

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐIỀU KIỆN HOẠT ĐỘNG CHO THUÊ LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM HIỆN NAY

● NGUYỄN LÊ NHẬT SƠN

Công ty cổ phần Dệt gia dụng Phong Phú
Email: nguyennlenhatson1032001@gmail.com

TÓM TẮT:

Tại Việt Nam, sau gần 79 năm kể từ khi Sắc lệnh số 29-SL (1947) lần đầu đề cập đến hoạt động cho thuê lại lao động (CTLLĐ), hệ thống pháp luật lao động đã từng bước hoàn thiện khung pháp lý về hoạt động này nói chung và điều kiện hoạt động CTLLĐ nói riêng. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng hiện nay cho thấy, các quy định pháp luật về điều kiện hoạt động CTLLĐ vẫn còn một số hạn chế, bất cập và chưa mang tính dự liệu trong thời đại biến động về mọi mặt như hiện nay. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung làm rõ thực trạng các quy định về điều kiện hoạt động CTLLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay. Từ đó, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về điều kiện hoạt động CTLLĐ phù hợp trong bối cảnh phát triển của nền kinh tế hiện nay.

Từ khóa: cho thuê lại lao động, điều kiện hoạt động, danh mục công việc, giấy phép cho thuê lại lao động, bộ luật lao động.

1. Đặt vấn đề

Những biến động của kinh tế thế giới thời gian qua do hậu quả của đại dịch Covid-19, xung đột địa chính trị và sự gián đoạn chuỗi cung ứng toàn cầu đã tác động mạnh đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, làm cho nhu cầu lao động biến động theo. Tại Việt Nam, nhiều ngành như dệt may, giày da, điện tử và chế biến xuất khẩu thường xuyên phải điều chỉnh quy mô nhân sự để thích ứng với sự thay đổi của thị trường.

Trong bối cảnh đó, CTLLĐ trở thành giải pháp giúp doanh nghiệp linh hoạt bổ sung nhân lực khi cần thiết, đồng thời tạo thêm cơ hội việc làm, đặc biệt đối với lao động ngắn hạn hoặc lao động phổ thông. Theo bà Ingrid Christensen - Giám đốc Văn phòng ILO tại Việt Nam: *“trên phạm vi toàn cầu, hình thức cho thuê lại lao động đã trở nên phổ biến và phát triển nhanh chóng. Ở Việt Nam, loại hình này ghi nhận tốc độ tăng trưởng đáng kể trong những năm gần đây, đặc biệt tại các khu công*

ngành lớn. Sự phát triển đó cho thấy, xu hướng sử dụng lao động linh hoạt đang ngày càng quan trọng trong nền kinh tế thị trường, giúp doanh nghiệp kịp thời đáp ứng nhu cầu sản xuất, đồng thời mở rộng cơ hội việc làm và nâng cao kỹ năng cho người lao động có trình độ thấp”¹.

CTLLĐ là quan hệ lao động tiềm ẩn nhiều rủi ro pháp lý, nên pháp luật lao động Việt Nam xác định đây là ngành nghề kinh doanh có điều kiện nhằm bảo đảm quyền lợi của người lao động (NLĐ) và sự ổn định của thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy các quy định về điều kiện hoạt động CTLLĐ vẫn còn một số hạn chế, chưa thật sự phù hợp với yêu cầu phát triển của thị trường lao động linh hoạt trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế.

Từ đó, bài viết tập trung phân tích thực trạng các quy định pháp luật về điều kiện hoạt động CTLLĐ, đồng thời đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật, nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đồng thời tạo điều kiện cho hoạt động kinh doanh phù hợp với cơ chế thị trường.

2. Thực trạng quy định pháp luật về điều kiện hoạt động cho thuê lại lao động

Căn cứ vào các quy định pháp luật hiện nay về hoạt động CTLLĐ, cụ thể như BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/2/2020 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 (Nghị định 145/2020/NĐ-CP), các nhà làm luật đã tổ chức kết cấu quy định thành một mục riêng cho mỗi quan hệ pháp luật này. Mặc dù đã có các văn bản quy định pháp luật về điều kiện hoạt động CTLLĐ, tuy nhiên nội dung quy định pháp luật về vấn đề này chưa được đồng bộ với các quy định pháp luật chuyên ngành khác, tính dự liệu chưa cao, đồng thời chưa phù hợp với xu thế thị trường lao động hiện nay và thực tiễn chưa hài hòa quyền lợi giữa NLĐ, bên thuê lại lao động và bên CTLL. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, theo Điều 52 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 12 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, chủ thể

thực hiện hoạt động CTLLĐ phải là doanh nghiệp được thành lập hợp pháp theo pháp luật Việt Nam, tuân thủ Luật Doanh nghiệp 2020 (sửa đổi, bổ sung năm 2025), bao gồm các loại hình như: doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty hợp danh.

Quy định này đồng nghĩa với việc các chủ thể kinh tế hợp pháp khác như cá nhân, hộ kinh doanh hoặc hợp tác xã không được tham gia hoạt động CTLLĐ. Mặc dù nhằm bảo đảm quản lý và năng lực cung cấp dịch vụ, quy định này phần nào hạn chế quyền tự do kinh doanh. Do đó, xét từ nguyên tắc bình đẳng trong nền kinh tế thị trường, cần xem xét tạo điều kiện cho các chủ thể khác tham gia CTLLĐ nếu đáp ứng đầy đủ các điều kiện pháp luật quy định.

Thứ hai, BLLĐ 2019 quy định danh mục công việc được phép thực hiện CTLLĐ tại khoản 2 Điều 54 nhưng giao Chính phủ hướng dẫn chi tiết. Theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP, danh mục này gồm 20 công việc, trong đó 17 công việc yêu cầu trình độ chuyên môn hoặc đào tạo, và 03 công việc lao động phổ thông như vệ sinh tòa nhà, nhà máy và vệ sĩ/bảo vệ. Tuy nhiên, một số công việc như thư ký, lái xe, lễ tân không nhất thiết phải thông qua CTLLĐ mà doanh nghiệp có thể tuyển dụng trực tiếp.

Bên cạnh đó, pháp luật hiện hành chưa có tiêu chí cụ thể để xác định công việc được phép CTLLĐ, mà chủ yếu quy định theo hình thức liệt kê. Do đó, phạm vi ngành nghề được phép CTLLĐ vẫn còn hạn chế, chưa phản ánh đầy đủ nhu cầu đa dạng của thị trường lao động hiện nay. *“Trên thực tế, nhu cầu sử dụng lao động thuê lại trong các lĩnh vực như gia công hàng xuất khẩu, dệt may, giúp việc gia đình, bốc xếp hàng hóa, giao nhận, phục vụ, chăm sóc người cao tuổi hay xây dựng, đặc biệt là tại các công trình quy mô lớn là rất lớn. Tuy nhiên, những công việc này hiện vẫn chưa được đưa vào danh mục các ngành, nghề được phép thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động theo quy định của pháp luật”².*

Chính vì sự chênh lệch giữa quy định pháp luật

hiện hành và nhu cầu thực tế của thị trường lao động đã dẫn đến nhiều hệ quả tiêu cực, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của các bên liên quan. NLĐ bị hạn chế cơ hội tiếp cận việc làm phù hợp, doanh nghiệp cung cấp dịch vụ CTLLĐ đánh mất khả năng khai thác tiềm năng kinh doanh, trong khi các đơn vị TLLĐ lại gặp khó khăn khi cần bổ sung nhân lực khẩn cấp hoặc giải quyết tình trạng thiếu lao động ngắn hạn mà không muốn tốn thêm chi phí và thời gian cho quá trình tuyển dụng và đào tạo mới. *“Nhìn chung, các quy định hiện hành về danh mục công việc được phép cho thuê lại lao động ở Việt Nam vẫn chưa thật sự phù hợp, cả về phạm vi lẫn nội dung. Số lượng công việc còn hạn chế, trong khi nhiều vị trí có nhu cầu cao trên thị trường lại chưa được đưa vào danh mục. Vì vậy, cần xem xét điều chỉnh và mở rộng thêm các nhóm ngành, nghề được phép thực hiện cho thuê lại lao động nhằm đáp ứng tốt hơn sự biến động và xu hướng phát triển của thị trường lao động hiện nay”*³.

Thứ ba, theo quy định tại Điều 54 Bộ luật Lao động năm 2019 và hướng dẫn chi tiết tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã xác định rõ các điều kiện để doanh nghiệp được cấp phép, trong đó điều kiện về ký quỹ là điều kiện cần xem xét trong bối cảnh hiện nay. Theo đó, 2.000.000.000 đồng (hai tỷ đồng) là khoản tiền mà doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ để được cấp giấy phép hoạt động CTLLĐ⁴. Tuy nhiên, việc thực hiện ký quỹ với mức 02 tỷ đồng có nhiều ý kiến trái chiều xoay quanh quy định này. Theo kiến nghị của bà Nicola Connolly (Hiệp hội Doanh nghiệp châu Âu tại Việt Nam) thì mức ký quỹ cần nâng lên 6 tỷ đến 7 tỷ đồng⁵. Cũng có quan điểm cho rằng, mức ký quỹ trên là khá nặng nề và gây lãng phí nguồn tài chính, có thể hạn chế quyền tự do kinh doanh.

“Khoản tiền ký quỹ được sử dụng nhằm bảo đảm việc chi trả các nghĩa vụ tài chính đối với người lao động thuê lại, bao gồm tiền lương, các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, cùng các chế độ khác theo quy định trong hợp đồng lao

*động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy, quy chế của doanh nghiệp cho thuê lại. Ngoài ra, tiền ký quỹ còn được dùng để bồi thường cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại vi phạm hợp đồng hoặc gây thiệt hại, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của họ”*⁶.

*“Pháp luật quy định rằng doanh nghiệp muốn tham gia hoạt động cho thuê lại lao động phải thực hiện ký quỹ với số tiền 2 tỷ đồng. Khoản ký quỹ này được xem như một biện pháp bảo đảm tài chính, nhằm sử dụng trong trường hợp doanh nghiệp cho thuê lại lao động mất khả năng chi trả các nghĩa vụ đối với người lao động. Khi đó, số tiền ký quỹ sẽ được dùng để thanh toán tiền lương, bồi thường hoặc thực hiện các chế độ khác cho người lao động thuê lại, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của họ”*⁷. Với mục đích bảo đảm quyền lợi cho NLĐ thuê lại, pháp luật quy định tiền ký quỹ của doanh nghiệp CTLLĐ chỉ được rút trong những trường hợp nhất định theo quy định tại khoản 1 Điều 18 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Việc pháp luật yêu cầu ký quỹ đối với doanh nghiệp hoạt động CTLLĐ là cần thiết nhằm bảo đảm trách nhiệm tài chính và quyền lợi của NLĐ. Tuy nhiên, việc ấn định một mức ký quỹ cố định mà không xét đến các yếu tố như quy mô doanh nghiệp, phạm vi hoạt động hay số lượng lao động cho thuê lại cho thấy sự cứng nhắc của quy định hiện hành. Trong thực tế, quy mô hoạt động của các doanh nghiệp CTLLĐ rất khác nhau, từ vài chục đến hàng nghìn lao động, nên việc áp dụng một mức ký quỹ chung chưa phù hợp với thực tiễn. Do đó, quy định về ký quỹ cần được xem xét điều chỉnh linh hoạt hơn, vừa bảo đảm quyền lợi của NLĐ, vừa tránh tạo gánh nặng tài chính cho doanh nghiệp, mang lại cơ chế hài hòa lợi ích của đôi bên.

3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về điều kiện hoạt động cho thuê lại lao động

Dựa trên các phân tích về thực trạng quy định pháp luật về điều kiện hoạt động CTLLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay, tác giả đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật, cụ thể như sau:

Thứ nhất, khi phân tích toàn diện các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến chủ thể thực hiện hoạt động CTLLĐ, có thể nhận thấy pháp luật đặt trọng tâm vào "doanh nghiệp CTLLĐ" như là chủ thể duy nhất được quyền tham gia vào loại hình kinh doanh này. Việc nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp trong quan hệ CTLLĐ phản ánh định hướng quản lý nhất quán rằng đây là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ những doanh nghiệp được cấp phép mới có thể triển khai hoạt động này.

Việc mở rộng chủ thể thực hiện hoạt động CTLLĐ phù hợp với nguyên tắc tự do kinh doanh được ghi nhận trong Hiến pháp năm 2013, theo đó mọi tổ chức, cá nhân đều có quyền bình đẳng trong tiếp cận cơ hội kinh doanh. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành chỉ cho phép doanh nghiệp được cấp phép thực hiện hoạt động CTLLĐ. Vì vậy, cần xem xét mở rộng phạm vi chủ thể tham gia CTLLĐ nếu đáp ứng đầy đủ điều kiện pháp lý, nhằm bảo đảm tính bình đẳng trong kinh doanh và bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc sửa đổi pháp luật theo hướng mở rộng phạm vi chủ thể CTLLĐ. Cụ thể, cần thiết kế quy định tại khoản 1 Điều 52 BLLĐ 2019 và Điều 12 Nghị định 145/2025/NĐ-CP theo hướng bất kỳ người sử dụng lao động (NSDLĐ) nào, dù là tổ chức hay cá nhân nếu thực hiện việc cử NLĐ sang làm việc cho đơn vị khác trong khi vẫn duy trì quan hệ lao động, thì đều phải được xác định là tham gia hoạt động CTLLĐ. Việc mở rộng phạm vi nhận diện như vậy sẽ tạo điều kiện thuận lợi hơn cho công tác quản lý nhà nước, đồng thời đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của cả ba bên trong mối quan hệ đặc thù này.

Thứ hai, cần đánh giá lại quy định tại khoản 2 Điều 54 BLLĐ 2019 và tiến tới việc mở rộng phạm vi ngành nghề, công việc được phép thực hiện hoạt động CTLLĐ. Việc mở rộng này được xây dựng và ban hành quy định về nội dung mang nội hàm tính chất công việc nào sẽ được thực hiện CTLLĐ. Như vậy, từ đó có thể xác định được đâu là công việc được phép CTLLĐ, đâu là công việc không được

phép CTLLĐ. Việc quy định như vậy sẽ mang tính dự liệu trong tương lai nếu có phát sinh ngoài các công việc trong danh mục cố định được quy định như trước đây.

Thứ ba, một trong những điểm nghẽn lớn của hoạt động CTLLĐ hiện nay là quy định mức ký quỹ bắt buộc với giá trị cố định 02 tỷ đồng cho tất cả các doanh nghiệp, bất kể quy mô, năng lực tài chính hay số lượng lao động sử dụng. Quy định này được xây dựng với mục đích bảo đảm chi trả quyền lợi tối thiểu cho NLĐ thuê lại trong trường hợp doanh nghiệp vi phạm nghĩa vụ (đặc biệt là tiền lương và bồi thường), tuy nhiên, cách thiết kế hiện tại đang bộc lộ nhiều bất cập.

Trên thực tế, mức ký quỹ 02 tỷ đồng được quy định đối với hoạt động CTLLĐ là khá cao, đặc biệt đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Quy định ký quỹ cố định này đã hạn chế số lượng doanh nghiệp có thể tham gia lĩnh vực CTLLĐ, làm giảm tính cạnh tranh và minh bạch của thị trường lao động. Đồng thời, một số hoạt động CTLLĐ có xu hướng diễn ra dưới hình thức không chính thức nhằm tránh quy định ký quỹ bắt buộc.

Vì vậy, tác giả đề xuất xem xét sửa đổi quy định tại khoản 2 Điều 21 Nghị định 145/2020/NĐ-CP theo hướng xây dựng công thức tính số tiền ký quỹ dựa trên số lượng quy mô lao động mà bên CTLLĐ thực hiện. Công thức tính này căn cứ dựa trên lương tối thiểu vùng và mức đóng BHXH mà bên CTLLĐ phải đóng cho NLĐ. Việc này nhằm mục đích đảm bảo quyền lợi tối thiểu của NLĐ khi có rủi ro xảy ra và đồng thời giảm tải áp lực tài chính cho chủ thể CTLLĐ với quy mô nhỏ và vừa.

4. Kết luận

Hoạt động CTLLĐ là một hình thức cung ứng lao động đặc thù, góp phần quan trọng trong việc nâng cao tính linh hoạt của thị trường lao động, hỗ trợ doanh nghiệp kịp thời đáp ứng nhu cầu nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế có nhiều biến động. Trong những năm qua, pháp luật lao động Việt Nam đã từng bước xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý điều chỉnh hoạt động CTLLĐ. Việc xác định

CTLLĐ là ngành nghề kinh doanh có điều kiện thể hiện sự thận trọng của Nhà nước trong việc quản lý lĩnh vực có nhiều rủi ro pháp lý và liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của NLĐ.

Tuy nhiên, qua quá trình phân tích các quy định pháp luật hiện hành về điều kiện hoạt động CTLLĐ, có thể thấy vẫn còn tồn tại một số hạn chế và bất cập nhất định. Một số điều kiện kinh doanh còn mang tính cứng nhắc hoặc chưa thực sự phù hợp với thực tiễn phát triển của thị trường lao động, có thể tạo ra rào cản đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong lĩnh vực này, đồng thời chưa bảo đảm sự hài hòa lợi ích giữa các chủ thể tham gia quan hệ CTLLĐ.

Trên cơ sở đó, việc tiếp tục nghiên cứu, rà soát và hoàn thiện các quy định pháp luật về điều kiện hoạt động CTLLĐ là yêu cầu cần thiết trong bối cảnh thị trường lao động ngày càng linh hoạt và hội nhập sâu rộng với nền kinh tế quốc tế. Các kiến nghị hoàn thiện pháp luật cần hướng tới mục tiêu bảo đảm sự cân bằng giữa yêu cầu quản lý nhà nước, quyền tự do kinh doanh của các chủ thể và việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ, qua đó góp phần thúc đẩy sự phát triển lành mạnh của thị trường lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực và phù hợp với xu hướng phát triển của nền kinh tế thị trường hiện đại tại Việt Nam ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Hoàng Bình và Nguyễn Đức Trịnh (2023). Cho thuê lại lao động là xu hướng nhưng tiềm ẩn nhiều rủi ro. Truy cập tại <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/cho-thue-lai-lao-dong-la-xu-huong-nhung-tiem-an-nhieu-rui-ro-20231222144434801.htm>

²Khúc Thị Phương Nhung (2022). Hoàn thiện một số quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về cho thuê lại lao động. Tạp chí khoa học kiểm sát, (4).

³Dương Trung Kiên (2022). Cho thuê lại lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 và hướng hoàn thiện. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.

⁴Khoản 2 Điều 21 Nghị định 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.

⁵Đào Mộng Điệp (2014)

⁶Khoản 2 Điều 15 Nghị định 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.

⁷Nguyễn Nho Hoàng (2022).

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). Bộ luật Lao động năm 2019.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012). Bộ luật Lao động năm 2012.

Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020). Luật Doanh nghiệp năm 2020 sửa đổi bổ sung năm 2025.

Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020), 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.

Chủ tịch Chính phủ Việt Nam dân chủ cộng hòa (1947). Sắc lệnh số 29-SL của Chủ tịch Chính phủ Việt Nam dân chủ cộng hòa ngày 12/3/1947.

Hoàng Bình và Nguyễn Đức Trịnh (2023). Cho thuê lại lao động là xu hướng nhưng tiềm ẩn nhiều rủi ro. Truy cập tại <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/cho-thue-lai-lao-dong-la-xu-huong-nhung-tiem-an-nhieu-rui-ro-20231222144434801.htm>

Đào Mộng Điệp (2014). Cho thuê lại lao động - Những vấn đề pháp lý đặt ra và giải pháp hoàn thiện. Tạp chí Luật học, (5).

Nguyễn Nho Hoàng (2022). Quy định về cho thuê lại lao động và một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật. Truy cập tại <https://tapchitoaan.vn/qui-dinh-ve-cho-thue-lai-lao-dong-va-mot-so-kien-nghi-hoan-thien-phap-luat7036.html>

Khúc Thị Phương Nhung (2022). Hoàn thiện một số quy định của pháp luật lao động việt nam hiện hành về cho thuê lại lao động. Tạp chí khoa học kiểm sát, (4).

Dương Trung Kiên (2022). Cho thuê lại lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 và hướng hoàn thiện. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.

Ngày nhận bài: 10/01/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 25/01/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/02/2026

ENHANCING THE LEGAL FRAMEWORK GOVERNING CONDITIONS FOR LABOR OUTSOURCING UNDER THE LABOR CODE OF VIETNAM

● **NGUYEN LE NHAT SON**

Phong Phu Household Textile Joint Stock Company

ABSTRACT:

In Vietnam, nearly 79 years after the promulgation of Decree No. 29-SL (1947), the legal framework governing labor outsourcing has undergone significant development, progressively refining both general provisions and specific regulatory conditions. Despite these advancements, practical implementation reveals persistent limitations, including regulatory gaps, inconsistencies, and insufficient adaptability to the rapidly evolving socio-economic environment. This study examines the current state of legal provisions governing the conditions for labor leasing activities under Vietnamese labor law, identifying key shortcomings and structural issues. The analysis contributes to a more comprehensive understanding of the regulatory landscape and its capacity to respond to contemporary labor market dynamics.

Keywords: labor outsourcing, operating conditions, job categories, labor leasing license, Labor Code.