

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



ĐINH NỮ CẨM NHUNG

PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM
QUA THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2019

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Trần Thị Huệ

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	3
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của đề tài	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	4
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài	5
7. Kết cấu của luận văn.....	5
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG	6
1.1. Một số vấn đề lý luận về giải quyết việc làm	6
1.1.1. Khái niệm việc làm và giải quyết việc làm	6
1.1.1.1. Khái niệm việc làm	6
1.1.1.2. Khái niệm giải quyết việc làm	6
1.1.2. Vai trò của việc làm và giải quyết việc làm	6
1.1.2.1. Dưới góc độ kinh tế - xã hội	6
1.1.2.2. Dưới góc độ chính trị - pháp lý	6
1.2. Pháp luật điều chỉnh về giải quyết việc làm cho người lao động	7
1.2.1. Khái niệm pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động ...	7
1.2.2. Nội dung pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động	7
1.2.2.1. Nguyên tắc áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động	7
1.2.2.2. Trách nhiệm của các chủ thể trong lĩnh vực việc làm	7
1.2.2.3. Các biện pháp pháp lý nhằm hỗ trợ và giải quyết việc làm	7
Kết luận Chương 1	8
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH	9
2.1. Thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm.....	9
2.1.1 Trách nhiệm của các bên trong giải quyết việc làm	9
2.1.1.1 Trách nhiệm của nhà nước trong hỗ trợ phát triển việc làm cho người lao động	9
2.1.1.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động	10
2.1.1.3. Trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm	10
2.1.2. Giải quyết việc làm cho lao động đặc thù	10
2.1.3. Quỹ giải quyết việc làm	12

2.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động	12
2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm tại tỉnh Quảng Bình	14
2.3.1. Thực trạng việc làm và đào tạo nghề cho người lao động tại tỉnh Quảng Bình	14
2.3.2. Kết quả thực hiện chính sách pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động tại tỉnh Quảng Bình.....	15
Kết luận chương 2	17
Chương 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG	18
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm	18
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm	18
3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm	20
3.3.1. Giải pháp chung	20
3.3.2 Giải pháp tại tỉnh Quảng Bình	22
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	25
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	28

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Việc làm cho người lao động là một trong những vấn đề được quan tâm hàng đầu trong các chính sách phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia nhằm hướng tới sự phát triển bền vững. Giải quyết tốt vấn đề việc làm cho người lao động vừa tạo điều kiện cho người lao động có công ăn việc làm, có thu nhập, nuôi sống bản thân, gia đình, vừa là yếu tố đảm bảo trật tự an ninh xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường, việc làm và thất nghiệp là vấn đề mang tính chất toàn cầu, vấn đề này không loại trừ một quốc gia nào dù đó là nước đang phát triển hay nước có nền kinh tế phát triển. Với ý nghĩa việc làm, Đảng và Nhà nước ta đã đề ra quan điểm đảm bảo việc làm cho người dân là mục tiêu xã hội hàng đầu. GQVL, đảm bảo cho mọi người có khả năng lao động, có nhu cầu làm việc đều có cơ hội có việc làm là trách nhiệm của các cấp, các ngành và của toàn xã hội. Đặc biệt trong bối cảnh ở Việt Nam hiện nay thì vấn đề việc làm và GQVL lại càng trở nên cấp thiết hơn. Việt Nam cũng còn phải đối phó với những thách thức to lớn trong quá trình phát triển. Một trong những thách thức đó là tỷ lệ thất nghiệp cao, nhu cầu về việc làm đang tạo lên sức ép to lớn đối với nền kinh tế. Do vậy, việc chăm lo GQVL đã trở thành nhiệm vụ cơ bản và cấp bách, đòi hỏi mỗi cấp, mỗi ngành, mỗi gia đình và toàn xã hội phải quan tâm.

Tỉnh Quảng Bình nằm ở Bắc Trung Bộ, với diện tích tự nhiên 8.000 km² dân số có 877.702 người, toàn tỉnh có 08 huyện, thị xã, thành phố. Khu vực nông nghiệp, nông thôn chiếm tỷ trọng lớn với sản xuất nông nghiệp lúa nước là chủ yếu. Tỷ trọng dân số, lao động và diện tích đất đai trong khu vực nông nghiệp nông thôn chiếm tỉ lệ cao. Với đặc điểm sản xuất nông nghiệp mang tính thời vụ cho nên dư thừa một lượng lớn thời gian lao động trong khu vực nông thôn. Thời gian qua GQVL trên địa bàn tỉnh Quảng Bình đã đạt được những thành công nhất định. Tuy vậy vẫn đang tồn tại nhiều mặt hạn chế và chưa phù hợp với thực tế của địa phương. Để tạo điều kiện cho người lao động có việc làm, nhằm phát huy tiềm năng lao động, nguồn lực sẵn có của địa phương cho sự phát triển kinh tế - xã hội, là hướng cơ bản để xóa đói, giảm nghèo có hiệu quả, là cơ sở để cải thiện và nâng cao đời sống cho nhân dân, góp phần quan trọng giữ vững an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội, tạo động lực mạnh mẽ thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Chính từ thực trạng đó đòi hỏi phải nghiên cứu một cách toàn diện, sâu sắc và đầy đủ pháp luật về GQVL. Từ đó đề xuất những giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện những quy định của pháp luật để nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về GQVL. Chính vì vậy, tác giả chọn **“Pháp luật về giải quyết việc làm qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình”** để làm đề tài nghiên cứu cho luận văn thạc sĩ luật học của mình. Việc nghiên cứu đề tài sẽ mang lại những giá trị lý luận và thực tiễn sâu sắc.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Lao động và việc làm có vai trò rất quan trọng, cho nên đề tài về lĩnh vực này luôn tạo sức hút mạnh mẽ cho các nhà nghiên cứu, những chuyên gia kinh tế pháp lý tiến hành nghiên cứu, tìm hiểu và đưa ra nhiều đề tài khoa học có giá trị.

Thời gian vừa qua, đã có nhiều tác giả có công trình nghiên cứu đã được công bố dưới dạng sách, đề tài nghiên cứu, bài viết hội thảo, bài viết tạp chí về lý luận và thực tiễn xung quanh pháp luật về GQVL, có thể liệt kê một số nghiên cứu tiêu biểu như:

- *Lao động việc làm trong thời kỳ hội nhập*, NXb Lao động Xã hội, Hà Nội 2009. Tác giả nghiên cứu làm rõ những cơ sở lý luận về hội nhập kinh tế và vấn đề lao động việc làm, phân tích thực trạng lao động việc làm và các vấn đề xã hội, đồng thời đưa ra dự báo của tăng trưởng kinh tế, hội nhập đến lao động, việc làm giai đoạn 2011 - 2020.

- *“Việc làm trong hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta”* của tác giả Nguyễn Tiệp (Tạp chí Lao động - Xã hội số 394 năm 2010).

- *“Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam”* của tác giả Lê Thị Hoài Thu (Tạp chí Khoa học Đại học QGHN, Luật học 28 năm 2012).

- *“Quan điểm và giải pháp giải quyết việc làm ở nước ta”* của tác giả Nguyễn Duy Phương, trong đó tác giả đã phân tích 4 nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu việc làm ở nước ta, trong đó có nguyên nhân do việc đẩy nhanh CNH, HĐH.

- *“Nghiên cứu, đánh giá tác động về lao động, việc làm và xã hội sau khi Việt Nam gia nhập WTO và đề xuất những giải pháp”* của Cục Việc làm năm 2008.

- *“Pháp luật lao động về việc làm - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”* của tác giả Nguyễn Thắng Lợi năm 2010.

- *“Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam - Thực trạng và phương pháp hoàn thiện”* của Đại học Quốc gia Hà Nội do PGS.TS Lê Thị Hoài Thu chủ trì năm 2012.

Một số công trình nghiên cứu dưới góc độ pháp lý như Luận văn Thạc sỹ luật kinh tế: “*Pháp luật lao động về việc làm và giải quyết việc làm ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập*”, năm 2011 của tác giả Đinh Thị Nga Phượng thực hiện tại Đại học Luật Hà Nội; “*Giải quyết việc làm theo pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn thực hiện tại thành phố Đà Nẵng*” của tác giả Phùng Thị Hoài Thương thực hiện tại Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2015; “*Giải quyết việc làm cho người lao động sau khi nhà nước thu hồi đất tại Nghệ An*” của tác giả Lại Thị Thúy Liên thực hiện tại Trường Đại học Luật, Đại học Huế năm 2017 “*Pháp luật về việc làm và giải quyết việc làm qua thực tiễn Quảng Trị*” của tác giả Nguyễn Thị Thùy Trang thực hiện tại Trường Đại học Luật Huế năm 2018.

Kết quả nghiên cứu của các công trình nêu trên tạo một cơ sở pháp lý để luận văn kế thừa và phát triển. Những công trình trên đã tạo ra cơ sở lý luận quan trọng như vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, luận văn khai thác vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động dưới góc độ Luật lao động, thông qua việc nghiên cứu đánh giá vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động. Với việc lựa chọn đề tài: “*Pháp luật về giải quyết việc làm qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình*” tác giả mong muốn sẽ có những đóng góp tích cực vào tình hình nghiên cứu chế định giải quyết việc làm cho người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

3.1. Mục đích nghiên cứu

Khái quát pháp luật về việc làm và GQVL, nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động về việc làm và GQVL, phân tích thực tiễn thực hiện các quy định về GQVL tại tỉnh Quảng Bình để tìm ra các khó khăn, vướng mắc, bất cập để trên cơ sở đó, đề xuất một số kiến nghị, giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về GQVL.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

- Thứ nhất, làm sáng rõ được những vấn đề lý luận cũng như nội dung các quy định của pháp luật về GQVL;
- Thứ hai, phân tích thực trạng áp dụng và những khó khăn, vướng mắc trong áp dụng các quy định về GQVL trong thực tiễn ở tỉnh Quảng Bình;
- Thứ ba, kiến nghị một số giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về GQVL và nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định này trong thực tế.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của đề tài

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Nghiên cứu các quy định của pháp luật về việc làm và giải quyết việc làm, gắn với quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về GQVL;

- Nghiên cứu thực tiễn thi hành pháp luật về GQVL tại tỉnh Quảng Bình;

- Kiến nghị các giải pháp hoàn thiện pháp luật về GQVL.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- **Phạm vi về nội dung:** Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn thi hành pháp luật về GQVL.

- **Phạm vi về không gian:** Nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

- **Phạm vi về thời gian:** Nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp luật về giải quyết việc làm và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn từ năm 2013 đến năm 2018.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Để thực hiện nghiên cứu đề tài, tác giả đã sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, những quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước ta về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và thị trường lao động.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Ngoài ra, luận văn cũng sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể như:

- Phương pháp phân tích, bình luận, diễn giải, so sánh và phương pháp lịch sử được sử dụng để làm rõ các vấn đề lý luận pháp luật về giải quyết việc làm;

- Phương pháp so sánh luật học, phân tích, tổng hợp, thống kê, đánh giá được sử dụng đánh giá thực trạng quy định pháp luật về giải quyết việc làm. Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm tại tỉnh Quảng Bình nhằm chỉ ra ưu điểm và hạn chế của pháp luật trong lĩnh vực này;

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng khi xem xét, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giải quyết việc làm giai đoạn hiện nay.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

6.2. Ý nghĩa khoa học của đề tài:

Đề tài góp phần làm phong phú thêm lý luận về vấn đề GQVL; là công trình nghiên cứu có hệ thống và toàn diện pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về GQVL, đề xuất các quan điểm, giải pháp hoàn thiện quy định và tăng cường thực thi pháp luật về GQVL ở nước ta hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của đề tài:

Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị, tin cậy đối với các nhà hoạch định chính sách, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật về quản lý lao động nói chung và về các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến GQVL nói riêng. Kết quả nghiên cứu làm tài liệu tham khảo cho sinh viên chuyên ngành luật

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo thì kết cấu của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận của pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm và thực tiễn thi hành pháp luật về giải quyết việc làm tại tỉnh Quảng Bình.

Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

1.1. Một số vấn đề lý luận về giải quyết việc làm

1.1.1. Khái niệm việc làm và giải quyết việc làm

1.1.1.1. Khái niệm việc làm

Trên cơ sở tiếp cận các khái niệm khác nhau về việc làm, tiếp cận thuật ngữ trong khái niệm của Bộ Luật lao động, luận đưa ra đưa ra khái niệm khái quát: *“Việc làm là hoạt động lao động, mang lại thu nhập cho người lao động, không bị pháp luật cấm và được xã hội thừa nhận”*. Ở đây luận văn bổ sung thêm việc làm được “xã hội thừa nhận”.

1.1.1.2. Khái niệm giải quyết việc làm

Luận đưa ra đưa ra khái niệm khái quát: *“GQVL được hiểu là tổng hợp các biện pháp nhằm tạo việc làm, hạn chế thất nghiệp nhằm mục tiêu phát triển kinh tế và đảm bảo các vấn đề xã hội”*.

1.1.2. Vai trò của việc làm và giải quyết việc làm

1.1.2.1. Dưới góc độ kinh tế - xã hội

Đối với xã hội, mỗi cá nhân, gia đình là một yếu tố cấu thành nên xã hội, vì vậy việc làm cũng tác động trực tiếp đến xã hội. Khi mọi cá nhân trong xã hội có việc làm thì xã hội đó được duy trì và phát triển do không có mâu thuẫn nội sinh trong xã hội, không tạo ra các tiêu cực, tệ nạn trong xã hội, con người được dần hoàn thiện về nhân cách và trí tuệ,... Ngược lại, khi nền kinh tế không đảm bảo đáp ứng về việc làm cho người lao động có thể dẫn đến nhiều tiêu cực trong đời sống xã hội.

Ở góc độ kinh tế, việc làm luôn gắn liền với vấn đề sản xuất. Nó là nhân tố tạo nên tăng trưởng kinh tế và thu nhập quốc dân. Nền kinh tế phải đảm bảo nhu cầu việc làm cho các cá nhân trong xã hội. Chỉ có như thế nền kinh tế mới thực sự phát triển một cách bền vững. Đồng thời, nó cũng duy trì lợi ích và phát huy tiềm năng của người lao động. Đó là tiền đề quan trọng để sử dụng có hiệu quả nguồn lao động xã hội, là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội đáp ứng nguyện vọng và yêu cầu chính đáng của nhân dân. Nếu không giải quyết tốt vấn đề việc làm và thất nghiệp sẽ kìm hãm sự phát triển của nền kinh tế.

1.1.2.2. Dưới góc độ chính trị - pháp lý

Ở khía cạnh pháp lý, có việc làm là quyền cơ bản của con người. Mỗi cá nhân có khả năng lao động, có nhu cầu lao động đều có quyền

được làm việc tạo ra thu nhập cho bản thân nếu hoạt động đó không trái pháp luật.

Theo đó, người lao động có quyền tự do trong việc lựa chọn địa điểm làm việc và lựa chọn người sử dụng lao động. Tuy nhiên, quyền tự do lựa chọn này cũng phải nằm trong khuôn khổ pháp luật, tức là người lao động phải lựa chọn địa làm việc và việc làm mà pháp luật không cấm.

Về mặt pháp lý, những quy định trên của quốc tế cũng như của quốc gia là cơ sở pháp lý để đảm bảo cho mỗi cá nhân đều có việc làm và thu nhập, có được cuộc sống ổn định và bền vững, đáp ứng nhu cầu tối thiểu của con người.

1.2. Pháp luật điều chỉnh về giải quyết việc làm cho người lao động

1.2.1. Khái niệm pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động

Luận văn đưa ra khái niệm pháp luật về GQVL là: *Tổng thể các nguyên tắc, quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh liên quan đến vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động và các nguyên tắc, quy phạm nhằm điều chỉnh vấn đề thực thi giải quyết việc làm cho người lao động.*

1.2.2. Nội dung pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động

1.2.2.1. Nguyên tắc áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động

GQVL cho người lao động là phải dựa trên những nguyên tắc cơ bản sau:

- Nguyên tắc bảo đảm quyền tự do việc làm của người lao động.
- Nguyên tắc cấm cưỡng bức, ngược đãi người lao động.
- Nguyên tắc bảo đảm sự bình đẳng trong lĩnh vực việc làm.
- Nguyên tắc thực hiện một số ưu đãi đối với một số đối tượng đặc thù.
- Nguyên tắc khuyến khích mọi hoạt động tạo ra việc làm và hỗ trợ tạo ra việc làm.
- Nguyên tắc bảo vệ người lao động.

1.2.2.2. Trách nhiệm của các chủ thể trong lĩnh vực việc làm

Trách nhiệm GQVL cho người lao động, được xác định thuộc về chủ thể: Nhà nước, người sử dụng lao động, các cơ quan, tổ chức. Tuy nhiên, bản thân người lao động cũng có trách nhiệm trong việc tìm kiếm và tạo việc làm.

1.2.2.3. Các biện pháp pháp lý nhằm hỗ trợ và giải quyết việc làm

Các biện pháp pháp lý nhằm hỗ trợ và GQVL bao gồm:

- Xây dựng và thực hiện các chương trình về việc làm.

- Hình thành và sử dụng các loại quỹ về việc làm.
- Thực hiện chính sách việc làm công.
- Phát triển hệ thống các tổ chức DVVL.
- Dạy nghề gắn với việc làm.
- Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Hợp đồng cá nhân.
- Các biện pháp khác như: hỗ trợ chuyển dịch việc làm đối với người lao động ở khu vực nông thôn; hỗ trợ tạo việc làm cho thanh niên; hỗ trợ phát triển thị trường lao động; hoàn thiện và triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp; khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với ngành, nghề sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hoặc sử dụng nhiều lao động phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội; ưu tiên đối với một số đối tượng lao động đặc thù...

Kết luận Chương 1

Chương I của luận văn đã khái quát những vấn đề mang tính lý luận về việc làm, GQVL; cơ sở pháp lý của pháp luật điều chỉnh về GQVL cho người lao động.

Chương I luận văn cũng tập trung làm rõ nội dung pháp luật về GQVL cho người lao động, khẳng định rõ pháp luật về GQVL cho người lao động chính là hệ thống những quy định pháp luật về GQVL cho người lao động; hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi nghề nghiệp và tìm kiếm việc làm. Nội dung chương I cũng đã xác định được trách nhiệm của các chủ thể trong lĩnh vực việc làm, các biện pháp pháp lý nhằm hỗ trợ và GQVL cũng như các nguyên tắc áp dụng pháp luật về GQVL cho người lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm

2.1.1 Trách nhiệm của các bên trong giải quyết việc làm

2.1.1.1 Trách nhiệm của nhà nước trong hỗ trợ phát triển việc làm cho người lao động

- Nhà nước phải xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm, tạo điều kiện cần thiết, hỗ trợ tài chính, cho vay vốn hoặc giảm, miễn thuế và áp dụng các biện pháp khuyến khích khác để người có khả năng lao động tự giải quyết việc làm, để các tổ chức, đơn vị và cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế phát triển nhiều nghề mới nhằm tạo việc làm cho nhiều người lao động. Ngoài ra, nhà nước còn có nhiều chính sách ưu đãi về giải quyết việc làm để thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số, cho các tổ chức và cá nhân trong và nước ngoài.

- Pháp luật lao động quy định trách nhiệm của nhà nước trong tạo việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động cụ thể như sau:

+ Chính phủ lập chương trình quỹ quốc gia về việc làm, dự án đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn với chương trình giải quyết việc làm; lập quỹ quốc gia về việc làm từ ngân sách nhà nước và các nguồn khác, phát triển hệ thống tổ chức dịch vụ việc làm.

+ Chính phủ có chính sách và biện pháp tổ chức dạy nghề, đào tạo lại, hướng dẫn sản xuất kinh doanh, cho vay vốn với lãi suất thấp từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm; hỗ trợ về tài chính; có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.

+ Ở địa phương, hàng năm Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương lập chương trình giải quyết việc làm của địa phương và quỹ giải quyết việc làm của địa phương; tổ chức thực hiện quyết định đó.

2.1.1.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động

- Người sử dụng lao động khi tuyển lao động phải thông báo trên phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết tại trụ sở về nhu cầu tuyển dụng lao động.

- Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm chi trả mọi chi phí cho việc tuyển lao động. Người sử dụng lao động phải bảo đảm việc làm theo thời hạn thoả thuận trong hợp đồng lao động.

- Người sử dụng lao động không có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nếu không có các căn cứ của pháp luật lao động.

- Người sử dụng lao động phải đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

- Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

- Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

2.1.1.3. Trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm

- Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm các trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

- Tổ chức dịch vụ việc làm có nhiệm vụ:

+ Tư vấn cho người lao động và người sử dụng lao động về chính sách lao động và việc làm, hướng nghiệp và đào tạo nghề.

+ Giới thiệu việc làm và học nghề ở những nơi phù hợp.

+ Tổ chức tuyển chọn cung ứng lao động cho người sử dụng lao động trong nước và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

+ Cung cấp thông tin về thị trường lao động và người sử dụng lao động đang hoạt động hợp pháp tại Việt Nam và cung cấp thông tin cho các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và việc làm.

2.1.2. Giải quyết việc làm cho lao động đặc thù

- Giải quyết việc làm cho lao động nữ: Phụ nữ được coi là một đối tượng lao động đặc thù do có những đặc điểm riêng biệt về thể lực, tâm sinh lý và đặc biệt là thiên chức làm mẹ và nuôi dạy con... do vậy cần có những quy định riêng cho lao động nữ như: chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ

ngôi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Giải quyết việc làm cho người chưa thành niên: Nguyên tắc bao trùm trong vấn đề này là nghiêm cấm lạm dụng sức lao động của người chưa thành niên. Người sử dụng lao động chủ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, tri lực, nhân cách của người chưa thành niên. Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với những chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của người chưa thành niên.

- Giải quyết việc làm cho lao động người cao tuổi: Đối với lao động là người cao tuổi họ đã có sự giảm sút nhất định về khả năng lao động, chủ yếu là về thể lực. Theo đó, không được sử dụng lao động là người cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người cao tuổi. Do yếu tố sức khỏe của người cao tuổi, nên người cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hàng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn ngày, không trọn tuần...

- Giải quyết việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải tuân theo quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật nước sở tại, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

- Giải quyết việc làm cho lao động là người khuyết tật: Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ. Không sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm. Không sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại...

- Giải quyết việc làm cho lao động là người giúp việc gia đình: Lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình. Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động là thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thỏa thuận...

- Giải quyết việc làm cho một số lao động khác: Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao: Người làm nghề hoặc công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao được áp dụng một số theo quy định của Chính phủ. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà: Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà.

2.1.3. Quỹ giải quyết việc làm

- Theo quy định của Bộ Luật lao động và văn bản hướng dẫn thi hành, ở nước ta hiện có các quỹ:

- + Quỹ quốc gia về việc làm.
- + Quỹ GQVL của địa phương.
- + Quỹ việc làm cho người tàn tật.
- + Quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm.
- Quỹ được sử dụng vào các mục đích sau:

+ Hỗ trợ các tổ chức DVVL.

+ Hỗ trợ các đơn vị gặp khó khăn tạm thời để tránh cho nhiều người lao động đang bị mất việc làm.

+ Hỗ trợ các đơn vị nhận người lao động đang bị mất việc làm theo đề nghị của Sở hoặc phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

+ Cho vay với lãi suất thấp để hỗ trợ GQVL cho một số địa phương thuộc diện chính sách xã hội do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

2.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động

Pháp luật hiện hành đã quy định tương đối đầy đủ các vấn đề về việc làm và giải quyết việc làm. Pháp luật đã tạo hành lang pháp lý vững chắc để bảo đảm việc làm cho người lao động.

Bên cạnh những ưu việt đã đạt được trong xây dựng chính sách, hệ thống pháp luật Việt Nam về giải quyết việc làm cho người lao động, pháp luật hiện hành còn bộc lộ nhiều điểm hạn chế, bất cập.

Thứ nhất, hệ thống văn bản pháp luật về việc làm còn chồng chéo, nhiều tầng nấc cùng với việc phổ biến trên các phương tiện thông tin đại chúng trong quá trình xây dựng và sau khi ban hành chưa thực sự rộng rãi làm cho cả người sử dụng lao động và người lao động, các cơ quan, tổ chức không tiếp cận được đầy đủ, kịp thời để tham gia tích cực vào quá trình xây dựng, áp dụng và thực hiện pháp luật, giám sát quá trình xây dựng và thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động.

Thứ hai, hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm, đặc biệt là các trung tâm giới thiệu việc làm còn chú trọng quá nhiều vào việc thực hiện liên kết đào tạo nghề; trong khi hoạt động tư vấn, giới thiệu, chấp nối việc làm, thông tin thị trường lao động chưa thực sự hiệu quả. Quy định về thu phí giới thiệu việc làm của Trung tâm dịch vụ việc làm công và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm còn ở mức thấp, chưa khả thi, chưa tạo động lực cho các tổ chức dịch vụ việc làm đầu tư vào hoạt động này. Chưa cho phép các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, người nước ngoài hoạt động dịch vụ việc làm.

Thứ ba, trách nhiệm cung cấp thông tin, báo cáo thông tin về lao động việc làm và thị trường lao động chưa được các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc, thường xuyên.

Thứ tư, pháp luật về giải quyết việc làm giai đoạn hiện nay mới chỉ chú trọng đến tạo việc làm (càng nhiều việc làm càng tốt), chưa chú trọng đến chất lượng việc làm cho nên tính ổn định, bền vững trong việc làm và hiệu quả tạo việc làm cho người lao động còn thấp, hiệu quả bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm chưa cao. Pháp luật hiện hành mới chỉ quy định về chính sách tạo việc làm chung và cho một số đối tượng đặc thù. Pháp luật chưa quy định về chính sách việc làm theo ngành, vùng kinh tế nên sự chuyên dịch cơ cấu lao động còn chậm, lao động chủ yếu làm trong lĩnh vực nông nghiệp hoặc khu vực phi chính thức có năng suất lao động và hiệu quả kinh tế thấp. Các quy định về việc làm theo ngành, vùng kinh tế chưa được chi tiết cụ thể.

Thứ năm, pháp luật mới chỉ quy định về chính sách việc làm cho lao động nữ, lao động là người khuyết tật rải rác trong Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, Luật Người khuyết tật; các đối tượng đặc thù khác như: lao động là người dân tộc thiểu số, thanh niên, người sau cai nghiện, mãn hạn tù, lao động phi chính thức.... chưa có

quy định chính sách riêng. Điều này chưa có hành lang pháp lý bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cho các đối tượng lao động này.

Thứ sáu, các quy định về Quỹ Quốc gia về việc làm chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời gây khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện như: quy định về mức vay còn mang tính bình quân, chưa gắn với nhu cầu của các dự án.

Thứ bảy, pháp luật đã quy định chế tài trong bảo đảm việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động, tuy nhiên, hành vi vi phạm các quy định về giải quyết việc làm còn chưa liệt kê đầy đủ. Mức xử phạt hành chính đối với người sử dụng lao động, người lao động vi phạm quy định về việc làm và giải quyết việc làm còn thấp, chưa đủ sức răn đe. Mức xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm về việc làm và giải quyết việc làm còn chưa tương xứng giữa tính chất hành vi vi phạm về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động so với hành vi vi phạm các lĩnh vực khác nhau của Bộ luật Lao động.

2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm tại tỉnh Quảng Bình

2.3.1. Thực trạng việc làm và đào tạo nghề cho người lao động tại tỉnh Quảng Bình

Trong các năm qua công tác đào tạo nghề đã được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm chú trọng đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các cấp chính quyền đã tập trung đào tạo nghề; trong đó, đã chú trọng đào tạo lao động khu vực nông nghiệp phục vụ hiệu quả nhiệm vụ tái cơ cấu ngành nông nghiệp và an sinh xã hội nông thôn ở địa phương; hỗ trợ đào tạo nghề phi nông nghiệp nhằm phát triển công nghiệp phụ trợ, đào tạo theo vị trí việc làm tại doanh nghiệp, làng nghề; đã chú trọng đào tạo nghề cho người khuyết tật, người lao động thuộc hộ nghèo, cận nghèo, dân tộc thiểu số; xây dựng mô hình đào tạo gắn với doanh nghiệp, làng nghề để thực hiện tốt công tác đào tạo thực hành và tuyển dụng lao động sau đào tạo.

Toàn tỉnh hiện có 20 cơ sở dạy nghề, trong đó: có 02 trường Cao đẳng nghề được thành lập; 02 trường trung cấp nghề, 08 trung tâm dạy nghề và 08 cơ sở dạy nghề khác. Năng lực đào tạo 20 cơ sở dạy nghề là 14.961 người; Tính chung cho cả thời kỳ 2013- 2017, tổng năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề là 75.295 người; giai đoạn 2013-2017 đã tuyển mới cho 67.744 người, đạt 90% năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề trong tỉnh.

Tỉnh đã triển khai có hiệu quả Đề án dạy nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-CP ngày 27/11/2009 của Chính phủ

về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”; Thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 3 tháng theo Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ. Kinh phí dành cho hỗ trợ đào tạo nghề bình quân đầu tư hàng năm 4.734 triệu đồng.

Tuy nhiên, số lượng học viên được tuyển mới hàng năm còn quá thấp so với số người có nhu cầu học nghề. Nguyên nhân có nhiều, nhưng chủ yếu là năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề còn hạn chế (mới đáp ứng được 26,87% số người có nhu cầu đào tạo nghề); một số quy định, định mức về hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động chưa phù hợp, chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề tại địa phương, các quy định về mức chi hỗ trợ tiền ăn, chi phí đi lại quá thấp và bất cập về cự ly từ nơi cư trú đến cơ sở đào tạo nghề; nguồn ngân sách của hàng năm của tỉnh còn khó khăn nên hỗ trợ còn hạn chế trong việc đào tạo để chuyển đổi nghề nghiệp cho các lao động có nhu cầu học nghề; phần lớn các cơ sở dạy nghề trong tỉnh chưa được đầu tư đồng bộ, các cơ sở đào tạo nghề đều rất thiếu trang thiết bị dạy nghề, phòng thực hành, nhà xưởng; đội ngũ giáo viên dạy nghề thiếu cả về số lượng, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

2.3.2. Kết quả thực hiện chính sách pháp luật về giải quyết việc làm cho người lao động tại tỉnh Quảng Bình

Trong những năm qua, tỉnh đã có những cố gắng trong công tác tạo việc làm cho người lao động; đi đôi với việc đẩy mạnh sản xuất, phát triển kinh tế - xã hội để GQVL, tỉnh đã chú trọng thực hiện các giải pháp, chính sách hỗ trợ trực tiếp cho người lao động tự tìm kiếm việc làm và GQVL như: tuyên truyền, phổ biến chính sách hỗ trợ tạo việc làm, chính sách hỗ trợ người lao động vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm để tạo việc làm; kết nối thông tin cung- cầu về việc làm giữa người sử dụng lao động với người lao động thông qua các hội nghị, các phiên giao dịch việc làm tại Sàn giao dịch việc làm của tỉnh, các Trung tâm DVVL và lưu động tại các địa phương trong tỉnh; liên kết với các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh để cung ứng lao động, giới thiệu việc làm trong nước và đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đảng và Nhà nước cũng đã ban hành nhiều chính sách, tạo môi trường thuận lợi cho người lao động có việc làm, các cơ sở kinh tế thuận lợi trong việc thuê mướn lao động theo nhu cầu SXKD. Nhờ có sự tác động tích cực từ nhiều hướng đã góp phần GQVL cho lực lượng lao động tăng thêm hàng năm (bình quân mỗi năm GQVL cho 32.034 lao động, trong đó, bình

quân mỗi năm tạo việc làm mới cho 20.924 người; bình quân mỗi năm tạo thêm việc làm cho 11.110 người).

Quảng Bình đã duy trì các thị trường xuất khẩu lao động truyền thống, phối hợp mở rộng các thị trường mới có thu nhập cao như: Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia, Đài Loan, Thái Lan... Tổ chức các khóa đào tạo định hướng xuất khẩu lao động kịp thời; hỗ trợ kinh phí đào tạo định hướng cho con em hộ nghèo, hộ gia đình chính sách, bộ đội xuất ngũ và hộ di dời giải tỏa mất đất sản xuất để đi lao động có thời hạn ở nước ngoài. Nhờ đó, số lao động được tạo việc làm mới theo chương trình xuất khẩu lao động bình quân mỗi năm 2.356 người.

Ngoài việc đề nghị Trung ương bổ sung tăng thêm nguồn vốn Quỹ tín dụng Quốc gia cho vay GQVL, hàng năm ngân sách tỉnh, ngân sách các huyện, thị xã, thành phố đã bố trí bổ sung thêm nguồn vốn ủy thác cho vay qua Ngân hàng Chính sách xã hội ở địa phương để cho vay GQVL, chương trình cho vay vốn tạo việc làm trên địa bàn tỉnh cũng phát huy những hiệu quả tích cực.

Những năm qua, Quảng Bình đã có nhiều biện pháp thu hút đầu tư vào phát triển các khu kinh tế, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh như quảng bá, giới thiệu những chính sách ưu đãi của tỉnh, đặc biệt coi trọng công tác cải cách thủ tục hành chính như giảm thời gian cấp giấy chứng nhận đầu tư; cấp giấy phép xây dựng ngay sau khi có kết quả thẩm định thiết kế cơ sở... Những giải pháp này đã giúp làm giảm đáng kể thời gian chuẩn bị đầu tư, giúp các doanh nghiệp nhanh chóng đưa các dự án vào sản xuất giải quyết việc làm cho lao động trên địa bàn tỉnh.

Chương trình mục tiêu quốc gia GQVL Quảng Bình đã có sự quan tâm lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, sự chỉ đạo sâu sát của chính quyền các cấp; sự tham mưu tích cực của các cơ quan chuyên môn tổ chức thực hiện đồng bộ các giải pháp một cách cụ thể, phù hợp với tình hình thực tiễn ở mỗi địa phương, ban, ngành, đoàn thể và tổ chức xã hội; nhờ đó, công tác GQVL cho người lao động những năm qua đã đạt được những kết quả đáng khích lệ. Tuy vậy, với một tỉnh có lực lượng lao động nông, lâm nghiệp và thủy sản là chủ yếu (chiếm 56,62%), năng suất lao động thấp; phần lớn lao động nông thôn chưa được đào tạo; mặt khác, các ngành sản xuất phi nông lâm thủy sản ở vùng nông thôn chậm phát triển, nên cơ hội tìm kiếm việc làm mới và tìm thêm việc làm cho lao động hết sức khó khăn. Vì vậy, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp, dịch vụ có tầm quan trọng rất lớn. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế tạo điều kiện để phân công lao động, phân bố lại dân cư giữa các vùng, các ngành. Số lao động từ nông nghiệp dôi ra sẽ là nguồn

lao động phục vụ cho các ngành công nghiệp, dịch vụ. Khi cơ cấu kinh tế thay đổi thì cơ cấu lao động cũng thay đổi theo. Đây là một xu hướng tất yếu của quá trình chuyên hoá từ sản xuất tiểu nông lên sản xuất lớn và cũng là quy luật của quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế.

Kết luận chương 2

Nội dung chương II của luận văn chính là phân tích và đánh giá thực trạng tình hình thực hiện pháp luật về GQVL cho người lao động, trong đó phân tích trách nhiệm của các bên trong GQVL; GQVL cho lao động đặc thù; Tổ chức DVVL; Quỹ GQVL; Kết quả thực hiện một số chính sách GQVL cho người lao động ở tỉnh Quảng Bình trong thời gian từ năm 2013 đến năm 2017.

Chương II cũng đã phân tích những điều kiện về tự nhiên, kinh tế và xã hội nhằm làm rõ sự ảnh hưởng của những điều kiện đó đến quá trình thực hiện pháp luật về GQVL cho người lao động tại Quảng Bình.

Đồng thời chương II cũng đã phản ánh những kết quả đạt được và những bất cập, hạn chế trong quá trình thực hiện pháp luật về GQVL cho người lao động ở tỉnh Quảng Bình. Luận văn lấy đó là cơ sở để đề xuất các giải pháp cho chương III.

Chương 3

YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm

- Hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm và giải quyết việc làm phải đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

- Hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm phải phù hợp với xu thế chung toàn cầu và hội nhập quốc tế.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm

Từ các phân tích ở trên, cho thấy hệ thống pháp luật lao động về việc làm và GQVL trong thời gian tới cần có sự hoàn thiện. Theo đó, để khắc phục sự tản mát, chồng chéo, thiếu sót của hệ thống pháp luật lao động về việc làm cần thiết phải sửa đổi những quy định đã lạc hậu, mang tính hình thức không phù hợp với thực tiễn như quản lý lao động bằng sổ lao động, GQVL cho lao động nữ, lao động là người tàn tật, thông tin thị trường lao động... đồng thời, luật hóa cũng như ban hành các nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành các vấn đề còn bỏ ngỏ hiện nay trong lĩnh vực GQVL cho thanh niên, lao động nông thôn, lao động dịch chuyển, xuất khẩu lao động, chất lượng lao động, đào tạo lại lao động... Trên cơ sở đó, mặc dù thực trạng pháp luật lao động có nhiều bất cập cần được hoàn thiện, song luận văn chỉ xin đưa ra một số kiến nghị như sau để góp phần hoàn thiện pháp luật lao động về việc làm và GQVL trong thời kỳ hội nhập:

Thứ nhất, cần có quy định thống nhất và rõ ràng, chính xác, cụ thể về khái niệm "việc làm", từ đó làm cơ sở định nghĩa các khái niệm "người có việc làm", "thiếu việc làm", "thất nghiệp", "người thất nghiệp", "bình đẳng việc làm", "việc làm an toàn", "việc làm đầy đủ", "việc làm bán thời gian", "thị trường lao động",...

Thứ hai, pháp luật lao động về việc làm và GQVL vẫn còn nêu những nội dung mang nặng tính quan điểm, chủ trương, đạo lý hơn là tính pháp lý như "chuyển dần", "khuyến khích", "quan tâm", "hỗ trợ"... Do vậy, cần có quy định mạnh mẽ hơn như "cấm", "phải", "không được"... tránh tình trạng quyền lợi chỉ là trên giấy, mang tính hình thức, khó khăn trong quá trình thực hiện trên thực tế.

Thứ ba, cơ chế ba bên cần phải được quy định trong Bộ Luật lao động để đảm bảo GQVL hiệu quả nhất cho người lao động. Luật pháp

cần thực hiện một thiết chế quan hệ xã hội mới về thị trường lao động, việc làm đó là: Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động là ba chủ thể nằm trong chính sách điều tiết thị trường lao động, việc làm.

Thứ tư, để khai thác có hiệu quả hơn tiềm năng lao động thì Nhà nước cần thiết phải có một chương trình tổng thể và kế hoạch cụ thể mang tính dài hạn về phát triển và khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực.

Thứ năm, đối với lao động đặc thù, các quy định cần phải chính xác, cụ thể và mang tính thực thi hơn. Hiện nay các quy định về các đối tượng này mới chỉ dừng ở hình thức, chưa có các chương trình, chính sách cụ thể nhằm đẩy mạnh tạo việc làm cho người tàn tật, phụ nữ, thanh niên, lao động làm việc tại nhà, lao động phục vụ gia đình, người sau cai nghiện, mãn hạn tù, lao động nông thôn hay lao động là người dân tộc thiểu số...

Thứ sáu, sửa đổi quy định về Quỹ việc làm cho một số đối tượng đặc thù cần đảm bảo theo hướng tăng chi phí đóng tiền của doanh nghiệp nếu chưa nhận đủ số lượng lao động phải nhận theo quy định của pháp luật, nhưng đồng thời có thêm biện pháp ưu đãi (thuế, danh hiệu, cơ hội mở rộng kinh doanh...) đối với những doanh nghiệp đã nhận đủ tỷ lệ hoặc hơn.

Thứ bảy, về hoạt động xuất khẩu lao động tại chỗ, để tạo điều kiện cho hoạt động xuất khẩu tại chỗ phát triển một cách tốt nhất, đòi hỏi xây dựng khung pháp lý cho hoạt động này trong Bộ Luật lao động, Luật Đầu tư, các chính sách lao động, tiền lương, bảo hiểm, điều kiện lao động... Trong đó đưa ra những quy định cụ thể và sát thực về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động và lao động xuất khẩu cũng như quyền hạn và trách nhiệm của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuyển dụng, sử dụng lao động. Về đối tượng người Việt Nam đi lao động xuất khẩu ra nước ngoài, chúng ta đã có nghị định về quản lý người lao động ở nước ngoài nhưng nghị định này còn chưa tính đến yếu tố an ninh, bảo đảm việc làm. Mặt khác, trên cơ sở Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2006, Quốc hội cần ban hành Luật Bảo vệ quyền của người lao động xuất khẩu trong đó điều chỉnh một cách toàn diện đối với không chỉ người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà còn phải đối với những người lao động làm việc tại Văn phòng đại diện của các tổ chức kinh tế của Việt Nam ở nước ngoài, cán bộ của các viện nghiên cứu, các trường đại học đi nghiên cứu, giảng dạy ở nước ngoài (xuất khẩu chuyên gia).

Thứ tám, về dạy nghề và đào tạo, đào tạo lại lao động rất cần thiết phải có những quy định bổ sung, sửa đổi nếu không sẽ ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng lao động Việt Nam. Cụ thể cần ban hành văn bản hướng quy định rõ về việc đào tạo lại lao động bao gồm các nội dung về: trình độ của người phụ trách đào tạo, thời gian đào tạo lại, người đứng ra tổ chức đào tạo lại, các tiêu chí cụ thể để xác định được là người lao động có thỏa mãn các yêu cầu của công việc mới hay không. Bên cạnh đó là sớm ban hành văn bản về bộ tiêu chuẩn năng lực nghề cho người lao động. Mặt khác, cần nhanh chóng bổ sung, sửa đổi các quy định, hướng dẫn về thanh tra, kiểm tra, giám sát tiêu chuẩn đầu vào và đầu ra của dạy nghề và đào tạo nghề. Nhất là có những quy định về quy trình chặt chẽ từ đào tạo, tuyển chọn, đưa đi làm việc, đặc biệt là đối với đối tượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ chín, về tổ chức giới thiệu việc làm, do vai trò quan trọng của các tổ chức này trong lĩnh vực GQVL, cần phải được sửa đổi để quy định chặt chẽ hơn đối với các loại hình trung gian dịch vụ, giới thiệu hoặc tuyển lao động này. Cụ thể như quy định cơ chế ràng buộc các tổ chức này với chế độ trách nhiệm về đạo đức, khả năng làm việc của người lao động trong một thời gian nhất định, bên cạnh đó là công khai, minh bạch về chế độ tuyển việc làm. Đồng thời, có những quy định hợp lý hơn về thu chi của các trung tâm giới thiệu việc làm.

Thứ mười, đối với bảo đảm việc làm, hiện nay chưa được quy định luật hóa, vì vậy cần thiết phải được đưa vào luật để tăng tính bền vững việc làm, đảm bảo phần nào tránh việc cố ý làm sai để nhận trợ cấp mất việc làm hay sa thải lao động hàng loạt... Pháp luật lao động nên chẳng ngăn chặn việc sa thải lao động bằng cách quy định hết sức chặt chẽ các điều kiện sa thải. Bên cạnh đó, cần sửa đổi, bổ sung có các chế tài thích hợp và nghiêm khắc hơn đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động để đảm bảo pháp luật được thực thi có hiệu lực trên thực tế.

3.3 Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giải quyết việc làm

3.3.1. Giải pháp chung

Để đạt hiệu quả cao trong việc hoàn thiện và thực thi pháp luật lao động về việc làm và GQVL, theo chúng tôi cần phải tập trung vào những vấn đề sau:

Một là, rà soát các văn bản quy phạm pháp luật, các quy định về lao động - việc làm để tiến hành hệ thống hóa, pháp điển hóa các quy định pháp luật lao động về việc làm và GQVL phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế cũng như đòi hỏi của thực tiễn.

Hai là, tăng cường quản lý nhà nước về việc làm, thực hiện pháp luật lao động về việc làm, kết hợp công tác kế hoạch hóa với cập nhật tình hình biến động lao động - việc làm, kết quả thực hiện pháp luật lao động trên thực tế, bảo đảm điều chỉnh các biện pháp thực hiện trong từng thời kỳ.

Ba là, thúc đẩy công tác kiểm tra, theo dõi việc thực hiện các chính sách và pháp luật lao động về việc làm và GQVL của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn, người lao động.

Bốn là, có các biện pháp khuyến khích sự năng động và chủ động tự tạo việc làm cho bản thân và cho người khác của người lao động, không thụ động, trông chờ vào Nhà nước.

Năm là, đối với người sử dụng lao động thì khuyến khích đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, tạo nhiều việc làm trên cơ sở tuân thủ pháp luật lao động về lao động và việc làm.

Sáu là, xây dựng và hoàn thiện các chính sách và hình thành các quỹ an sinh xã hội.

Bảy là, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về pháp luật việc làm của đối tượng lao động đặc thù như lao động nữ, lao động người khuyết tật, lao động chưa thành niên, lao động nông thôn.

Tám là, đối với hoạt động giới thiệu việc làm, cần nhanh chóng hoàn thiện quy hoạch hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm; đầu tư nâng cao năng lực các Trung tâm giới thiệu việc làm. Tăng cường kiểm tra, giám sát, quản lý các dự án, hoạt động cho vay GQVL, đầu tư nâng cao năng lực các Trung tâm giới thiệu việc làm... Phối hợp với các cơ quan liên quan xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm.

Chín là, đối với lao động xuất khẩu, cần tăng cường công tác nghiên cứu thị trường lao động thế giới và các nước để từ đó đưa ra các chính sách phù hợp cho việc xuất khẩu lao động sang các nước, tránh để tình trạng phân tán như hiện nay. Thành lập hiệp hội bảo vệ quyền lợi người lao động đi xuất khẩu, hoặc nâng cao vai trò của công đoàn trong lĩnh vực này.

Mười là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động trên mọi vùng, miền, khu vực, các loại hình doanh nghiệp, cá nhân, tổ chức.

Mười một là, đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực của cán bộ làm công tác phổ biến pháp luật lao động cũng như cán bộ làm

công tác giới thiệu việc làm hiểu biết pháp luật lao động nói chung và pháp luật về việc làm, GQVL nói riêng.

Mười hai là, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động hướng tới mục tiêu hiệu quả và chất lượng.

3.3.2 Giải pháp tại tỉnh Quảng Bình

Đề tạo việc làm cho người lao động, luận văn đề xuất một số giải pháp đối với chính quyền tỉnh Quảng Bình như sau:

Thứ nhất, tăng cường các yếu tố đẩy mạnh phát triển kinh tế tạo việc làm mới:

- Đầu tư phát triển kinh tế: Đây là điều kiện quan trọng cho sự phát triển của tỉnh; tăng trưởng kinh tế sẽ tạo chỗ làm mới và GQVL một cách thuận lợi hơn. Phát huy cơ chế dân chủ; cải cách thủ tục hành chính, tạo tính minh bạch và trách nhiệm cao; đồng thời rút ngắn một cách tối đa thời gian chi phí để thực hiện một dịch vụ công hoặc thực hiện các quy định của nhà nước. Có cơ chế cho việc sử dụng đất đai, tính ổn định trong sử dụng đất; đầu tư một cách đồng bộ các cơ sở dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp có hiệu quả.

- Chuyển dịch cơ cấu kinh tế: Phát triển các ngành dịch vụ, nhất là dịch vụ du lịch và thương mại; phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp công nghệ thông tin và đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng đồng bộ và hiện đại - là những hướng đột phá của tỉnh tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ về cơ cấu kinh tế. Tạo ra nhiều chỗ làm mới và làm chuyển hướng về cơ cấu lao động theo hướng tích cực;

- Cơ chế, chính sách tài chính: Xây dựng cơ chế, chính sách tài chính thúc đẩy phát triển kinh tế, phát triển nguồn nhân lực phù hợp và có chất lượng. Tiếp tục có những cơ chế, chính sách mới về tài chính; đầu tư ưu đãi có trọng tâm, trọng điểm để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội; trước hết, đánh giá và điều chỉnh các đề án trước đây cho phù hợp với tình hình mới.

Thứ hai, đẩy mạnh đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực: Tỉnh Quảng Bình có tỷ lệ lao động nông thôn tương đối cao. Lao động nông thôn ở tỉnh Quảng Bình trình độ còn ở mức hạn chế. Vì vậy, cần phải xem xét đến tăng cường cho nông dân vay vốn kết hợp với công tác khuyến nông và khuyến công. Tăng cường áp dụng KHKT vào sản xuất kết hợp với đẩy mạnh cơ giới hóa.

Thứ ba, phát triển nguồn vốn, phát huy hiệu quả sử dụng vốn cho vay giải quyết việc làm, giảm nghèo:

Một là, cần có quy định để nâng cao hiệu quả dự án cho vay vốn hỗ trợ tạo việc làm. Quy định này hướng vào việc thực hiện phân bổ vốn

vay theo khả năng tạo việc làm mới, tránh tình trạng “bình quân chủ nghĩa” giữa các địa phương, ưu tiên các địa phương đạt hiệu quả cao trong hoạt động vay vốn, nơi có nhiều diện tích lớn đất nông nghiệp chuyển sang đất phi nông nghiệp.

Hai là, tăng cường sự phối hợp giữa Ngân hàng chính sách xã hội với các cơ quan có liên quan trong việc hướng dẫn triển khai thực hiện dự án. Theo đó, cần sửa đổi quy định theo hướng giao Ngân hàng chính sách xã hội địa phương chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan đến các dự án hướng dẫn người vay vốn xây dựng dự án, lập hồ sơ vay vốn, thẩm định dự án và trình cấp có thẩm quyền phê duyệt dự án, giải ngân vốn vay và thu hồi nợ nhằm đảm bảo tính khách quan, nâng cao tinh thần, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và hiệu quả của nguồn vốn cho vay.

Ba là, sửa đổi quy định về phân phối và điều hành vốn vay từ Quỹ Quốc gia GQVL, tránh việc phân phối vốn và điều hành vốn theo nhiều đầu mối như hiện nay. Vốn chưa được tập trung cho các dự án cần GQVL, cần thiết phải tập trung một đầu mối là UBND cấp huyện thống nhất điều hành. Việc phân cấp ra quyết định duyệt dự án và cho vay cũng cần phải giao cho cấp huyện thực hiện vì mức cho vay không lớn, cấp Tỉnh giải quyết cho vay sẽ không kịp thời vốn cho các dự án, mất nhiều thời gian trình và phê duyệt dự án từ đó làm mất cơ hội kinh doanh của chủ dự án.

Thứ tư, hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động:

- Tổ chức điều tra, xây dựng và hoàn thiện phần mềm cơ sở dữ liệu về cung lao động. Hoàn thiện bản đồ lao động và số hóa bản đồ này để thông tin trên mạng internet và phục vụ công tác quản lý trên toàn tỉnh.

- Hàng năm, điều tra thông tin cơ sở dữ liệu về cầu lao động theo tiêu chí điều tra cầu lao động đối với doanh nghiệp và người lao động;

- Tổ chức công tác dự báo về thị trường lao động định kỳ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình để định hướng phát triển và có chính sách phát triển thị trường lao động theo hướng tích cực.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả các Trung tâm dịch vụ việc làm, quan tâm đến công tác tài chính của các Trung tâm nhằm hỗ trợ các Trung tâm DVVL về cơ sở vật chất, trang thiết bị, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhằm tăng cường năng lực cho các trung tâm để đáp ứng ngày một tốt hơn nhu cầu của người lao động.

Tóm lại: Trên đây là những quan điểm, mục tiêu, phương hướng và những giải pháp vừa mang tính tổng quát vừa mang tính cụ thể là cơ sở quan trọng nhằm giải quyết có hiệu quả vấn đề lao động việc làm ở tỉnh

Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, không có duy nhất một giải pháp nào là triệt để, đúng cho mọi thời gian và hoàn cảnh. Chính vì thế, trong quá trình triển khai thực hiện cần quán triệt một cách triệt để và đồng bộ các giải pháp nêu trên và trong từng giai đoạn cần có những bước đi, những giải pháp điều chỉnh thích hợp, kịp thời nhằm đáp ứng những yêu cầu mới trong giai đoạn mới.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Việc làm và vấn đề GQVL cho người lao động là một trong những nhiệm vụ quan trọng của toàn Đảng và toàn dân, của các cấp các ngành. Trong những năm qua Đảng, Nhà nước ta đã có nhiều biện pháp để GQVL cho lao động xã hội, thông qua các chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội và các chương trình, dự án GQVL. Nhờ đó hàng năm chúng ta đã GQVL được hàng triệu lao động, cơ cấu lao động đã từng bước chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷ lệ sử dụng thời gian lao động tăng dần. Tuy nhiên, do nhiều yếu tố chủ quan cũng như khách quan nên pháp luật về GQVL thời gian qua còn có nhiều điểm cần được bổ sung, sửa đổi.

Quảng Bình là tỉnh có nền kinh tế phần nhiều dựa vào nông nghiệp, xuất phát điểm của nền kinh tế thấp, tài nguyên có hạn, các điều kiện để phát triển kinh tế còn hạn chế. Vì vậy, công tác GQVL cho lao động gặp rất nhiều khó khăn. Để góp phần giải quyết tốt vấn đề lao động, việc làm, thời gian qua tác giả đã phối hợp nghiên cứu vấn đề GQVL trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Trên cơ sở nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng lao động, việc làm trên địa bàn tỉnh, đề tài đã giải quyết được một số vấn đề cơ bản sau:

1. Trên cơ sở lý luận khoa học và thực tiễn pháp luật về vấn đề lao động, GQVL trên địa bàn tỉnh cũng như của đất nước, đề tài đã chỉ ra được tính tất yếu khách quan và tính cấp bách của việc GQVL tại tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa cũng như giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay của đất nước.

2. Nghiên cứu và đánh giá được thực trạng về lao động, việc làm trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, cụ thể như sau:

- **Thuận lợi:** Số lượng lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình đông, trẻ, khỏe, được đặt trong môi trường giáo dục, đào tạo tốt, được tiếp xúc trực tiếp với nền KHCN hiện đại, được sống trong môi trường kinh tế hợp tác đa phương, đa ngành, cùng với tinh thần ham học hỏi, cần cù chịu khó, yêu lao động, khả năng thích ứng, linh hoạt cao... Việc làm ở tỉnh không chỉ dừng lại ở những việc làm thuần nông mà phát triển với nhiều lĩnh vực mới, ngành nghề mới, đa dạng và phong phú hơn, góp phần giải quyết được ngày càng nhiều việc làm cho người lao động, đồng thời tạo ra nhiều sản phẩm mang tính hàng hóa và đem lại nguồn thu nhập ổn định.

- **Khó khăn, hạn chế:** Mặt bằng trình độ văn hóa của lao động khu vực nông thôn còn thấp; CMKT còn nhiều hạn chế, thể hiện ở số người được đào tạo về mặt CMKT còn ít, trong đó đào tạo tập trung chủ yếu ở trình độ sơ cấp và trung học chuyên nghiệp. Người lao động nông thôn đang thiếu vốn sản xuất, đặc biệt là lao động ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn của tỉnh. Diện tích đất canh tác cho người lao động ít và ngày càng bị thu hẹp, manh mún và phân tán. Thiếu doanh nghiệp và các cơ sở SXKD thu hút lao động nhân rỗi, nông nhàn. Ảnh hưởng của vùng/miền cho nên còn tồn tại nhiều lề thói lỗi thời; sức ì trong tư duy của người lao động ở khu vực nông thôn khá cao...

3. Đề tài đã đưa ra được hệ thống các kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả của GQVL ở Việt Nam, bao gồm:

Thứ nhất, Xây dựng, ban hành và sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về GQVL.

Thứ hai, Hoàn thiện khung pháp luật việc làm.

Thứ ba, Kiến nghị về tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về GQVL.

4. Đề tài đã đưa ra được một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả GQVL tại tỉnh Quảng Bình, bao gồm:

Thứ nhất, Tăng cường các yếu tố đẩy mạnh phát triển kinh tế tạo việc làm mới.

Thứ hai, Đẩy mạnh đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực.

Thứ ba, Phát triển nguồn vốn, phát huy hiệu quả sử dụng vốn cho vay GQVL, giảm nghèo.

Thứ tư, Đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ năm, Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động.

Thứ sáu, Nâng cao hiệu quả các Trung tâm DVVL.

Các giải pháp, kiến nghị đưa ra tuy chưa đầy đủ nhưng chúng có mối quan hệ chặt chẽ, bổ sung và hỗ trợ nhau trong quá trình phát triển. Tùy điều kiện cụ thể và xu hướng phát triển của từng khu vực cụ thể, từng ngành kinh tế từng thời điểm mà chọn lựa vận dụng các giải pháp sao cho phù hợp, nhằm đạt được mục tiêu GQVL đã đặt ra trên địa bàn tỉnh Quảng Bình giúp người lao động ổn định cuộc sống, góp phần làm cho địa phương ổn định và ngày càng phát triển.

2. Khuyến nghị, đề xuất

GQVL cho người lao động là một chương trình xã hội có tính liên ngành rất rõ nét, đòi hỏi phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa Trung ương, địa phương và cơ sở. Vì vậy, cần tăng cường vai trò của chính quyền cơ sở đối với việc phát triển kinh tế tạo công ăn việc làm tại địa phương, cơ

sở. Tăng cường sự phối hợp liên ngành, đồng thời xác định rõ vai trò, trách nhiệm của cơ quan chủ trì là Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh, tăng cường bộ phận quản lý lao động việc làm cho cơ quan chủ trì, để cơ quan này trở thành một trung tâm thông tin và nghiên cứu nguồn nhân lực của tỉnh. Trung tâm này có chức năng, nhiệm vụ nghiên cứu thị trường lao động của tỉnh, dự báo các thông tin chính xác về lao động việc làm, nhu cầu và xu hướng tuyển dụng lao động hiện tại và từng thời gian theo yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Đầu tư phát triển các trường dạy nghề, thực hiện đào tạo theo mục tiêu và chăm lo chính sách hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại cho người lao động để đáp ứng yêu cầu chất lượng lao động ngày càng cao của thời kỳ CNH-HĐH. Các sở, ngành, địa phương, đơn vị cần xây dựng kế hoạch tuyên truyền và triển khai kế hoạch tuyên truyền cụ thể ngay trong đội ngũ cán bộ, công chức ở địa phương và nhân dân một cách kịp thời, đầy đủ các chủ trương, chính sách về GQVL.

Tập trung mọi nguồn lực để phát triển kinh tế gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH-HĐH đồng bộ trên các mặt cả về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu lao động, trình độ chuyên môn kỹ thuật của các vùng, các thành phần kinh tế. Bổ sung và hoàn thiện một số chính sách vĩ mô tác động đến việc mở rộng và phát triển việc làm cho lao động xã hội, như: chính sách vốn, chính sách tín dụng, chính sách đất đai, chính sách thuế... đủ sức hấp dẫn để thu hút đầu tư. Huy động cả hệ thống chính trị trong việc quan tâm chỉ đạo triển khai thực hiện phát triển nguồn nhân lực, coi đây là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, cấp bách và lâu dài để phát triển KT-XH của tỉnh./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội (1992), Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992.
2. Quốc hội (1994), Bộ Luật lao động năm 1994, sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006 và 2007.
3. Quốc hội (2006), Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nhà nước theo hợp đồng năm 2006.
4. Quốc hội (2010), Luật Người khuyết tật năm 2010.
5. Quốc hội (2012), Bộ Luật lao động năm 2012.
6. Quốc hội (2013), Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.
7. Quốc hội (2013), Luật Việc làm 2013.
8. Quốc hội (2013), Luật Công đoàn năm 2013.
9. Chính phủ (2003), Nghị định số 39/2003/NĐ-CP ngày 18/4/2003 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động và việc làm.
10. Chính phủ (2005), Nghị định số 19/2005/NĐ-CP ngày 28/2/2005 về điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm quy định trung tâm giới thiệu việc làm.
11. Chính phủ (2013), Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
12. Chính phủ (2015), Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 quy định về chính sách hỗ trợ việc làm và Quỹ quốc gia giải quyết việc làm.
13. Thủ tướng chính phủ (2007), Quyết định số 157/2007/QĐ-TTg ngày 27/9/2007 của về tín dụng đối với học sinh, sinh viên.
14. Thủ tướng chính phủ (2009), Quyết định 30/2009/QĐ-TTg ngày 23/2/2009 về việc hỗ trợ đối với người lao động mất việc làm trong doanh nghiệp gặp khó khăn do suy giảm kinh tế.
15. Thủ tướng chính phủ (2009), Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.
16. Thủ tướng chính phủ (2015), Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg quy định chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng.

17. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Tài chính (2007), Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT- BLĐTBXH-BTC ngày 04/9/2007 quy định cụ thể về tiền môi giới và tiền dịch vụ trong hoạt động đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
18. Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (2004), Quyết định số 365/2004/QĐ-NHNN ngày 13/4/2004 về việc cho vay đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
19. Cục Việc làm (2008), “Nghiên cứu, đánh giá tác động về lao động, việc làm và xã hội sau khi Việt Nam gia nhập WTO và đề xuất những giải pháp”.
20. Viện Khoa học Lao động xã hội (2004), “Đánh giá việc thực hiện chiến lược việc làm giai đoạn 2001-2005 và xây dựng chiến lược việc làm trong kỳ đại hội X”.
21. Đảng bộ tỉnh Quảng Bình (2015), “Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI, Nhiệm kỳ 2015-2020”.
22. UBND tỉnh Quảng Bình (2011), Quyết định số 195/QĐ-UBND ngày 26/11/2011 về việc ban hành Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Bình đến năm 2020”.
23. UBND tỉnh Quảng Bình (2012), “Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Quảng Bình thời kỳ 2011-2015”.
24. UBND tỉnh Quảng Bình (2015), “Báo cáo tổng kết chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2011-2015”.
25. Cục Thống kê tỉnh, Niên giám thống kê tỉnh Quảng Bình các năm từ 2013 đến 2017.
26. Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh, Báo cáo về giải quyết việc làm tỉnh Quảng Bình các năm từ 2013 đến 2017.
27. C.Mác (1984), Bộ tư bản, Tập thứ nhất, quyển I, phần 1, Nxb Sự thật, Hà Nội.
28. Huỳnh Thị Thu Hiền (2007), “Giải quyết việc làm cho người lao động thông qua trung tâm dịch vụ việc làm ở Thành phố Đà Nẵng”.
29. Lâm Thị Thu Huyền (2011), “Những vấn đề pháp lý cơ bản về việc làm và giải quyết việc làm trong bối cảnh suy thoái kinh tế ở Việt Nam hiện nay”.
30. Lại Thị Thúy Liên (2017), “Giải quyết việc làm cho người lao động sau khi nhà nước thu hồi đất tại Nghệ An” thực hiện tại Trường Đại học Luật, Đại học Huế.
31. Nguyễn Thắng Lợi (2010), “Pháp luật lao động về việc làm-Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”.

32. Nguyễn Thị Kim Ngân (2007), “Giải quyết việc làm trong thời kỳ hội nhập”, Tạp chí Cộng sản, số 23.
33. Phạm Trọng Nghĩa (2008), “Pháp luật lao động trong quá trình toàn cầu hóa”, Tạp chí nghiên cứu Lập pháp, số 11.
34. Lan Ngọc (2008), “Giải quyết việc làm cho lao động Việt Nam: Nghịch lý thiếu, thừa”, Báo Lao động, số 291.
35. Đinh Thị Nga Phượng (2011), “Pháp luật lao động về việc làm và giải quyết việc làm ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập”, thực hiện tại Đại học Luật Hà Nội.
36. PGS.TS Lê Thị Hoài Thu (2012), “Cho thuê lại lao động và những yêu cầu đặt ra đối với việc điều chỉnh pháp luật lao động Việt Nam”, Tạp chí Khoa học Đại học QGHN, Luật học số 28.
37. PGS.TS Lê Thị Hoài Thu, “Pháp luật về quan hệ lao động Việt Nam - Thực trạng và phương pháp hoàn thiện”, Đại học QGHN.
38. Nguyễn Tiệp (2010), “Việc làm trong hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta”, Tạp chí Lao động - Xã hội, số 394.
39. Đặng Phước Tuấn (2005), “Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc thực hiện chính sách giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng”.