

Pháp luật lao động về làm thêm giờ ở những quốc gia phát triển và tham khảo cần thiết cho Việt Nam trong kỷ nguyên số

25/11/2025 08:59

TS. HOÀNG MINH KHÔI (Phân hiệu Học viện Hành chính và Quản trị công TP.HCM) - HỒ ĐOÀN NHƯ QUỲNH (Trường Đại học Nguyễn Tất Thành)

Làm thêm giờ là một quan hệ lao động vừa có quy tắc, lại vừa “phi quy tắc” trên thực tế cạnh tranh của kinh tế thị trường và là thực trạng phổ biến ở nước ta hiện nay. Bài viết về quy định pháp luật đối với lao động làm thêm giờ ở một số quốc gia phát triển; qua đó chỉ ra những bất cập của pháp luật VN về lao động làm thêm giờ; kiến nghị giải pháp hoàn thiện và cơ chế tổ chức thực hiện vấn đề này.

1. Quy định về làm thêm giờ ở những nước phát triển

Tại hầu hết các quốc gia thịnh vượng trong thời kỳ đầu của nền kinh tế thị trường, lao động làm thêm giờ và những vi phạm pháp luật về làm thêm giờ cũng từng là thực trạng phổ biến thời gian dài, gây nhiều thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (NLĐ). Tuy nhiên, khi pháp luật ngày càng hoàn thiện, trên nền các chế ước ILO^[1] - ở những quốc gia này đã dần hạn chế, loại trừ tốt vi phạm về làm thêm giờ, tạo “hệ sinh thái” lành mạnh, phát triển ổn định kinh tế xã hội.

1.1. Hàn Quốc^[2]

“Đạo luật tiêu chuẩn lao động” Hàn Quốc (Labor Standards Act - LSA) quy định giờ làm việc tiêu chuẩn không quá 40 giờ/tuần và 8 giờ/ngày (không tính giờ nghỉ). Hạn chế làm thêm giờ (Điều 53): (i) Nếu có thỏa thuận giữa các bên, giờ làm việc được kéo dài thêm 12 giờ/tuần - giờ lao động cộng chung tối đa 52 giờ/tuần (ii) Trường hợp người sử dụng lao động (NSDLĐ) thường xuyên sử dụng dưới 30 lao động có thỏa thuận bằng văn bản với đại diện NLĐ về các vấn đề liên quan, thì ngoài thời giờ làm việc kéo dài trên, NSDLĐ có thể kéo dài giờ làm thêm, nhưng không quá 08 giờ/tuần.

- Tiền lương cho giờ làm thêm (overtime pay - Điều 56 LSA): NSDLĐ phải trả ít nhất 150% cho mỗi giờ làm thêm; các mức tăng cho làm đêm hoặc làm vào ngày nghỉ/ lễ cũng được quy định: ngày lễ tối đa 08 giờ: 50/100 mức lương thông thường; làm ngày lễ quá 08 giờ: hưởng 100/100 lương ngày thường. Nếu làm thêm giờ và làm ban đêm, khoản phụ cấp cộng chồng theo quy định (lương 200%/giờ).

- Đối với lao động nữ và NLĐ dưới 18 tuổi: Không được sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ quá 02 giờ/ngày, 06 giờ/tuần và 150 giờ/năm, ngay cả khi có thỏa thuận tập thể (Điều 71 LSA); Không sử dụng phụ nữ hoặc trẻ vị thành niên dưới 18 tuổi làm bất kỳ công việc nào bên trong hầm lò (Điều 72 LSA). NSDLĐ phải cho NLĐ nữ 01 ngày nghỉ phép kinh

nguyệt hàng tháng, khi có đơn (Điều 73 LSA); và, không được yêu cầu lao động nữ đang mang thai làm thêm giờ và phải chuyển lao động nữ đó sang làm công việc nhẹ nhàng hơn - khi có yêu cầu (Điều 74 LSA).

- Theo Điều 110, 111 LSA, NSDLĐ vi phạm các quy định trên có thể bị áp dụng tùy theo mức độ: bị phạt tù có lao động đến 02 năm hoặc phạt tiền đến 20 triệu won.

Năm 2023, tại Hàn Quốc xảy ra một vụ án hình sự về làm thêm giờ điển hình: Giám đốc điều hành của một công ty vệ sinh khoang máy bay, bị buộc tội hình sự vi phạm Điều 53(1) về quy định cấm NSDLĐ cho phép NLD làm thêm quá 12 giờ/tuần.

Tòa án sơ thẩm cấp I (và cả tòa án sơ thẩm cấp II xét kháng cáo sau đó) xác định bị cáo đã vi phạm Điều 53(1), dựa trên diễn giải của “Bộ Việc làm và Lao động” (MOEL)[3]. Trong diễn giải này, MOEL nhận thấy rằng nếu một nhân viên làm việc 15 giờ mỗi ngày trong 03 ngày của một tuần, là vi phạm Điều 53(1) vì tổng số giờ làm thêm hàng ngày trong một tuần là 21 giờ (7+7+7), vượt quá giới hạn làm thêm 12 giờ/ngày.

Ngày 7/12/2023, Tòa án Tối cao Hàn Quốc đã lật ngược cách giải thích của tòa sơ thẩm cấp II về Điều 53(1) và chuyển vụ án về tòa sơ thẩm cấp II để ra quyết định phù hợp với phán quyết của mình. Theo Tòa án Tối cao, làm việc 15 giờ mỗi ngày trong 03 ngày một tuần (tổng cộng là 45 giờ/tuần) sẽ **không vi phạm** Điều 53(1), vì tổng số giờ làm thêm hàng tuần, được tính bằng cách trừ vào thời gian làm việc tiêu chuẩn 40 giờ/tuần - trong tổng số 45 giờ/03 ngày làm việc mỗi tuần, vậy **chỉ còn 5 giờ** - thấp hơn giới hạn làm thêm 12 giờ theo Điều 53(1). Liên đoàn Doanh nghiệp Hàn Quốc hoan nghênh phán quyết này như một bước cần thiết để quản lý giờ làm việc linh hoạt hơn.

Trong năm 2023, Hàn Quốc từng quyết định nâng số giờ làm việc lên 69 giờ/tuần, sau đó, đã phải bãi bỏ quyết định do *làn sóng phản đối của giới trẻ biểu tình - cho rằng đề xuất tăng giờ làm việc sẽ gây nguy hiểm cho sức khỏe và không cải thiện được tỷ lệ sinh thấp*. [4]

1.2. Nhật Bản

Nhật bản là quốc gia đề cao tuyệt đối tinh thần làm việc và trách nhiệm nghề nghiệp; nổi tiếng với hiện tượng *karōshi* - lao tử vì làm việc quá sức. [5] Ở Nhật Bản, những cải cách trong nhiều năm qua về luật lao động, phần lớn dựa trên hệ thống việc làm trọn đời và tiền lương theo thời gian. Từ năm 2019, chính phủ Nhật Bản đã thực hiện “Luật cải cách phong cách làm việc” [6] (Work Style Reform Law), nhằm kiểm soát thời gian làm việc và khuyến khích nghỉ ngơi; và, có riêng một cơ quan chính phủ chăm lo các quan hệ lao động, là “Bộ Sức khỏe, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản” (Ministry of Health, Labour and Welfare -MHLW). Theo đề xuất của cơ quan này, từ năm 2014 Nhật Bản đã ban hành đạo luật để ngăn chặn hiện tượng lạm dụng làm thêm giờ gây ra kiệt sức/lao tử đối với NLD. Một kế hoạch hành động về việc cải cách làm việc, bao gồm giới hạn về giờ làm thêm, mặc dù hiện trạng nhu cầu xã hội đang rất thiếu lao động. Cụ thể, quy định tại Điều 36 Luật Tiêu chuẩn Lao động (Labour Standards Act - sửa đổi 2019): Giới hạn giờ làm thêm tối đa 45

giờ/tháng, 360 giờ/năm, có thể có ngoại lệ; Trả lương làm thêm ít nhất 125%–150% và bắt buộc có thỏa thuận với công đoàn trước khi huy động.

- Các hướng dẫn từ Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản nhấn mạnh: tôn trọng thời gian nghỉ cá nhân, trừ trường hợp khẩn cấp; Doanh nghiệp theo dõi giờ làm việc bằng hệ thống kỹ thuật số. Khuyến khích NLĐ “đặt ranh giới kỹ thuật số” (digital boundaries).[7]

Theo luật hiện hành, ngay cả khi có thỏa thuận đặc biệt, thời gian làm thêm giờ cũng bị giới hạn ở mức dưới 100 giờ một tháng và tối đa 720 giờ một năm (vượt 100% mức lao động bình thường/năm), với mức trung bình trong nhiều tháng không quá 80 giờ. Luật cũng quy định các hình phạt đối với NSDLĐ vi phạm các điều khoản nêu trên.

- NLĐ được nghỉ phép có lương 10 ngày/năm, không buộc phải nghỉ hết số ngày, nhưng NSDLĐ buộc phải đảm bảo NLĐ được nghỉ lao động ít nhất từ 5 ngày trở lên trong hạn mức luật định. NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ này sẽ bị phạt tiền đến 300.000 Yên Nhật. Đây là quy định nhằm phòng chống việc NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận làm thêm giờ để bỏ qua thời gian cần thiết cho nghỉ ngơi, hồi phục sức lao động hoặc NLĐ bị ép buộc làm thêm giờ, không có ngày nghỉ.

- Tháng 8/2025 vừa qua, Tòa án cấp cao Fukuoka - Nhật Bản đã xét xử phúc thẩm một vụ án tranh chấp về làm thêm giờ không được trả lương:[8] Một phụ nữ ở thành phố Kumamoto đã đệ đơn kiện công ty cũ của mình, yêu cầu trả lại tiền lương làm thêm giờ chưa được trả - dựa trên tranh chấp đối với "hệ thống giờ làm việc được tính toán" có áp dụng cho các công việc được thực hiện bên ngoài nơi làm việc hay không - tức là có được xem như lao động bình thường tại doanh nghiệp; vì cô này khiếu nại: giờ làm việc của cô không được quản lý bằng thẻ chấm công hoặc các phương pháp khác, và cô đã nộp báo cáo công việc hàng ngày cho tổ chức, bao gồm cả thời gian bắt đầu và kết thúc công việc. Tòa án Tối cao Fukuoka công nhận tính khả thi của hệ thống này đối với giờ làm việc chuẩn tại doanh nghiệp (tức là không xem một số việc làm ngoài trụ sở là lao động tính lương); nhưng yêu cầu công ty phải trả khoảng 220.000 yên cho những công việc không thuộc phạm vi áp dụng của hệ thống - là tiền lương thời gian làm thêm giờ.

Luật Tiêu chuẩn Lao động Nhật Bản còn quy định NSDLĐ có nghĩa vụ cung cấp cho bác sĩ (ngành công nghiệp) thông tin quản lý sức khỏe NLĐ; Bắt buộc đối với doanh nghiệp có từ 50 NLĐ trở lên, phải bố trí bác sĩ chuyên khoa thường trực tại nơi làm việc.

Tóm lại, Nhật Bản là quốc gia có nền kinh tế phát triển, hiện đại và yêu cầu tăng năng suất lao động xã hội rất cao, nhưng pháp luật về bảo hộ lao động làm thêm giờ cũng rất chặt chẽ. Chính phủ Nhật luôn quan tâm mục tiêu bảo vệ sức khỏe NLĐ, giảm giờ làm thêm, khuyến khích doanh nghiệp tự ban hành chính sách nội bộ, đề cao tiêu chuẩn phúc lợi cho NLĐ (welbering) trong cải cách lao động.

1.3. Châu Âu (EU)

Bên cạnh tư cách là thành viên của các điều ước quốc tế về lao động,[9] thì đạo luật cơ bản liên quan vấn đề tổ chức việc làm của cộng đồng EU là Chỉ thị 2003/88/EC của Nghị viện Châu Âu và

Hội đồng ngày 4/11/2003^[10]: thời gian làm việc bao gồm cả thời gian làm thêm, không vượt quá 48 giờ/tuần (Điều 6b). người lao động được quyền nghỉ ngơi tối thiểu 11 giờ liên tục trong 24 giờ (Điều 3); mỗi kỳ 07 ngày, mọi công nhân đều có quyền được nghỉ ngơi liên tục tối thiểu là 24 giờ cộng với 11 giờ nghỉ/ngày theo Điều 3.

Làm ca đêm không quá 8 giờ đối với công việc nặng/nguy hiểm. Chỉ thị cho phép vài trường hợp đặc thù vượt quá giới hạn 48 giờ/tuần (*derogations & “opt-out”* - miễn trừ và từ chối), nhưng các ngoại lệ này bị kiểm soát chặt và có cơ chế quyền từ chối của NLD (*individual opt-out* - Điều 16, 17 và 22).

Bên cạnh văn bản luật, cộng đồng EU còn dựa vào các phán quyết của Tòa án EU (CJEU) diễn giải về làm thêm/thời gian làm việc – làm căn cứ pháp lý quan trọng như một hình thức án lệ áp dụng trong quan hệ pháp luật lao động. Có các phán quyết cần lưu ý:^[11]

(i) Phán quyết SIMAP (C-303/98, ngày 3/10/2000): xác định rằng thời gian nhân viên phải có mặt tại nơi làm việc (on-call presence) phải được tính là thời gian làm việc (working time) khi NLD được NSDLĐ yêu cầu có mặt sẵn sàng để phục vụ - tức là sẽ được cộng vào tổng giờ làm để xét giới hạn 48 giờ và quyền nghỉ. Điều này ảnh hưởng mạnh đến cách tính “làm thêm giờ” cho ca trực, trực đêm, trực tại nơi làm việc;

(ii) Jaeger (C-151/02, ngày 9/9/2003): Tòa khẳng định tiếp rằng kể cả khi nhân viên có thể nghỉ/ngủ tại nơi làm việc nhưng phải sẵn sàng can thiệp, toàn bộ thời gian tại nơi làm việc đó (on-call) phải được coi là “nghỉ tại chỗ” (working time) - tức là NLD không tự động “nghỉ ngơi” (theo nghĩa của từ “rest”) nếu có nghĩa vụ sẵn sàng làm việc.

(iii) Phán quyết CCOO/Deutsche Bank (C-55/18, ngày 14/9/2019), CJEU đã khẳng định rằng để bảo đảm hiệu lực của các quyền giới hạn giờ, quyền nghỉ tối thiểu..., các quốc gia phải yêu cầu nhà tuyển dụng thiết lập hệ thống khách quan, đáng tin cậy để ghi lại thời gian thực tế làm việc hàng ngày.^[12]

(iv) Phán quyết Loredas (C-531/23, ngày 19/12/2024) tiếp tục khẳng định rằng không thể loại trừ một nhóm lao động (ví dụ lao động gia đình/domestic workers) khỏi nghĩa vụ ghi chép - tức là việc đăng ký giờ làm là bắt buộc và không được mở rộng quá ngưỡng tối đa. Điều này sẽ gây hệ quả lớn cho NSDLĐ trong việc chứng minh làm thêm và trả công.^[13]

Trước đây, thuật ngữ “on-call” (trực sẵn sàng tại nơi làm việc) bị tính là nghỉ vì không làm gì, nay Tòa phán quyết là giờ làm, nên giới hạn 48 giờ và quyền nghỉ phải tính luôn khoảng thời gian này/ngày. Như vậy, khái niệm “làm thêm giờ” trong EU được xét bằng tổng giờ thực tế, quy định giới hạn bình quân 48 giờ/tuần bao gồm cả giờ làm thêm. Các thời gian tại nơi làm việc (on-call) - dù không làm gì, vẫn có thể tính là giờ làm.

Do đó, NSDLĐ bắt buộc phải có hệ thống ghi giờ khách quan/đáng tin cậy để chứng minh giờ làm, theo phán quyết của Tòa án EU (phán quyết CCOO & Loredas). Điều này làm tăng tính khả thi cho NLD khi đòi tiền làm thêm. Một số ngoại lệ có thể tồn tại (*derogations/opt-out*) nhưng với

điều kiện chặt chẽ và không làm ảnh hưởng đến bảo hộ sức khỏe/an toàn vệ sinh lao động, hoặc, trốn tránh quyền ghi chép thời gian lao động/ngỉ tối thiểu.

Các hình thức văn bản luật và phán quyết án lệ của Nghị viện và Tòa án EU là cơ sở có tính nguyên tắc được áp dụng chung cho các quốc gia thành viên liên minh. Tuy nhiên, ở mỗi quốc gia vẫn có hệ thống pháp luật riêng biệt dựa trên thực tế lực lượng lao động xã hội nước mình, cụ thể như:

- Cộng hòa Pháp: được xem là quốc gia tiên phong thừa nhận quyền “được ngắt kết nối” (*right to disconnect*), là quyền của NLD được ngắt kết nối với công việc ngoài giờ hành chính, theo Điều 55 của Luật Lao động (Loi Travail - “El Khomri Law”).^[14] Một số tập đoàn lớn như Orange, Renault, AXA đã ký thỏa ước cho phép nhân viên không cần trả lời email hay tin nhắn công việc sau giờ làm. Điều L.2242-17 Bộ luật Lao động Pháp (Code du Travail)^[15] nêu rõ: Các doanh nghiệp phải thương lượng với đại diện người lao động về thời gian nghỉ ngơi, thời gian nghỉ phép và đời sống cá nhân.

- Cộng hòa Liên bang Đức: Luật lao động được chia thành hai lĩnh vực: luật lao động cá nhân và luật lao động tập thể. Luật lao động cá nhân điều chỉnh mối quan hệ giữa người lao động cá nhân và người sử dụng lao động, trong khi luật lao động tập thể điều chỉnh quan hệ giữa đại diện tập thể và tổ chức của người lao động, cũng như quyền và nghĩa vụ của đại diện người lao động. Người Đức chưa có luật riêng về “right to disconnect” mà áp dụng gián tiếp qua “Luật Thời gian làm việc”, giới hạn: 8g - 10 giờ/ngày. Việc NSDLĐ yêu cầu NLD trả lời email hoặc cuộc gọi trong thời gian nghỉ là vi phạm luật. Đối với NSDLĐ có hơn 50 nhân viên bắt buộc phải thành lập văn phòng báo cáo nội bộ.

2. Quy định của pháp luật lao động về làm thêm giờ ở Việt Nam: những bất cập và nguyên nhân

Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, thực thi nền kinh tế thị trường và cũng là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Do đó, ngoài việc tuân thủ các nguyên tắc của công ước quốc tế về lao động, Chính phủ Việt Nam còn rất quan tâm chú trọng đối với lao động làm thêm giờ - được ghi nhận tại các văn bản pháp luật điều chỉnh trực tiếp, như: Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019); Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ; Và, các Thông tư hướng dẫn thi hành BLLĐ 2019 về nội dung của hợp đồng lao động, về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với NLD. Ngoài ra, còn có các luật điều chỉnh gián tiếp, như: Luật Bảo hiểm Xã hội 2024; Luật Công đoàn 2024; Luật Thanh tra 2025.

2.1. Làm thêm giờ:

Trước hết, luật quy định về *làm việc theo giờ bình thường* (Điều 105): không quá 8 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần. Nhà nước khuyến khích NSDLĐ thực hiện làm việc 40 giờ/tuần đối với NLD.

Thứ hai, *làm thêm giờ* bình thường theo Điều 107 BLLĐ 2019, được hiểu là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường do pháp luật quy định, thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ.

Luật nhấn mạnh ba điều kiện cơ bản cấu thành khái niệm: (i) Làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường; (ii) Có sự thỏa thuận tự nguyện của người lao động; (iii) Tuân thủ giới hạn tối đa do pháp luật quy định.

Theo khoản 2 Điều 107: Giờ làm thêm không quá 50% số giờ làm việc bình thường/ngày (không quá 12 giờ/ngày); không quá 40 giờ/tháng và không quá 200 giờ/năm, trừ một số trường hợp đặc biệt (một số ngành, nghề hoặc trường hợp quy định tại Khoản 3 Điều 107), được làm đến 300 giờ/năm.

Thứ ba, *làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt* (Điều 108): Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh; bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân..., Luật cho phép NSDLĐ có quyền yêu cầu NLĐ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào, không được từ chối và không bị giới hạn về số giờ làm thêm.

Tổng cộng, NLĐ theo giờ bình thường (40 giờ/tuần) ở Việt Nam, là: 1.904 giờ/năm; cộng với giờ làm thêm tối đa 8 giờ/tuần, là: 2.320 giờ/năm.[\[16\]](#)

Quy định về chế độ lương, tiền công (Điều 98 BLLĐ 2019, Điều 55, 56 và 57 Nghị định 145/2020/NĐ-CP): tiền lương làm thêm giờ được tính trên cơ sở lương thực trả, bao gồm phụ cấp và các khoản bổ sung thường xuyên - Làm thêm vào ngày thường ít nhất bằng 150% tiền lương; làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần ít nhất bằng 200% và làm thêm giờ trong ngày lễ, Tết, ngày nghỉ có hưởng lương ít nhất bằng 300%.

So sánh với giờ làm việc/tuần ở các quốc gia khác, Việt Nam thuộc top 20 quốc gia có số giờ làm việc cao nhất.[\[17\]](#) Tỷ lệ mức lương làm thêm giờ tuy khá cao trong nhiều quốc gia, nhưng giá trị thực tế thấp do tỷ suất hối đoái/tính thanh khoản hạn chế của đồng nội tệ - là một trong lý do Việt Nam được đánh giá là quốc gia có chi phí nhân công rẻ nhất trên thương trường quốc tế.

Đây cũng là “động lực thúc đẩy tăng trưởng” của việc làm thêm giờ không chỉ từ phía NSDLĐ – trong những ngành nghề đặc thù, như: may mặc, da giày, điện tử, logistic và dịch vụ xây dựng – mà còn từ mong muốn mưu sinh của NLĐ.

2.2. Thực trạng tình hình làm thêm giờ

Theo Báo cáo tình hình lao động của cơ quan thống kê quốc gia những năm qua 2022-2024)[\[18\]](#), bình quân tổng số người lao động cả nước là: 52 triệu; trong đó, Hà Nội và TP.HCM luôn chiếm tỷ trọng lớn (17%) tổng số lao động đang làm việc. Số giờ làm việc bình quân cả nước: 43 giờ/tuần; trong đó, tập trung ở các đô thị lớn như Hà Nội là: 44 giờ/tuần và TP.HCM là: 46 giờ/tuần.

Nhìn chung, qua thanh tra, kiểm tra thực tiễn tình hình sử dụng lao động tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp trên cả nước, ghi nhận phần lớn các sai phạm tập trung ở việc huy động người lao động làm thêm vượt giới hạn 40 giờ/tháng hoặc 300 giờ/năm, không bố trí thời gian nghỉ bù theo quy định, hoặc tính sai, trả thiếu tiền lương làm thêm giờ vào các dịp lễ, Tết; Trong nhiều trường hợp cụ thể ở các ngành nghề và doanh nghiệp đặc thù, NLĐ phải làm thêm giờ thường xuyên như là một nghĩa vụ, quá mức giới hạn tối đa và phần bù đắp không thỏa đáng.

Đáng lo ngại hơn, những năm qua, theo cơ quan truyền thông phản ánh: tai nạn lao động diễn ra xấp xỉ cả ngàn vụ do an toàn lao động kém, do “tăng ca” - làm thêm giờ; trong đó đa phần gây đến hậu quả thương tích, hoặc, cố tật nghiêm trọng; thậm chí gây tử vong cho NLD. [19]

Khái quát chung, quan hệ xã hội về lao động làm thêm giờ thể hiện một số bất cập và hệ quả sau đây.

2.3. Những bất cập và nguyên nhân

(i) Làm thêm giờ - đã trở thành thói quen phổ biến của thị trường lao động Việt Nam, “Làm hết việc, chứ không làm hết giờ”. Các ngành đặc thù như dệt may, da giày, điện tử, logistic, dịch vụ, xây dựng (có tỷ trọng hơn 72% NLD trong cơ cấu lao động đang làm việc)[20] đều dựa mạnh vào năng suất lao động và thời gian làm việc kéo dài để đáp ứng đơn hàng mùa vụ hoặc xuất khẩu quốc tế. Mặc dù, luật định là “trường hợp đặc biệt”, song lại thiếu tiêu chí định lượng, nên doanh nghiệp có thể đưa ra lý do “đặc thù sản xuất” để kéo dài làm thêm giờ. Tuy nhiên, trong sự đóng góp thầm lặng ấy của hàng triệu người lao động, một mâu thuẫn cơ bản đang hình thành – *mâu thuẫn giữa nhu cầu tăng trưởng kinh tế và giới hạn quyền nghỉ ngơi*, tức là giữa hiệu quả sản xuất và yêu cầu tái tạo sức lao động/nhu cầu thụ hưởng trong con người.

(ii) Ở nhiều cơ sở sản xuất NLD phải làm việc từ 10–12 giờ/ngày; việc “tự nguyện” làm thêm nhiều khi chỉ mang tính hình thức, vì NLD sợ mất việc hoặc giảm thu nhập. Thực trạng tâm tư của đa số NLD, là: “Lương không đủ sống, công nhân mới muốn làm thêm giờ”[21]. Các nghiên cứu khoa học chỉ ra rằng khi vượt quá ngưỡng 48 giờ/tuần, hiệu quả công việc giảm dần, tỷ lệ tai nạn lao động tăng lên, và nguy cơ kiệt sức (burnout) gia tăng. Điều này dẫn tới nghịch lý, *làm thêm để tăng năng suất, nhưng lại làm giảm năng suất về lâu dài*.

(iii) Từ sau đại dịch covid-19, đã hình thành một “chuẩn” lao động mới – làm việc từ xa. Ngoại trừ lao động giản đơn, trực tiếp vận hành máy móc; ước tính số NLD làm việc văn phòng chiếm tỷ lệ 11 – 12% số lao động. Giới chuyên môn có thuật ngữ cho NLD từ xa là “làm thêm giờ vô hình” – vì ranh giới giữa giờ làm tiêu chuẩn và làm thêm giờ không được kiểm đếm khi làm việc online; NLD không ở nơi làm việc, vẫn phải hoàn thành đầy đủ phần việc mà không có sự xác nhận làm thêm giờ và lương, phí cho “thời gian vô hình” này.

(iv) *Hệ quả về văn hóa - xã hội*: Làm thêm giờ và “Làm thêm giờ vô hình” không chỉ tác động lâu dài về thể chất mà ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống gia đình và đời sống tinh thần. Sự mệt mỏi sau thời gian nghỉ ngơi bị rút ngắn, chất lượng sống và quan hệ gia đình của người lao động cũng bị ảnh hưởng, một dạng tổn thương xã hội ít được nhìn nhận nhưng rất thực; và thường rơi vào bộ phận lao động nữ làm việc trong môi trường công nghiệp, ít nghỉ giải lao[22].

Hậu quả là nhiều lao động nữ đối mặt với nguy cơ suy giảm sức khỏe sinh sản, rối loạn nội tiết, stress và mất cân bằng gia đình - công việc[23] – có thể xem là một trong nguyên nhân giải thích cho tình trạng “Dân số già” hiện nay, mà Ủy ban Văn hóa - Giáo dục của Quốc hội đã nêu trong báo cáo kết quả khảo sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về việc làm đối với thanh niên (giai đoạn 2020 - 2023).[24]

3. Một số kiến nghị, đề xuất

Trước hết, cần thống nhất quan điểm: làm việc dài hơn không nhất thiết dẫn đến năng suất lao động cao hơn. Ở hầu hết các nước phát triển, NLD chỉ làm việc dưới 40 giờ/tuần vẫn đảm bảo năng suất.^[25] Trong kỷ nguyên số hiện nay, đã mở ra nhiều năng lực tăng năng suất cao, như: nâng cao hệ thống thiết bị chủ yếu, công cụ dây chuyền, vận hành điện tử, công nghệ quản trị...; Bên cạnh đó, BLLĐ 2019 đã thi hành qua 05 năm, đến nay, trong điều kiện nền kinh tế thị trường rất cạnh tranh và hội nhập công nghệ nhân tạo (AI) ở nước ta, phát sinh nhu cầu rất cần phải tiếp tục nâng tầm Luật. Tham khảo kinh nghiệm từ các quốc gia phát triển – làm ít giờ - năng suất cao, kiểm soát tốt tai nạn lao động và phúc lợi thoả đáng đối với NLD, xin kiến nghị một số định hướng và giải pháp sau đây:

3.1. Hoàn thiện khung pháp lý:

- Xem xét sửa đổi mức giới hạn giờ làm thêm theo hướng giảm giờ làm bình thường và giờ làm thêm tối đa hiện nay. Ví dụ, làm việc 6 giờ/ngày và làm thêm giờ không quá 12 giờ/tuần. Thời gian nghỉ tối thiểu 24 giờ/tuần;
- Bổ sung điều luật về “làm thêm giờ vô hình” (làm việc tại nhà, online) – quy định rõ thời giờ, tính lương, nghỉ bù; và, điều luật cho phép NLD quyền “ngắt kết nối” liên hệ với NSDLĐ ngoài giờ lao động.

3.2. Đối với người sử dụng lao động

- Quy định NSDLĐ có kế hoạch lao động bản giấy/điện tử điều tiết, phân bổ hợp lý NLD làm thêm giờ, tránh việc NSDLĐ tùy tiện dồn làm thêm vào những tháng cao điểm, gây quá tải cho NLD, nhưng vẫn “hợp pháp” về tổng giờ trong năm. Pháp luật cần khuyến khích các doanh nghiệp (bắt buộc đối với doanh nghiệp quy mô trên 300 người) sử dụng hệ thống chấm công điện tử tích hợp với cơ quan quản lý lao động.
- Yêu cầu ở mỗi khu vực lao động công nghiệp, doanh nghiệp có từ 50 NLD trở lên, hoặc, doanh nghiệp tuy có số NLD ít hơn, nhưng ở thời điểm làm thêm giờ theo vụ mùa - NSDLĐ phải đảm bảo sự giám sát bằng camera/hộp đen diễn tiến thời gian làm, kết nối online hoặc trình ra khi có yêu cầu thanh, kiểm tra.

3.3. Đối với cơ quan quản lý nhà nước

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông minh vào quản lý, phối hợp liên ngành: LĐ-TBXH, Bộ Y tế và Công đoàn, tương tác online về tình hình vi phạm đối với NLD để xử lý kịp thời.^[26] Xây dựng hệ thống đối chiếu tự động giữa giờ công thực tế (qua máy chấm công), tránh tình trạng có thể chỉnh sửa, hợp thức hóa trên sổ sách bản giấy trước khi bị kiểm tra;

- Nâng cao chế tài xử phạt, răn đe: sửa đổi mức phạt tối thiểu gấp hai lần mức hiện nay đối với huy động làm thêm vượt 300 giờ/năm và áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung: tạm đình chỉ hoạt động, buộc truy trả lương đầy đủ và bồi thường sức khỏe NLD bị ảnh hưởng.

3.4. Về cơ chế hỗ trợ tư pháp: Ngành Tòa án nhân dân cần xem xét, lựa chọn những tranh chấp liên quan về pháp luật lao động, về tai nạn lao động, về làm thêm giờ, để đưa ra xét xử điềm, nâng cao tính giáo dục pháp luật chung.

[1] Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) là tổ chức chuyên môn của LHQ, thành lập ngày 11/4/1919 theo Hiệp ước Vecxay. Mục đích: cải thiện điều kiện lao động và nâng cao mức sống trên toàn thế giới. Hiến chương của ILO là "một nền hoà bình lâu dài và toàn diện chỉ có thể có được với một xã hội công bằng" trên nguyên tắc hoạt động là quan hệ 3 bên trong lao động: chính phủ - chủ - thợ... VN là thành viên năm 1980; năm 1982 rút ra, vì lý do tài chính. Năm 1992 gia nhập lại tổ chức này, <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/5782>.

[2] https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=59932&lang=ENG.

[3] Thông cáo báo chí, Bộ Lao động và Việc làm (ngày 18/5/2018), *Tài liệu giải thích về Luật Tiêu chuẩn Lao động sửa đổi*, https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=16103.

[4] The Guardian, <https://www.theguardian.com/world/2023/mar/15/south-korea-u-turns-on-69-hour-working-week-after-youth-backlash>

[5] Khảo sát: cứ 5 NLD thì 01 người có nguy cơ chết do kiệt sức đột quỵ, suy tim hoặc tự sát. Chế tài xử phạt cho những vi phạm này chỉ tương đương 5.000 USD, <https://laodongcongdoan.vn/lam-them-gio-ly-luan-va-thuc-tien-tren-the-gioi-88880.html>.

[6] https://www.orrick.com/en/insights/2018/08/japan-enacts-work-style-reform-law?utm_source=chatgpt.com.

[7] NLD có quyền chủ động xác lập ranh giới giữa thời gian làm việc và thời gian cá nhân trong môi trường số, bằng cách giới hạn việc sử dụng email, tin nhắn, hoặc ứng dụng công việc ngoài giờ làm, Orrick - “Nhật Bản ban hành Luật cải cách phong cách làm việc”, <https://www.orrick.com/en/Insights/2018/08/Japan-Enacts-Work-Style-Reform-Law> [orrick.com](https://www.orrick.com); JIL/IPR - Tổng quan: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2018/010-01.pdf> [jil.go.jp](https://www.jil.go.jp)

[8] <https://www.jiji.com/jc/article?k=2025082801027&g=soc>; https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/japan-fukuoka-high-court-rules-deemed-working-hours-system-applicable-to-off-site-work-in-overtime-pay-case/?utm_source=chatgpt.com

[9] Công ước quốc tế về các quyền KT-XH và văn hóa (1966) và Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

[10] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A32003L0088&utm_source=chatgpt.com

[11] In Case C-303/98, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A61998CJ0303&utm_source=chatgpt.com

- In Case C-151/02: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=ecli%3AECLI%3AEU%3AC%3A2003%3A437&utm_source=chatgpt.com

[12]https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?dir=&docid=293841&doclang=en&mode=req&occ=first&pageIndex=0&part=1&text=&utm_source=chatgpt.com (In case CCOO & Loredas);

[13]https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?dir=&docid=293841&doclang=en&mode=req&occ=first&pageIndex=0&part=1&text=&utm_source=chatgpt.com

[14] Dự luật Lao động mới, thường được gọi là *Luật El-Khomri*, đặt theo tên người khởi xướng cải cách - Bộ trưởng Lao động Pháp Myriam El-Khomri đưa ra. Luật có hiệu lực từ 01/01/2017.

[15]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940?utm_source=chatgpt.com

[16] NLD bình thường ở VN có tổng cộng 115 ngày nghỉ (dự kiến của năm 2026) + 12 nghỉ phép/NLD bình thường = 238 ngày x 8 giờ = 1.904 giờ + 416 giờ làm thêm tối đa 8 giờ/52 tuần = 2.320 giờ/năm.

[17] <https://vneconomy.vn/nhung-quoc-gia-co-so-gio-lam-viec-moi-tuan-nhieu-nhat-the-gioi-viet-nam-nam-trong-top-20.htm>

[18] Tổng cục Thống kê, *Báo cáo Điều tra lao động và việc làm* (năm 2022, 2023, 2024)

Nguồn: <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2024/03/Sach-BC-Dieu-tra-LDVL-2022-Vietnamese.pdf?ref=luatkhoa.ghost.io> / - <https://www.nso.gov.vn/default/2024/03/bao-cao-dieu-tra-lao-dong-viec-lam-nam-2022/> / - <https://www.nso.gov.vn/default/2025/03/bao-cao-dieu-tra-lao-dong-viec-lam-nam-2023/> - <https://www.mpi.gov.vn/portal/pages/2025-1-7/tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2024p3q7ar.aspx>

[19]https://thanhnien.vn/tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-tphcm-kiem-soat-nguy-co-mat-an-toan-lao-dong-185240504164325216.htm?utm_source=chatgpt.com; <https://thanhnien.vn/vu-no-lo-hoi-khien-6-nguoi-thiet-mang-khoi-to-giam-doc-cong-ty-go-binh-minh-185240510105328827.htm>; <https://laodong.vn/xa-hoi/nam-2023-11-nguoi-bi-tai-nan-lao-dong-tu-vong-o-ha-nam-1314702.lido>; Thông báo số 4162/TB-LĐXH về “Tình hình tai nạn lao động 6 tháng đầu năm 2023”, <https://www.atld.vn/law/2460/content>

[20] Tlđđ (23), <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2024/03/Sach-BC-Dieu-tra-LDVL-2022-Vietnamese.pdf?ref=luatkhoa.ghost.io> (tr.32); <https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2025/03/Sach-Dieu-tra-LD-VL-2023-VN.pdf>.

[21] <https://vneconomy.vn/luong-khong-du-song-cong-nhan-moi-muon-lam-them-gio.htm>

[22] <https://baodongnai.com.vn/cong-doan/lao-dong-viec-lam/202503/cong-nhan-vat-va-tang-ca-e92006c/>

[23] Lao động nữ chiếm tỷ lệ 47-48%/52 triệu lao động cả nước. Có 4 ngành nghề dịch vụ, bảo vệ, bán hàng trong 9 nhóm ngành nghề số nữ giới chiếm tỷ lệ cao: 61,1%), <https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2025/03/Sach-Dieu-tra-LD-VL-2023-VN.pdf>,tr.32.

[24] <https://vneconomy.vn/mot-lao-dong-viet-lam-ra-hon-170-trieu-dong-moi-nam.htm#...>

[25] Cụ thể, NLD toàn thời gian ở Anh làm việc 42,2 giờ/tuần, nhiều hơn so với mức trung bình của EU, nhưng vẫn không hiệu quả bằng NLD làm việc ít giờ hơn, như: ở Hà Lan: 31,6 giờ/tuần; Đức có thời gian làm việc dài nhất EU: 39,9 giờ/tuần, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkhours/datasets/averagehoursworkedbyindustryhour03/current>; <https://ilostat.ilo.org/topics/labour-productivity/>.

[26] Ví dụ, trường hợp NLD khám bệnh nghề nghiệp do kiệt sức, cơ quan y tế không bị bắt buộc phải báo cáo cho Thanh tra lao động. Sự thiếu liên kết này làm đứt gãy thông tin giám sát - là nguyên nhân khiến các vi phạm mang tính hệ thống khó bị phát hiện.