 Điều 15 dự thảo Nghị định).

b) Nội dung bổ sung

- Bổ sung đối tượng áp dụng là các cơ quan, tổ chức Việt Nam có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (cơ quan, tổ chức quản lý) để quy định đầy đủ toàn bộ các đối tượng áp dụng của Nghị định này (mà trước kia đã không được đề cập tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP) (thể hiện tại khoản 4 Điều 2 dự thảo Nghị định).

- Bổ sung nguyên tắc chung trong tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (thể hiện tại Điều 3 dự thảo Nghị định) nhằm: (i) Tạo nền tảng pháp lý thống nhất, áp dụng trong toàn bộ Nghị định; (ii) Là cơ sở để quy định quyền của người lao động và trách nhiệm bảo vệ người lao động của cơ quan quản lý; (iii) Đảm bảo cân bằng lợi ích nhà nước –

⁶ Nghị định số 152/2020/NĐ-CP không quy định cụ thể các bước, chỉ quy định chung là thực hiện đúng các quy định của tổ chức có thẩm quyền tuyển dụng, quản lý.

người lao động – tổ chức, cá nhân nước ngoài; (iv) Khuyến khích hoạt động hợp pháp của tổ chức, cá nhân nước ngoài, phù hợp với đường lối đối ngoại.

- Bổ sung quy định TCCNNN công khai đăng tin tuyển dụng trên Sàn giao dịch việc làm quốc gia (www.vieclam.gov.vn)⁷ và gửi thông báo cho cơ quan, tổ chức quản lý nhằm quản lý việc tuyển dụng của TCCNNN ngay từ đầu (*thể hiện tại khoản 1 và khoản 3 Điều 5 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung hình thức trao đổi thông tin trực tuyến giữa cơ quan, tổ chức quản lý và TCCNNN (*thể hiện tại khoản 2 Điều 5 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung quy định việc người lao động phải tham gia khóa bồi dưỡng kiến thức chung trong vòng 10 ngày sau khi ký hợp đồng lao động với người sử dụng lao động. Cơ quan, tổ chức quản lý sẽ tổ chức chương trình bồi dưỡng này và cấp giấy chứng nhận cho người lao động (*thể hiện tại điểm a khoản 3 Điều 6 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung quy định về việc cơ quan, tổ chức quản lý gửi văn bản thông báo đến người sử dụng lao động về việc tiếp nhận quản lý người lao động Việt Nam thể hiện sự tương tác mối quan hệ 3 bên giữa cơ quan quản lý của Việt Nam – Tổ chức cá nhân nước ngoài (người sử dụng lao động) – người lao động Việt Nam, khẳng định vai trò quản lý của cơ quan Việt Nam (*thể hiện tại điểm b khoản 3 Điều 6 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung quy định tổ chức, cá nhân nước ngoài thông báo khi chấm dứt sử dụng người lao động Việt Nam, bảo đảm cập nhật biến động tăng giảm lao động kịp thời và có sự giám sát, theo dõi việc thực hiện các chế độ liên quan cho người lao động Việt Nam (*thể hiện tại khoản 4 Điều 6 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung nội dung về hồ sơ đăng ký quản lý người lao động, theo đó quy định cụ thể hồ sơ vừa đảm bảo tính pháp lý, vừa đơn giản cho người lao động, vừa thuận lợi khi lưu trữ, đối chiếu, kiểm tra (*thể hiện tại Điều 7 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung một số trách nhiệm của cơ quan, tổ chức quản lý người lao động Việt Nam: Nhân mạnh trách nhiệm hỗ trợ TCCNNN tuyển dụng bằng việc tuyển chọn, giới thiệu ứng viên phù hợp, quy định cụ thể hoá trách nhiệm tiếp nhận hồ sơ đăng ký quản lý và thực hiện quản lý người lao động Việt Nam; bổ sung trách nhiệm tham gia bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam; bổ sung trách nhiệm xác nhận thông tin nhân sự cho người lao động Việt Nam; bổ sung trách nhiệm tư vấn cho TCCNNN về việc sử dụng người lao động Việt Nam; bổ sung trách nhiệm bồi dưỡng kiến thức chung và cấp giấy chứng nhận cho người lao động Việt Nam ngay sau khi ký kết hợp đồng lao động; bổ sung trách nhiệm tổ chức bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho người lao động Việt Nam theo quy định của pháp luật để đáp ứng yêu cầu của tổ chức, cá nhân nước ngoài trong quá trình sử dụng lao động (*thể hiện tại Điều 8 dự thảo Nghị định*).

⁷ Sàn giao dịch việc làm quốc gia đã được quy định tại Nghị định 318/2025/NĐ-CP ngày 12/12/2025 quy định về chi tiết một số điều của Luật Việc làm về đăng ký lao động và hệ thống thông tin thị trường lao động, có hiệu lực từ 1/1/2026, và tại Nghị định 352/2025/NĐ-CP ngày 30/12/2025 quy định quy định chi tiết một số điều của Luật Việc làm về dịch vụ việc làm, có hiệu lực từ ngày 1/1/2026.

- Bổ sung một số trách nhiệm của tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam khi tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam: Bổ sung việc tổ chức, cá nhân nước ngoài tạo điều kiện cho người lao động thực hiện nghĩa vụ của mình đối với cơ quan, tổ chức quản lý của Việt Nam; Bổ sung việc thông báo với cơ quan, tổ chức quản lý việc sử dụng dịch vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động để có thể kịp thời nắm bắt được thông tin về doanh nghiệp và người lao động, nhằm nâng cao việc quản lý và đảm bảo an toàn (*thể hiện tại khoản 3 và khoản 4 Điều 9 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung quy định về các quyền của người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài (*thể hiện tại các khoản từ 1 đến 4 Điều 10 dự thảo Nghị định*).

- Bổ sung quy định về việc người lao động Việt Nam khi làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài có trách nhiệm hoàn thành khoá bồi dưỡng kiến thức chung sau khi ký hợp đồng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài⁸ và cập nhật hồ sơ đăng ký quản lý lao động với cơ quan, tổ chức quản lý người lao động Việt Nam (*thể hiện tại khoản 6 và khoản 9 Điều 10 dự thảo Nghị định*). Trên cơ sở đó, dự thảo Nghị định quy định điều khoản chuyển tiếp (Điều 14) theo hướng trong thời hạn 03 năm kể từ khi Nghị định này có hiệu lực, người lao động Việt Nam đang thực hiện hợp đồng lao động với tổ chức, cá nhân nước ngoài trước ngày ... tháng ... năm 2026 phải tham gia khoá bồi dưỡng kiến thức chung theo quy định tại Khoản 6 Điều 10 Nghị định này.

- Bổ sung quy định xử lý vi phạm đối với người lao động Việt Nam, TCCNNN và doanh nghiệp cho thuê lại lao động⁹ (*thể hiện tại Điều 12 dự thảo Nghị định*). Quy định này xác định rõ hành vi vi phạm, đối tượng, mức xử phạt phù hợp, chủ yếu mang tính nhắc nhở, răn đe, nhằm đảm bảo thi hành, nâng cao trách nhiệm tuân thủ pháp luật của các chủ thể liên quan (người sử dụng lao động, người lao động Việt Nam, doanh nghiệp cho thuê lại lao động). Mức xử phạt được tham khảo từ việc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP.

- Bổ sung trách nhiệm của một số cơ quan liên quan: (i) Bổ sung trách nhiệm của Bộ Nội vụ trong việc chia sẻ dữ liệu về sàn giao dịch việc làm quốc gia và hợp đồng lao động điện tử eContract, nhằm thực hiện chính sách đối với người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài đồng bộ với chính sách chung về lao động, việc làm, tiền lương; (ii) Bổ sung nội dung phối hợp thanh tra, kiểm tra việc thực hiện quy định đối với Bộ Công an; (iii) Bổ sung trách nhiệm của Bộ Tài chính trong việc chia sẻ dữ liệu và hướng dẫn kiểm tra việc thực hiện nghĩa vụ tài chính của người lao động Việt Nam; (iv) Đề cập trách nhiệm của Ủy ban nhân dân

⁸ Đây là nội dung mới, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn và là công cụ để quản lý người lao động Việt Nam. Thực tiễn cho thấy, có những người lao động Việt Nam chưa được trang bị đầy đủ kiến thức về pháp luật, văn hoá, an ninh, đối ngoại khi làm việc cho TCCNNN.

⁹ Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, có hiệu lực từ ngày 17/01/2022, trong đó Điều 33 quy định mức xử phạt, tuy nhiên chỉ áp dụng cho tổ chức, cá nhân nước ngoài, mà chưa áp dụng cho người lao động Việt Nam.

tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương trong việc phối hợp với Bộ Ngoại giao và các cơ quan chức năng trong công tác quản lý người lao động Việt Nam tại địa phương (thể hiện tại các khoản 2, 4, 6 và 6 Điều 15 dự thảo Nghị định).

c) Nội dung lược bỏ

- Lược bỏ đối tượng áp dụng thuộc điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP “*Văn phòng đại diện tại Việt Nam của tổ chức nước ngoài hoạt động trong các lĩnh vực: kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học - kỹ thuật, văn hoá, giáo dục, y tế, tư vấn pháp luật nước ngoài*”¹⁰ (thể hiện tại khoản 2 Điều 2 dự thảo Nghị định) do nhóm đối tượng này không mang tính chất đặc thù như các nhóm đối tượng a, b, c, d cần áp dụng cơ chế quản lý riêng. Đối tượng lược bỏ này sẽ thực hiện theo quy định chung của pháp luật lao động, do Bộ Nội vụ chủ trì.

- Lược bỏ quy định về hồ sơ tuyển dụng tại Điều 23 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP do tổ chức, cá nhân nước ngoài có thể tuyển dụng trực tiếp nên hồ sơ tuyển dụng sẽ theo yêu cầu của tổ chức, cá nhân nước ngoài.

- Lược bỏ quy định về trách nhiệm của Sở Lao động – Thương binh và xã hội tại khoản 6 Điều 30 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP do sắp xếp lại tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính các cấp.

d) Nội dung cắt giảm, đơn giản hóa thủ tục hành chính

- Việc bỏ quy định về hồ sơ tuyển dụng tại Điều 23 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP giúp giảm bớt thủ tục hành chính, chuyển trọng tâm sang công tác quản lý người lao động Việt Nam sau khi được tổ chức, cá nhân nước ngoài tuyển dụng.

- Thay “Báo cáo hằng năm về tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài” do tổ chức, cá nhân nước ngoài khi sử dụng người lao động Việt Nam phải thực hiện quy định tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP trước đây bằng “Phiếu thông tin tình hình tuyển dụng, sử dụng người lao động Việt Nam”, với tính chất cân bằng, không mang tính cấp trên, cấp dưới; nội dung đơn giản, ngắn gọn hơn (thể hiện tại khoản 5 Điều 9 dự thảo Nghị định).

- Bổ sung mẫu Sơ yếu lý lịch tự thuật¹¹; tách riêng nội dung báo cáo về tình hình sử dụng người lao động Việt Nam thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động¹² và xây dựng biểu mẫu mới¹³; sửa đổi Mẫu số 03/PLII Phụ lục II ban hành kèm Nghị định số 152/2020/NĐ-CP thành Mẫu số 04 Phụ lục II – Mẫu biểu trong dự thảo Phụ lục Nghị định; bỏ Mẫu số 01/PLII và Mẫu số 04/PLII

¹⁰ Qua đánh giá thực tiễn, Bộ Nội vụ kiến nghị không cần quy định tổ chức được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phân cấp, uỷ quyền, giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu đối với lao động Việt Nam làm việc cho đối tượng thuộc điểm đ khoản 3 Điều 2 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

¹¹ Mẫu số 01 Phụ lục II – Mẫu biểu trong dự thảo Phụ lục Nghị định

¹² Mẫu số 02/PLII Phụ lục II ban hành kèm Nghị định số 152/2020/NĐ-CP

¹³ Mẫu số 03 - Phiếu thông tin tình hình sử dụng dịch vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động trong Phụ lục II – Mẫu biểu của dự thảo Phụ lục Nghị định

Phụ lục II ban hành kèm Nghị định số 152/2020/NĐ-CP; bổ sung thêm mẫu Giấy chứng nhận bồi dưỡng kiến thức chung dành cho người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam¹⁴.

đ) Nội dung phân quyền, phân cấp

- Điều 4 dự thảo Nghị định quy định Bộ Ngoại giao thực hiện phân cấp, giao nhiệm vụ hoặc đặt hàng cho các đơn vị có thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam. Theo đó, Bộ Ngoại giao giữ vai trò quản lý nhà nước thống nhất đối với lĩnh vực này, đồng thời chủ động phân cấp cho các đơn vị trực thuộc hoặc các tổ chức đủ điều kiện để trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ cụ thể liên quan đến tuyển dụng và quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài. Dự thảo đã quy định cụ thể và liệt kê trực tiếp các đơn vị có thẩm quyền, gồm Cục Phục vụ Ngoại giao đoàn, FOSCO và CIFA, theo từng địa bàn quản lý. Đây là nội dung mới so với các nghị định trước, góp phần xác lập rõ ràng địa vị pháp lý, thẩm quyền và phạm vi trách nhiệm của từng đơn vị trong hệ thống quản lý.

- Phụ lục 1 được ban hành kèm theo dự thảo Nghị định phân định cụ thể thẩm quyền quản lý người lao động Việt Nam theo danh sách địa bàn.

V. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO CHO VIỆC THI HÀNH NGHỊ ĐỊNH VÀ THỜI GIAN TRÌNH BAN HÀNH

1. Dự kiến nguồn lực

Dự thảo Nghị định về cơ bản kế thừa các quy định có tính ổn định, đã được thực tế kiểm nghiệm tại Nghị định số 152/2020/NĐ-CP, được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 70/2023/NĐ-CP và bổ sung thêm nhiều điểm mới như nêu trên. Bên cạnh nguồn lực hiện có, quy định mới về bồi dưỡng kiến thức chung cho người lao động sẽ làm phát sinh thêm yêu cầu về kinh phí và nhân lực để tổ chức các khoá bồi dưỡng theo hình thức trực tiếp hoặc trực tuyến. Tuy nhiên, việc này không có tác động đáng kể đến ngân sách nhà nước.

2. Điều kiện đảm bảo cho việc thi hành Nghị định

Điều kiện đảm bảo cho việc thi hành Nghị định bao gồm:

- Tuyên truyền, phổ biến: Bộ Ngoại giao phối hợp với Bộ Công an, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và các cơ quan liên quan tổ chức tuyên truyền các nội dung cơ bản của Nghị định đến các cơ quan, tổ chức và người dân, giúp hiểu biết, nắm bắt pháp luật kịp thời để thực hiện.

- Bảo đảm nguồn lực thực hiện: Được bố trí nguồn kinh phí để thực hiện các quy định trong Nghị định, đồng thời, huy động nguồn lực từ cơ quan, đơn vị và địa phương, hỗ trợ của các tổ chức xã hội, tổ chức quốc tế hoặc lồng ghép vào các chương trình, dự án khác.

¹⁴ Việc bồi dưỡng kiến thức chung và cấp Giấy chứng nhận (Mẫu số 05 Phụ lục II – Mẫu biểu trong dự thảo Phụ lục Nghị định) nhằm mục đích trang bị kiến thức chung cho người lao động Việt Nam vào làm việc trong môi trường đặc biệt như trụ sở cơ quan đại diện ngoại giao, nhà riêng viên chức ngoại giao...

3. Thời gian trình ban hành

Dự thảo Nghị định dự kiến được trình Chính phủ ban hành vào tháng 3 năm 2026.

VII. NHỮNG VẤN ĐỀ XIN Ý KIẾN

Nội dung dự thảo Nghị định không có vấn đề có ý kiến khác nhau cần báo cáo Chính phủ xem xét, quyết định.

Trên đây là Tờ trình về dự thảo Nghị định quy định việc tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Bộ Ngoại giao kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

(Hồ sơ gửi kèm theo: (1) Dự thảo Nghị định kèm Phụ lục; (2) Báo cáo tổng kết thi hành Nghị định số 152/2020/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 70/2023/NĐ-CP kèm phụ lục báo cáo rà soát các chủ trương, đường lối của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật, điều ước quốc tế có liên quan; (3) Bản so sánh, thuyết minh nội dung dự thảo Nghị định; (4) Bản đánh giá thủ tục hành chính, việc phân quyền, phân cấp, việc ứng dụng, thúc đẩy phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số...).

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính (để b/c)
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Bộ Tư pháp;
- Văn phòng Chính phủ;
- Lưu: HC, CPVNGĐ (2b).

KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG

Lê Anh Tuấn