

**ĐẠI HỌC HUẾ**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



**HOÀNG THỊ PHƯƠNG HẢO**

**PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM  
CHO LAO ĐỘNG NỮ QUA THỰC TIỄN TẠI  
TỈNH QUẢNG BÌNH**

**Chuyên ngành: Luật kinh tế**

**Mã số: 838 01 07**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**THỪA THIÊN HUẾ - NĂM 2018**

Công trình này được hoàn thành tại Trường Đại học Luật - Đại  
học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS Lê Thị Nga**

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.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

## MỤC LỤC

Trang

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu.....	1
2. Tình hình nghiên cứu.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu .....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	4
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn .....	5
7. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu.....	5
8. Kết cấu luận văn .....	6
<b>Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ</b> .....	<b>6</b>
1.1. Lao động nữ và giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	6
1.1.1. Khái niệm lao động nữ và giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	6
1.1.1.1. Khái niệm lao động nữ .....	6
1.1.1.2. Khái niệm giải quyết việc làm cho lao động nữ.....	7
1.1.2. Ý nghĩa của việc giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	7
1.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến giải quyết việc làm cho lao động nữ .	8
1.2.1. Điều kiện tự nhiên .....	8
1.2.2. Điều kiện kinh tế.....	8
1.2.3. Điều kiện văn hóa – xã hội.....	8
1.3. Sự điều chỉnh của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ	9
1.3.1. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	9
1.3.2. Khái niệm pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.....	9
1.3.3. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật về việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ.....	10
1.3.3.1. Bình đẳng, không phân biệt, đối xử trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm.....	10

1.3.3.2. Hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý đối với lao động nữ trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm.....	10
1.3.3.3. Đa dạng hóa việc làm và khuyến khích mọi hoạt động tạo ra việc làm và hỗ trợ tạo ra việc làm .....	10
1.3.4. Nội dung cơ bản của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.....	11
1.3.4.1. Về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách ưu đãi đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ .....	11
1.3.4.2. Về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ .....	11
1.3.4.3. Về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ.....	11
1.3.4.4. Về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ.....	11
Kết luận chương 1 .....	12
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH .....</b>	<b>12</b>
2.1. Thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	12
2.1.1. Quy định của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	12
2.1.1.1. Quy định của pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ.....	12
2.1.1.2. Quy định của pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ .....	13
2.1.1.3. Quy định của pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ .....	14
2.1.1.4. Quy định của pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ .....	15
2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ .....	16
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình .....	17
2.2.1. Thực trạng hoạt động thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm	17

2.2.2.1. Thực trạng thực hiện pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ .....	17
2.2.1.2. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm.....	18
2.2.1.3. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm.....	18
2.2.1.4. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp .....	19
2.2.2. Đánh giá hoạt động thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình .....	19
Kết luận chương 2.....	21

### **Chương 3. GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ' .....**

3.1. Các yêu cầu về hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.....	22
3.1.1. Về kinh tế.....	22
3.1.2. Về xã hội.....	23
3.1.3. Về pháp lý.....	23
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật.....	24
3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ .....	24
3.2.2. Hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ.....	24
3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ .....	25
3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ .....	25
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình .....	26
3.3.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách.....	26

3.3.1.1. Tăng cường thực hiện các chính sách kinh tế gắn với giải quyết việc làm, tạo việc làm mới cho lao động nữ .....	26
3.3.1.2. Thực hiện chính sách bình đẳng giới trong lao động và việc làm, lồng ghép giới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương...	26
3.3.1.3. Xã hội hóa vấn đề giải quyết việc làm.....	26
3.3.2. Nhóm giải pháp về tổ chức, quản lý, thực thi các chính sách .....	26
3.3.2.1. Mở rộng và nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề cho lao động nữ.....	26
3.3.2.2. Nâng cao chất lượng hoạt động của các dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho lao động nữ .....	27
3.3.2.3. Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn vay hỗ trợ phụ nữ tạo việc làm .....	27
Kết luận chương 3 .....	27
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>28</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Việc làm là một trong những vấn đề có tính toàn cầu, là mối quan tâm lớn của nhiều quốc gia nói chung và Việt Nam nói riêng. Giải quyết việc làm cho người lao động (NLD), đặc biệt là lao động nữ đã và đang được các quốc gia hết sức quan tâm.

Ở Việt Nam, từ xưa đến nay, phụ nữ vẫn luôn giữ một vai trò hết sức quan trọng trong gia đình và đời sống xã hội, cũng như trong quá trình xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Với lực lượng lao động nữ hiện nay chiếm gần 50% lực lượng lao động của cả nước, phụ nữ đã và đang tham gia vào tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội: từ việc nghiên cứu khoa học; sản xuất nông nghiệp, công nghiệp; kinh doanh, dịch vụ; y tế, văn hóa – xã hội đến cương vị lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ chốt trong bộ máy nhà nước,... Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra cần giải quyết, trong đó có vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ, như cơ hội tìm kiếm và tự tạo việc làm của lao động nữ còn nhiều hạn chế; việc làm của phần lớn lao động nữ thiếu ổn định, thu nhập thấp; trình độ học vấn, chuyên môn, nghề nghiệp còn thấp; vẫn còn sự phân biệt đối xử nam - nữ trong tuyển dụng lao động (nhất là khu vực ngoài nhà nước)...

Nhận thức rõ tầm quan trọng của vấn đề đó, trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách thiết thực, hiệu quả nhằm phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ, nâng cao địa vị của phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực.

Quảng Bình là một tỉnh duyên hải thuộc vùng Bắc Trung Bộ Việt Nam, dân số năm 2017 có 882.505 người, trong đó, dân số nữ chiếm gần 50% dân số toàn tỉnh; lực lượng lao động nữ chiếm hơn 50% lực lượng lao động toàn tỉnh. Số lượng lao động nữ tự tạo việc làm chiếm tỷ lệ rất thấp, chủ yếu là các công việc tạm thời với thu nhập thấp, nhiều việc làm còn thiếu phù hợp với lao động nữ, tỷ lệ thiếu việc làm vẫn còn cao. Đặc biệt trong năm 2016, Quảng Bình là tỉnh bị thiệt hại nặng nề nhất từ sự cố ô nhiễm môi trường biển do Công ty TNHH gang thép Hưng Nghiệp Formosa Hà Tĩnh gây ra, đã ảnh hưởng trực tiếp, nghiêm trọng, sâu rộng đến mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội của nhân dân tỉnh Quảng Bình; hoạt động khai thác, tiêu thụ thủy hải sản bị đình trệ, đời sống, việc làm, thu nhập của người dân gặp nhiều khó khăn. Hơn lúc nào hết, chăm lo đời sống và thu nhập cho NLD, đặc biệt là lao động nữ, đang là vấn đề hết sức quan tâm của các cấp, các ngành tỉnh Quảng Bình.

Xuất phát từ những lý do nói trên, tôi đã chọn đề tài “*Pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình*” làm đề tài luận văn thạc sỹ luật học, chuyên ngành Luật kinh tế của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu**

Lao động nữ với những đặc trưng riêng về tâm sinh lý, sức khỏe, là mối quan tâm lớn của toàn xã hội. Do đó, trong những năm qua, đã có nhiều công trình, bài viết nghiên cứu về các quy định của pháp luật đối với lao động nữ, như:

Bộ Kế hoạch và Đầu tư - Viện nghiên cứu quản lý Trung ương (2011), “*Bất bình đẳng giới về thu nhập của NLD ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách*”, Đề tài khoa học cấp bộ, Hà Nội.

Lê Thị Kim Thương (2014), “*Bảo vệ NLD trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động Việt Nam – thực tiễn tại thành phố Đà Nẵng*”, Luận văn thạc sỹ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

Đặng Thị Thơm (2016), “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*”, Luận án tiến sỹ luật học, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

Nguyễn Trung Hiếu (2016), “*Pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội dưới góc độ bảo vệ quyền làm mẹ của lao động nữ*”, Luận văn thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

Nguyễn Văn Tuấn (2017), “*Lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

Một số bài viết, sách chuyên ngành như: Bùi Huyền (2011), “*Trao đổi về quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp*”, Tạp chí dân chủ và pháp luật số 10; TS. Nguyễn Thị Thu Hà (2013), “*Định hướng giá trị việc làm và tính năng động trong công việc của lao động nữ*”, Tạp chí tâm lý học số 12; Nguyễn Hiền Phương (2014), “*Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội*”, Tạp chí luật học số 6; ThS. Nguyễn Hồng Ngọc (2011), “*Lao động nữ và vấn đề nghỉ thai sản của lao động nữ*”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 24;...

Bên cạnh các công trình, bài viết nghiên cứu về các quy định của pháp luật đối với lao động nữ, cũng đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề việc làm và giải quyết việc làm cho NLD nói chung, như:

Nguyễn Thuý Hà (2013), “*Chính sách việc làm: Thực trạng và giải pháp*”. Trung tâm nghiên cứu khoa học – Viện nghiên cứu lập pháp, Hà Nội.



Lại Thị Thúy Liên (2017), “*Việc làm cho người lao động khi Nhà nước thu hồi đất theo pháp luật Việt Nam – Thực tiễn thực hiện tại Nghệ An*”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

Nguyễn Thị Thùy Trang (2018), “*Pháp luật về việc làm và giải quyết việc làm, qua thực tiễn tỉnh Quảng Trị*”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.

Các công trình nghiên cứu trên đề cập đến nhiều vấn đề khác nhau trong các quy định của pháp luật điều chỉnh về lao động nữ, về việc làm và giải quyết việc làm. Với việc thực hiện đề tài này, trên cơ sở kế thừa những khái niệm, một số vấn đề lý luận đã được các tác giả khác làm rõ về lao động, lao động nữ, giải quyết việc làm cho NLD, tác giả đi sâu nghiên cứu các quy định của pháp luật trong vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ; qua đó để có cái nhìn đa chiều và góp thêm tiếng nói nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết việc làm cho lao động nữ trong giai đoạn hiện nay và đặc biệt là thực tiễn giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Luận văn làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật lao động về giải quyết việc làm cho LDN; qua đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về giải quyết việc làm cho LDN và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho LDN ở tỉnh Quảng Bình phù hợp với tình hình thực tiễn tại địa phương.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để hoàn thành mục đích nghiên cứu, tác giả đề ra một số nhiệm vụ sau:

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận về lao động nữ và pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

- Nghiên cứu nội dung quy định của pháp luật lao động về giải quyết việc làm cho lao động nữ; trên cơ sở thực trạng, phân tích các vướng mắc, tồn tại, bất cập, khiếm khuyết của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

- Đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình;

- Làm rõ những căn cứ khoa học, căn cứ thực tế cho các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Luận văn chủ yếu tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận về LDN và pháp luật về giải quyết việc làm cho LDN; các quy định về giải quyết việc làm cho lao động nữ trong Bộ luật lao động năm 2012 và Luật việc làm năm 2013 để từ đó chỉ ra những hạn chế của các quy định này. Ngoài ra, luận văn còn đánh giá thực trạng thi hành các quy định về giải quyết việc làm cho lao động nữ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Không gian nghiên cứu: Trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Thời gian nghiên cứu: Từ năm 2013 đến năm 2017.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận nghiên cứu**

Luận văn sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác – Lênin trên cơ sở bám sát các quan điểm, chủ trương, đường lối, định hướng của Đảng và Nhà nước về pháp luật giải quyết việc làm cho lao động nữ.

### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Để giải quyết các vấn đề đặt ra, tác giả sử dụng tổng hợp các phương pháp sau:

Phương pháp phân tích văn bản quy phạm pháp luật: Được sử dụng xuyên suốt trong toàn bộ luận văn nhằm khái quát chung và phát triển những vấn đề lý luận về giải quyết việc làm cho lao động nữ; phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến giải quyết việc làm cho lao động nữ.

Phương pháp đánh giá - bình luận: Được sử dụng trong luận văn để thể hiện những quan điểm của mình trong các quy định và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

Phương pháp quy nạp, phương pháp diễn dịch: Được vận dụng để triển khai có hiệu quả các vấn đề liên quan đến giải quyết việc làm cho lao động nữ, đặc biệt là các kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật.

Phương pháp phân tích số liệu thứ cấp: Được sử dụng chủ yếu trong chương 2 để làm sáng tỏ thực trạng thực hiện các quy định về giải quyết việc làm cho lao động nữ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Phương pháp dự báo khoa học và phỏng đoán khoa học: Được sử dụng ở chương 3 để đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

### **6.1. Ý nghĩa lý luận**

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN, đánh giá về thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN, luận văn góp phần làm phong phú thêm các quan điểm, nhận thức và các luận cứ khoa học, thực tiễn pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN.

### **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực tiễn thực hiện các quy định của pháp luật trong giải quyết việc làm cho LĐN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, luận văn sẽ là tài liệu tham khảo cho công tác nghiên cứu, giảng dạy và học tập cũng như những nhà hoạch định chính sách của tỉnh trong vấn đề giải quyết việc làm cho LĐN.

Những đề xuất, kiến nghị cụ thể của đề tài nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về giải quyết việc làm cho LĐN; những giải pháp để giải quyết việc làm cho LĐN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình được đề xuất là nguồn tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách của địa phương.

## **7. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu**

### **7.1. Câu hỏi nghiên cứu**

Cơ sở lý luận và thực tiễn nào cho thấy cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN?

Pháp luật hiện hành về giải quyết việc làm cho LĐN đã phát huy hiệu quả trong việc bảo vệ quyền lợi của phụ nữ hay chưa? Có những bất cập, hạn chế gì?

Nhu cầu về việc làm của LĐN tại tỉnh Quảng Bình và thực trạng thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN hiện nay tại tỉnh Quảng Bình như thế nào?

Yêu cầu đặt ra đối với việc cần phải hoàn thiện và nâng cao hiệu quả pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN là gì?

Giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN tại tỉnh Quảng Bình nói riêng và cả nước nói chung?

### **7.2. Giả thiết nghiên cứu**

Nhu cầu về việc làm của LĐN hiện nay là rất lớn, số lượng việc làm hiện có chưa đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi. Trong số các nguyên nhân dẫn đến việc hạn chế cơ hội tiếp cận việc làm của LĐN có nguyên nhân xuất phát từ khung khổ pháp lý. Pháp luật về giải quyết việc làm cho LĐN còn nhiều bất cập, hạn chế đã và đang là rào cản cho cơ hội

tìm kiếm việc làm của LĐN. Tăng cường cơ hội tiếp cận việc làm cho LĐN là một yêu cầu thực tế và cấp bách, đáp ứng điều này cần phải hoàn thiện hành lang pháp lý, khắc phục được những bất cập, rút ngắn khoảng cách giữa quy định của pháp luật và thực tiễn.

## **8. Kết cấu luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương, cụ thể:

*Chương 1:* Một số vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết việc làm cho lao động nữ

*Chương 2:* Thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Bình

*Chương 3:* Giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ

## **Chương 1**

### **MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ**

#### **1.1. Lao động nữ và giải quyết việc làm cho lao động nữ**

##### ***1.1.1. Khái niệm lao động nữ và giải quyết việc làm cho lao động nữ***

###### *1.1.1.1. Khái niệm lao động nữ*

Lao động giữ một vai trò hết sức quan trọng trong quá trình tồn tại và phát triển của xã hội loài người. Lao động đã tạo ra của cải vật chất cũng như các giá trị tinh thần cho xã hội, đáp ứng được những nhu cầu thiết yếu của con người. Trong quá trình tham gia vào quan hệ lao động, bản thân mỗi người có một khả năng lao động nhất định. Khả năng đó ở mỗi người là khác nhau, xuất phát từ các đặc điểm về nhân thân của NLĐ như: trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, kỹ năng, kỹ xảo, sức khỏe và có thể còn bao gồm cả ngoại hình, đạo đức, tính cách,... Tuy nhiên, trong thực tế khi tham gia quan hệ lao động có những người có hoàn cảnh đặc biệt, có những đặc điểm riêng ảnh hưởng lớn đến quá trình tìm việc, tham gia quan hệ lao động hay chấm dứt hợp đồng lao động. Để bảo đảm cơ hội cho tất cả mọi người trong việc tiếp cận quyền có việc làm, pháp luật lao động đã có những quy định riêng với một số loại lao động đặc thù, như lao động chưa thành niên, NLĐ cao tuổi, lao động là người khuyết tật,...

Lao động nữ cũng là một đối tượng lao động đặc thù. Trong các văn bản pháp luật từ trước tới nay chưa đưa ra định nghĩa cụ thể nào về

lao động nữ. Tuy nhiên, trên cơ sở các quy định hiện hành của pháp luật về lao động có thể hiểu lao động nữ từ những khía cạnh sau:

*Thứ nhất*, lao động nữ là người lao động. Khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2012 quy định: “NLĐ là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”.

Ngoài ra, lao động nữ còn có thể là NLĐ dưới 15 tuổi, có khả năng tham gia vào quan hệ lao động trong một số ngành, nghề, công việc đòi hỏi không áp lực và không quá sức lao động; tuy nhiên phải được cha, mẹ, người giám hộ, đỡ đầu hợp pháp của họ đồng ý và chỉ trong phạm vi pháp luật cho phép.

*Thứ hai*, về giới tính, lao động nữ là NLĐ có giới tính nữ. Theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Luật bình đẳng giới năm 2006 thì “giới tính chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ”.

*Từ những phân tích ở trên, có thể hiểu: Lao động nữ là người lao động mà về mặt giới tính được xác định là nữ.*

Sở dĩ coi LĐN là lao động đặc thù bởi họ có những đặc điểm sau:

\* *Đặc điểm mang tính tự nhiên*

- Về đặc trưng giới tính

- Về đặc trưng sức khỏe

\* *Đặc điểm mang tính xã hội*

- Sự bất bình đẳng giới và bất bình đẳng thu nhập còn tồn tại tương đối phổ biến ở Việt Nam

- Sự chênh lệch về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật và vị trí việc làm còn lớn.

*1.1.1.2. Khái niệm giải quyết việc làm cho lao động nữ*

Giải quyết việc làm cho NLĐ là tổng thể các giải pháp, các chính sách kinh tế - xã hội tác động đến NLĐ nhằm tạo ra điều kiện và môi trường bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động có cơ hội làm việc với chất lượng việc làm và thu nhập ngày càng cao.

Giải quyết việc làm cho lao động nữ là tổng thể những chính sách, biện pháp, những hoạt động tác động vào tất cả các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội để tạo ra việc làm phù hợp với lao động nữ nhằm mang lại thu nhập cho họ mà không bị pháp luật ngăn cấm.

*1.1.2. Ý nghĩa của việc giải quyết việc làm cho lao động nữ*

*Thứ nhất*, giải quyết việc làm không chỉ giúp lao động nữ có thu nhập, ổn định cuộc sống mà quan trọng hơn giúp xóa bỏ những định

kiến của xã hội đối với phụ nữ.

*Thứ hai*, giải quyết việc làm là điều kiện tốt để phụ nữ hoàn thiện và thay đổi bản thân.

*Thứ ba*, giải quyết việc làm cho lao động nữ góp phần phát huy nguồn nhân lực cho xã hội.

## **1.2. Những yếu tố ảnh hưởng đến giải quyết việc làm cho lao động nữ**

### **1.2.1. Điều kiện tự nhiên**

Tài nguyên thiên nhiên là một trong các yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất nên là cơ sở quan trọng hàng đầu trong tạo việc làm cho NLD. Do đó, khi hoạch định chính sách, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và giải quyết vấn đề việc làm cho NLD, trong đó có lao động nữ, cần phải hết sức chú ý điều kiện này. Điều kiện tự nhiên có thể phát triển các ngành, các lĩnh vực kinh tế phù hợp với lao động nữ sẽ tạo ra việc làm và cơ hội việc làm cho lao động nữ, đặc biệt là việc làm tại chỗ.

### **1.2.2. Điều kiện kinh tế**

Quá trình chuyển đổi từ cơ chế kế hoạch tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã và đang tạo ra những cơ sở pháp lý tương ứng cho thị trường lao động Việt Nam phát triển, tạo điều kiện cho lao động nữ tìm được việc làm.

Cùng với đó, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) cũng tạo ra thêm những việc làm mới trong lĩnh vực phi nông nghiệp, nhưng do yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực khắt khe, nên lao động phổ thông không qua đào tạo khó tìm kiếm được cơ hội việc làm. Dưới áp lực đó, phụ nữ càng khó cạnh tranh trên thị trường lao động. Vì quá trình CNH, HĐH đòi hỏi lao động có kỹ thuật cao, có tay nghề giỏi, trong khi phụ nữ lại thường bị cho là ít hiểu biết về công nghệ và kỹ thuật so với nam.

Hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra những cơ hội lớn về việc làm cho NLD nói chung, việc làm cho lao động nữ nói riêng.

### **1.2.3. Điều kiện văn hóa – xã hội**

*Thứ nhất*, tâm lý xã hội, phong tục tập quán và vị thế của người phụ nữ trong xã hội.

*Thứ hai*, sức khỏe là yếu tố rất quan trọng đối với NLD nói chung, lao động nữ nói riêng.

*Thứ ba*, năng lực của bản thân lao động nữ và tính tích cực trong tự tạo việc làm.

*Thứ tư*, mức độ hoàn thiện của hệ thống các dịch vụ xã hội.

### **1.3. Sự điều chỉnh của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ**

#### ***1.3.1. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ***

Vị thế của người phụ nữ chỉ có thể được khẳng định khi được xã hội quan tâm giải quyết việc làm và tạo điều kiện cho họ tham gia vào hệ thống phân công lao động xã hội để sử dụng khả năng lao động, tạo ra sự độc lập về kinh tế và sự bình đẳng so với nam giới.

Các quy định riêng về lao động nữ là nhằm bảo vệ họ trong quá trình tham gia lao động sản xuất, đảm bảo cho LĐN được làm việc trong những điều kiện phù hợp với các đặc điểm về cơ thể, tâm sinh lý và thực hiện tốt chức năng làm mẹ, làm vợ. Bên cạnh đó, còn tạo điều kiện để lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Ngoài ra, sự phát triển không ngừng của nền kinh tế thị trường ở nước ta cũng đã tác động không nhỏ tới lao động nữ. Nền kinh tế thị trường mở ra nhiều cơ hội việc làm nhưng đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn đủ để theo kịp sự phát triển của khoa học công nghệ hiện đại, thì một bộ phận lao động nữ chưa đáp ứng được yêu cầu, cũng vì vậy cơ hội để họ tham gia làm việc trong một số lĩnh vực bị hạn chế. Trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, lao động nữ muốn có việc làm ổn định cần phải đáp ứng đòi hỏi về mặt trình độ, nắm bắt nhanh công nghệ mới được ứng dụng trong sản xuất. Đây vừa là thách thức, yêu cầu đối với lao động nữ nhưng đồng thời cũng là vấn đề cần quan tâm của Nhà nước khi xây dựng các chính sách về việc làm cho NLĐ, đặc biệt là lao động nữ.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, việc quy định các chế độ riêng đối với lao động nữ là cần thiết nhưng cũng cần phải lưu ý đến các lợi ích, điều kiện và khả năng đảm bảo của chủ thể bên kia - NSDLĐ cũng như khả năng của Nhà nước, của nền kinh tế nói chung trong từng thời kỳ để quy định ở những mức độ thích hợp. Việc quy định các chế độ đặc biệt đối với lao động nữ rất dễ gặp phải sự mâu thuẫn giữa lợi ích kinh tế và chính sách xã hội. Do đó, cần giải quyết tốt mối quan hệ giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội, phải đặt vấn đề lao động nữ trong chiến lược tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

#### ***1.3.2. Khái niệm pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ***

Xuất phát từ những đặc điểm của lao động nữ, đòi hỏi Nhà nước phải có những chính sách giúp họ vừa thực hiện quyền và nghĩa vụ lao

động, vừa đảm bảo chức năng làm mẹ và chăm sóc gia đình, tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển tài năng. Nhà nước chính là nhân tố quyết định tạo ra cơ hội tham gia vào sự phát triển kinh tế - xã hội của phụ nữ, thông qua các chủ trương, chính sách. Đồng thời, Nhà nước cũng là nhân tố kiểm tra việc thực hiện các chủ trương, chính sách, kịp thời chấn chỉnh những lệch lạc, đảm bảo thực hiện đúng định hướng trước vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ. Đây được xem là cơ sở pháp lý quan trọng nhất điều chỉnh các quan hệ việc làm của lao động nữ.

Như vậy, có thể hiểu, *pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ là tổng thể các nguyên tắc, quy phạm pháp luật được Nhà nước xây dựng để điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh nhằm tạo ra việc làm phù hợp với lao động nữ.*

### ***1.3.3. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật về việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ***

***1.3.3.1. Bình đẳng, không phân biệt, đối xử trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm***

Nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt, đối xử trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm một mặt đảm bảo quyền lợi cho LĐN được có cơ hội việc làm, mặt khác tạo điều kiện để lao động nữ phát huy khả năng tìm tòi sáng tạo, không ngừng học tập nâng cao trình độ, tích lũy kinh nghiệm, rèn luyện ý thức tổ chức kỷ luật đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ).

***1.3.3.2. Hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý đối với lao động nữ trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm***

Lao động nữ là một trong những đối tượng lao động đặc thù. Do đó, việc quy định các chế độ, chính sách hỗ trợ, điều chỉnh hợp lý sẽ giúp lao động nữ dễ dàng hơn trong tiếp cận cơ hội việc làm và tìm được việc làm bền vững. Đây là vấn đề vừa lâu dài vừa cấp bách, không chỉ có ý nghĩa quan trọng về kinh tế mà còn mang ý nghĩa xã hội và nhân văn sâu sắc.

***1.3.3.3. Đa dạng hóa việc làm và khuyến khích mọi hoạt động tạo ra việc làm và hỗ trợ tạo ra việc làm***

Nguyên tắc này được hiểu là việc Nhà nước huy động mọi nguồn lực, khả năng của xã hội trong giải quyết việc làm, đồng thời phải đa dạng và sử dụng một cách linh hoạt các hình thức tạo ra việc làm và giải quyết việc làm. Nguyên tắc này vừa thể hiện trách nhiệm của Nhà nước, vừa thể hiện trách nhiệm của xã hội, của NSDLĐ và của cá nhân NLĐ



trong một môi quan hệ mật thiết, chặt chẽ với nhau trong vấn đề việc làm và giải quyết việc làm.

#### ***1.3.4. Nội dung cơ bản của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ***

Điều 35 Hiến pháp năm 2013 khẳng định: “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”. BLLĐ năm 2012 đã dành trọn Chương II để quy định về việc làm, với các quy định cụ thể về quyền làm việc của NLĐ; quyền tuyển dụng lao động của NSDLĐ; chính sách Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm; chương trình việc làm;... Luật việc làm năm 2013 có những quy định cụ thể về chính sách, pháp luật như: Chính sách tín dụng ưu đãi tạo việc làm; chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm đối với lao động nông thôn; chính sách việc làm công;...

Đối với lao động nữ, nhằm bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ được bình đẳng về mọi mặt với nam giới, BLLĐ năm 2012 đã dành hẳn Chương X gồm 8 điều (từ Điều 153 đến Điều 160) để có các quy định đối với đối tượng lao động đặc thù này. Đồng thời Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.

Song song đó, nhiều chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước được ban hành và thực thi như: huy động nguồn vốn đầu tư phát triển, đẩy mạnh phát triển kinh tế tạo nhiều việc làm; lập Quỹ Quốc gia về việc làm để cho vay vốn tạo việc làm với lãi suất ưu đãi; hình thành Quỹ giải quyết việc làm địa phương; hình thành và phát triển hệ thống các tổ chức dịch vụ việc làm, các cơ sở đào tạo nghề xã hội; phát triển nhiều hình thức, mô hình tổ chức giải quyết việc làm phong phú, đa dạng;... từ đó, góp phần nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành về tạo việc làm cho NLĐ nói chung, cho lao động nữ nói riêng. Qua đó, đã huy động được mọi nguồn lực cho đầu tư phát triển và tạo việc làm cho lao động nữ, giảm tỷ lệ thất nghiệp ở lao động nữ.

*1.3.4.1. Về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách ưu đãi đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ*

*1.3.4.2. Về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ*

*1.3.4.3. Về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ*

*1.3.4.4. Về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ*

## **Kết luận chương 1**

Chương 1 đã tập trung nghiên cứu và làm rõ một số nội dung mang tính lý luận, cụ thể:

- Khái niệm về lao động nữ và giải quyết việc làm cho lao động nữ.
- Những yếu tố ảnh hưởng đến giải quyết việc làm cho lao động nữ.
- Sự điều chỉnh của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

Qua những vấn đề lý luận đã phân tích cho thấy, lao động nữ là lao động đặc thù, với những đặc điểm riêng, ảnh hưởng đến quá trình tham gia vào quan hệ lao động. Do đó, lao động nữ thường thiệt thòi hơn so với lao động nam trong vấn đề việc làm. Vì vậy, vấn đề đặt ra là cần phải quan tâm giải quyết việc làm cho lao động nữ. Giải quyết tốt việc làm thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta đối với lao động nữ, giúp họ có cơ hội làm việc, cải thiện cuộc sống, đặc biệt với những chế độ ưu đãi được dành riêng cho lao động nữ, họ vừa được làm việc lại vừa có điều kiện để thực hiện chức năng làm mẹ, nuôi dạy con cái.

Pháp luật đã có nhiều quy định nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm cho NLD nói chung và lao động nữ nói riêng. Đây là những quy định hết sức quan trọng, tạo điều kiện cho NLD, đặc biệt là lao động nữ tìm kiếm việc làm, tự tạo việc làm trước những đòi hỏi khắt khe của thị trường lao động trong bối cảnh CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay. Đây cũng chính là giá trị nhân văn của pháp luật lao động, là sự kết hợp hài hòa giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội.

## **Chương 2**

### **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

#### **2.1. Thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ**

##### **2.1.1. Quy định của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ**

*2.1.1.1. Quy định của pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ*

##### *a. Về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ*

Theo quy định tại Điều 10 Luật Việc làm năm 2013 thì “Nhà nước thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi để hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và

*mở rộng việc làm từ Quỹ quốc gia về việc làm và các nguồn tín dụng khác”.*

Nguồn hình thành Quỹ quốc gia về việc làm bao gồm: Ngân sách nhà nước; Nguồn hỗ trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; Các nguồn hợp pháp khác (khoản 1 Điều 11 Luật việc làm năm 2013). Để đảm bảo cho quỹ này hoạt động có hiệu quả, công bằng, công khai, minh bạch, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm. Quỹ này chỉ được sử dụng cho các hoạt động: Cho vay ưu đãi đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh và NLD để tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm; Cho vay ưu đãi đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Để hỗ trợ phụ nữ có cơ hội được tiếp cận với các nguồn tín dụng ưu đãi, Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2010 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020, đã đề ra mục tiêu tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động, với chỉ tiêu đạt 100% tỷ lệ nữ ở vùng nông thôn nghèo, vùng dân tộc thiểu số có nhu cầu được vay vốn ưu đãi từ chương trình việc làm, giảm nghèo và các nguồn tín dụng chính thức.

*b. Chính sách ưu đãi với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ*

Một trong những lý do mà NSDLĐ còn ngần ngại trong việc tuyển dụng lao động nữ là bởi việc sử dụng lao động nữ luôn đòi hỏi chi phí cao hơn so với lao động nam. Do đó, để khắc phục vấn đề này, pháp luật đã có quy định ưu đãi đối với NSDLĐ sử dụng nhiều lao động nữ.

NSDLĐ sử dụng nhiều lao động nữ được Nhà nước hỗ trợ giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của luật thuế thu nhập; các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo quy định của Bộ Tài chính.

*2.1.1.2. Quy định của pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ*

Trong bối cảnh CNH, HĐH hiện nay, khi mà lao động nông thôn có nguy cơ thất nghiệp do những đòi hỏi khắt khe của thị trường lao động thì chính sách chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm được quy định trong Luật việc làm là giải pháp tối ưu nhằm giải quyết việc làm cho lao động nông thôn.

Theo đó căn cứ chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, Nhà nước hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho NLD ở khu vực nông thôn. NLD ở khu vực nông thôn tham gia chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm được hưởng các chế độ: Hỗ trợ học nghề; tư vấn miễn phí về chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, học nghề; giới thiệu việc làm miễn phí; vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm theo quy định (Khoản 2 Điều 15 Luật việc làm 2013).

Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Quyết định số 63/2015/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho NLD bị thu hồi đất. Các chính sách hỗ trợ bao gồm: hỗ trợ đào tạo nghề; hỗ trợ giải quyết việc làm trong nước thông qua tư vấn, định hướng nghề nghiệp và giới thiệu việc làm miễn phí tại các Trung tâm dịch vụ việc làm, vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm theo quy định của pháp luật; hỗ trợ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Trong hỗ trợ học nghề, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 Phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, trong đó đề ra mục tiêu bình quân hàng năm đào tạo nghề cho khoảng 1 triệu lao động nông thôn; nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn;...

*2.1.1.3. Quy định của pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ*

Khoản 1 Điều 60 BLLĐ năm 2012 quy định: NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLD đang làm việc cho mình; đào tạo cho NLD trước khi chuyển làm nghề khác cho mình. Luật việc làm năm 2013 và Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp cũng quy định trách nhiệm này của NSDLĐ; đồng thời cũng quy định các chính sách hỗ trợ đối với NSDLĐ để khuyến khích NSDLĐ quan tâm đến vấn đề này.

Khi tham gia vào quan hệ lao động này, lao động nữ được hưởng những ưu đãi riêng so với lao động nam xuất phát từ những đặc điểm riêng của mình. Thông thường, người học nghề khi đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề thì không được trả lại học phí. Tuy nhiên lao

động nữ khi tham gia học nghề mà có thai nếu có giấy chứng nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền về việc thực hiện hợp đồng học nghề có thể gây ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì người học nghề được chấm dứt hợp đồng học nghề và được trả học phí đã đóng của thời gian học còn lại và được bảo lưu kết quả học tập. Quy định này tạo điều kiện cho lao động nữ thực hiện thiên chức làm mẹ của mình và sau khi sinh nở lao động nữ sẽ tiếp tục đi học mà không bị gián đoạn hay học lại từ đầu.

Bên cạnh đó, pháp luật đã có những quy định cụ thể về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong lĩnh vực học nghề và đào tạo nghề cho lao động nữ, tại khoản 5 Điều 153 BLLĐ năm 2012 quy định: *“Nhà nước có chính sách mở rộng thêm nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”*. Với mục đích xoá đói giảm nghèo, nâng cao vị thế cho phụ nữ, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 295/2010/QĐ - TTg phê duyệt đề án *“Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010-2015”*, hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn với mức tối đa là 3 triệu đồng/người/khoá và được vay vốn để tự tạo việc làm.

*2.1.1.4. Quy định của pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ*

Một trong những mục tiêu cơ bản của bảo hiểm thất nghiệp là giúp NLD thất nghiệp nhanh chóng quay trở lại thị trường lao động và tìm được một công việc thực sự phù hợp trình độ khả năng của bản thân. Theo quy định tại Điều 54 Luật Việc làm năm 2013 và Điều 14 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ thì các điều kiện để NLD được hưởng hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm gồm: NLD thuộc đối tượng bắt buộc tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc được quy định tại luật việc làm; Đang đóng bảo hiểm thất nghiệp thì bị chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc; Có mong muốn và nhu cầu tìm một công việc mới phù hợp với bản thân.

Cũng theo các quy định trên thì cơ quan đảm nhiệm việc tư vấn và giới thiệu việc làm cho NLD là các trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh. Kinh phí thực hiện tư vấn, giới thiệu việc làm của trung tâm dịch vụ việc làm được giao khoán theo số lượng người nộp hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp của năm liền trước và thực hiện thanh quyết toán theo quy định trên cơ sở thực tế số lượng người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Bên cạnh chế độ hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, thì trợ cấp thất nghiệp là nội dung được NLD quan tâm nhất. Đây là khoản tiền nhằm mục đích ổn định cuộc sống sau khi mất việc làm; đặc biệt đối với lao động nữ.

Luật việc làm và các văn bản hướng dẫn không có các quy định riêng đối với lao động nữ về chính sách này mà đặt trong tổng thể chung các chính sách đối với NLD; tuy nhiên, xét một cách sâu xa thì chính sách này có vai trò rất lớn trong giải quyết việc làm cho lao động nữ vì lao động nữ do những đặc trưng riêng nên tự bản thân họ thường dễ bị thất nghiệp và khó tìm kiếm việc làm hơn lao động nam.

### ***2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ***

Nhìn chung pháp luật Việt Nam đã xây dựng hệ thống các cơ chế khá đầy đủ, phong phú trong vấn đề giải quyết việc làm cho NLD. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để tạo ra việc làm cho NLD nói chung và lao động nữ nói riêng. BLLĐ, Luật việc làm đã phần nào góp phần cải thiện việc làm cho lao động nữ, đúng theo tinh thần của các Công ước ILO về việc làm, chống phân biệt đối xử, tạo việc làm bền vững và nhân văn đối với đối tượng lao động là nữ giới. Tuy nhiên, qua một thời gian dài, có thể nhận thấy một số những hạn chế và vướng mắc, tồn tại như sau:

*Thứ nhất*, các quy định về vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ còn mang tính chung chung, gần với những tuyên bố về chính sách của Nhà nước hơn là các quy định của pháp luật. Vì thế, việc xác định trách nhiệm pháp lý với chủ thể cụ thể thông qua các quy định này là không dễ dàng.

*Thứ hai*, về tín dụng ưu đãi tạo việc làm, có thể thấy, nhu cầu vay vốn của lao động nữ là rất cao. Tuy nhiên, Luật việc làm năm 2013 và các văn bản hướng dẫn mới chỉ có những quy định áp dụng chung đối với NLD mà chưa có quy định riêng cho lao động nữ. Điều này đã phần nào làm giảm cơ hội tự tạo việc làm của lao động nữ.

*Thứ ba*, mặc dù pháp luật lao động đã có những quy định ưu đãi cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; nhưng chính sách ưu đãi này hầu như chỉ nằm trên giấy, không đủ hấp dẫn để khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng nhiều lao động nữ. Điều này đã phần nào làm giảm cơ hội việc làm của lao động nữ.

*Thứ tư*, với những chính sách trong Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” không chỉ giúp hỗ trợ lao động nông thôn trong việc đào tạo nghề để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động

mà còn bảo đảm thực hiện công bằng xã hội về cơ hội học nghề đối với mọi lao động nông thôn. Tuy nhiên, với tỷ lệ lao động nữ trong khu vực phi chính thức hiện nay còn khá cao, chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn, nhưng Đề án lại không có chính sách ưu tiên đối với lực lượng này, không có chính sách khuyến khích đào tạo những nghề phù hợp với đặc trưng của lao động nữ đã phần nào hạn chế sự công bằng xã hội về cơ hội học nghề như quan điểm của Đề án đã đề ra.

*Thứ năm*, các doanh nghiệp không mặn mà với chính sách hỗ trợ NSDLĐ trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ. Bởi theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP thì để được hỗ trợ, NSDLĐ phải đáp ứng rất nhiều điều kiện: đóng đủ bảo hiểm thất nghiệp, gặp khó khăn do suy giảm kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng buộc phải thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ sản xuất, kinh doanh và dẫn đến nguy cơ phải cắt giảm số lao động hiện có; không đủ kinh phí để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho NLĐ; có phương án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề và duy trì việc làm được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt. Vì vậy, hầu như các doanh nghiệp không kê khai để được xét hưởng chính sách ưu đãi này.

Pháp luật lao động hiện hành chưa có quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ đối với việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ là một bước lùi so với pháp luật lao động trước đây.

## **2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình**

### **2.2.1. Thực trạng hoạt động thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm**

*2.2.2.1. Thực trạng thực hiện pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ*

Để triển khai thực hiện các quy định pháp luật trong giải quyết việc làm cho lao động nữ, tỉnh đã có các chính sách về hỗ trợ vốn để tạo việc làm; hàng năm đã trích ngân sách để bổ sung nguồn vốn Quỹ hỗ trợ việc làm. Nhằm cụ thể hoá chủ trương giải quyết việc làm cho lao động, UBND tỉnh đã thành lập Ban chỉ đạo giải quyết việc làm, chỉ đạo các huyện, thành phố, thị xã, xã, phường, thị trấn, các ngành sản xuất, kinh doanh cụ thể hoá bằng các chương trình, đề án, kế hoạch thực hiện hàng năm, tập trung thực hiện một số hoạt động hỗ trợ tạo việc làm, trong đó có hoạt động vay vốn.

Quỹ Hỗ trợ phụ nữ phát triển tỉnh Quảng Bình trực thuộc Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh được thành lập năm 2012 với mục tiêu hỗ trợ phụ nữ thông qua hoạt động tín dụng - tiết kiệm, nhằm hướng tới bình đẳng về cơ hội tiếp cận dịch vụ hỗ trợ vốn, kết hợp với hỗ trợ kỹ thuật và liên kết thị trường, giúp cho tất cả phụ nữ nghèo, phụ nữ cận nghèo, phụ nữ có thu nhập thấp và phụ nữ có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn trên địa bàn tỉnh được vay vốn đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, tăng thu nhập, cải thiện đời sống và giảm nghèo.

#### *2.2.1.2. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm*

Trong những năm qua, cùng với các chính sách của Nhà nước, tỉnh đã có các cơ chế, chính sách để chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nông thôn. UBND tỉnh đã ban hành cơ chế khuyến khích phát triển kinh tế vườn, kinh tế trang trại, cơ chế khuyến khích ưu đãi đầu tư và quản lý Cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh, qua đó đã hỗ trợ đầu tư phát triển kinh tế hộ gia đình, kinh tế trang trại, hợp tác xã, các làng nghề truyền thống, khuyến khích phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ, hình thành các khu công nghiệp nhỏ ở nông thôn. Hình thành các tổ hợp sản xuất ở nông thôn để giải quyết việc làm cho NLD nói chung, đặc biệt là LDN như tổ hợp mây tre đan, dệt may, chế biến hải sản... Từ các chủ trương đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và các chương trình, kế hoạch của tỉnh đã tạo nhiều việc làm tại chỗ và thu hút khá nhiều lao động nữ ở các khu vực kinh tế.

Để thực hiện chính sách chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ trên địa bàn, tỉnh đã chú trọng đến công tác đào tạo nghề. Thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh đã chủ động ban hành các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện Đề án và thành lập Ban Chỉ đạo các cấp. Theo Quyết định số 195/QĐ-UBND ngày 26/01/2011 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Bình đến năm 2020” và Quyết định số 2828/QĐ-UBND ngày 31/10/2011 về việc phê duyệt Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Bình đến năm 2020”.

#### *2.2.1.3. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm*

Việc hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ trên địa bàn tỉnh tập trung vào công tác đào tạo nghề cho NLD. Trước thực tế lao động nữ của Quảng Bình



chất lượng còn thấp, phần lớn là lao động phổ thông, nên công tác đào tạo nghề là một thách thức lớn đối với Quảng Bình. Trong những năm qua, các trung tâm dạy nghề đã quan tâm đến việc đào tạo nghề cho lao động.

Công tác dạy nghề tại các trung tâm, cơ sở dạy nghề của tỉnh đã tập trung đào tạo nghề cho NLD gắn với việc làm, tổ chức đào tạo nghề theo địa chỉ thông qua việc liên kết với các doanh nghiệp. Các cấp Hội phụ nữ trong tỉnh đã tranh thủ nguồn lực đẩy mạnh các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nữ.

*2.2.1.4. Thực trạng thực hiện pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp*

Quảng Bình cũng đã quan tâm đến việc thành lập và phát huy tác dụng của Trung tâm dịch vụ việc làm; tỉnh có 01 Trung tâm dịch vụ việc làm đặt tại thành phố Đồng Hới, là nơi tiếp nhận và truyền thông thông tin về việc làm cho NLD toàn tỉnh. Tại các huyện, phòng Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chịu trách nhiệm giải đáp về các vấn đề vướng mắc của NLD liên quan đến tư vấn việc làm, các vấn đề về lao động việc làm.

Hàng năm Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh phối hợp với các đơn vị, địa phương liên quan tổ chức các sàn giao dịch việc làm, góp phần đáng kể giải quyết việc làm cho NLD, giảm tỷ lệ thất nghiệp.

Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh với chức năng của mình, đã phối hợp tuyên truyền định hướng việc làm cho nhiều lao động nữ. Thông qua các hoạt động tại cộng đồng hoặc thông qua việc tập huấn, truyền thông, các cấp Hội phụ nữ đã lồng ghép giới thiệu ngành nghề, xu hướng việc làm của thị trường lao động, vận động lao động nữ tiếp thu chuyển giao khoa học kỹ thuật, học nghề và tự tạo việc làm cho lao động nữ.

Công tác tư vấn việc làm đối với lao động nữ đã được các trung tâm trên địa bàn tỉnh thực hiện với các nội dung: Tư vấn pháp luật về lao động việc làm, trao đổi thông tin về thị trường lao động, tư vấn việc làm tại chỗ về sản xuất kinh doanh, phát triển nghề truyền thống, hướng dẫn kỹ thuật công nghệ vào sản xuất cây trồng, vật nuôi...

Trong vài năm trở lại đây chính sách trợ cấp thất nghiệp ở Quảng Bình đã có những bước chuyển mình mạnh mẽ, đạt được nhiều kết quả khả quan. Số người nộp hồ sơ hưởng trợ cấp thất nghiệp hầu như tăng liên tục qua các năm.

*2.2.2. Đánh giá hoạt động thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình*

Có thể thấy, trong những năm qua tỉnh Quảng Bình đã rất quan tâm đến vấn đề giải quyết việc làm cho NLD trên địa bàn tỉnh, trong đó có một bộ phận không nhỏ là lao động nữ. Tỉnh đã vận dụng đầy đủ các quy định, chính sách của pháp luật trong giải quyết việc làm để triển khai thực hiện tại địa phương. Tuy nhiên, quá trình thực hiện pháp luật vẫn còn bộc lộ một số hạn chế:

*Thứ nhất*, việc áp dụng pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho NLD nói chung, lao động nữ nói riêng, trong đó đóng vai trò quan trọng là Quỹ quốc gia về việc làm trên địa bàn tỉnh tuy đã đạt được những kết quả đáng kể nhưng vẫn còn một số vấn đề đặt ra cần quan tâm giải quyết:

- Nguồn vốn Trung ương qua các năm được phê duyệt chậm, dẫn đến việc phân bổ, triển khai và tiến độ thực hiện chương trình ở tỉnh chậm. Công tác thẩm định cho vay thiếu chặt chẽ và công tác đôn đốc thu hồi vốn chưa được thường xuyên.

- Nguồn vốn mới phân bổ cho địa phương hàng năm còn quá ít trong khi đó nhu cầu vốn vay nhiều nên chưa đáp ứng được nhu cầu vốn vay của người dân.

- Việc thu hút lao động tạo việc làm mới còn hạn chế. Các dự án nhóm cơ sở sản xuất kinh doanh có mức vay tương đối lớn và thu hút được nhiều lao động có việc làm ổn định, trên thực tế chiếm tỷ lệ rất thấp. Các dự án cho vay giải quyết việc làm chủ yếu là dự án trong lĩnh vực nông nghiệp (chiếm trên 50%), đối tượng vay chủ yếu vẫn là hộ gia đình nên nhìn chung chỉ tăng thêm thời giờ làm việc, chưa tạo thêm nhiều việc làm mới.

Trong thực hiện chế độ ưu đãi đối với NSDLĐ sử dụng nhiều lao động nữ, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trên địa bàn tỉnh không nhiều, chủ yếu là các công ty may mặc. Theo thống kê từ Cục Thuế tỉnh, thời gian qua, chưa có doanh nghiệp nào trên địa bàn tỉnh được giảm thuế do sử dụng nhiều lao động nữ.

*Thứ hai*, việc triển khai thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Bình đến năm 2020” nhìn chung đã đáp ứng cơ bản nhu cầu học nghề của lao động nữ nông thôn trong toàn tỉnh và góp phần giải quyết một phần lao động có việc làm, có thu nhập, nâng cao đời sống. Tuy nhiên, việc triển khai Đề án còn chậm. Nội dung Đề án chưa gắn với chiến lược, định hướng, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; do đó chưa có các cơ chế, chính sách cụ thể để ưu tiên đào tạo những nghề mũi nhọn, trọng điểm của tỉnh mà Nghị quyết Đại hội

Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2015 – 2020 đã đề ra. Đối với lao động nữ ở khu vực nông thôn, tỉnh cũng chưa có cơ chế riêng để hỗ trợ lực lượng này thực hiện chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm; đặc biệt đối với những trường hợp bị thu hồi đất nông nghiệp, bị ảnh hưởng của sự cố ô nhiễm môi trường biển.

*Thứ ba*, so với yêu cầu về đào tạo nghề nhằm phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH thì chất lượng của các cơ sở đào tạo nghề của tỉnh còn nhiều bất cập. Hệ thống cơ sở dạy nghề chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo các cấp trình độ nhất là trung cấp nghề và cao đẳng nghề (hiện nay trên địa bàn tỉnh chỉ có 01 trường cao đẳng nghề), sự phân bố các cơ sở dạy nghề còn bất hợp lý, tập trung nhiều ở thành phố Đồng Hới, các cơ sở dạy nghề ngoài công lập chưa nhiều. Sự gắn kết các chính sách trong công tác giải quyết việc làm với các giải pháp về xây dựng, khai thác thị trường sản phẩm đầu ra trong quá trình sản xuất kinh doanh của NLD chưa chặt chẽ, đồng bộ và phù hợp; chưa có cơ chế để thu hút sự tham gia của doanh nghiệp với công tác đào tạo nghề.

*Thứ tư*, hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh chưa thật hiệu quả, chất lượng chưa cao. Công tác thông tin tuyên truyền hướng nghiệp và tư vấn giới thiệu việc làm cho lao động nữ còn nhiều hạn chế. Hoạt động tư vấn giới thiệu việc làm cho NLD đang hưởng trợ cấp thất nghiệp trên địa bàn tỉnh chưa đạt được nhiều kết quả tích cực. Các cơ quan thực hiện công tác trên chỉ mới chú trọng và tập trung vào việc giải quyết trợ cấp thất nghiệp cho NLD chứ chưa thực sự giúp NLD chủ động tìm kiếm việc làm.

Bên cạnh đó sự liên hệ giữa các trung tâm dịch vụ việc làm với NSDLĐ trong vấn đề cung ứng lao động mới chỉ dừng lại ở việc giới thiệu lao động đến phỏng vấn mà chưa quan tâm đến kết quả của công tác cung ứng lao động; chưa thực sự tạo ra được mối quan hệ chặt chẽ giữa việc cung ứng lao động của Trung tâm với doanh nghiệp, nhất là trong việc cung ứng lao động đối với lao động nữ; chưa tập trung tìm kiếm, giới thiệu những ngành nghề phù hợp với đặc điểm của lao động nữ, để nâng cao hiệu quả công tác giải quyết việc làm cho lao động nữ.

## **Kết luận chương 2**

Trong Chương 2, tác giả đã đi sâu vào nghiên cứu:

- Phân tích các quy định của pháp luật về các chính sách để giải quyết việc làm cho NLD nói chung và lao động nữ nói riêng, cụ thể:

chính sách về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với NSDLĐ có sử dụng nhiều lao động nữ; chính sách về hỗ trợ chuyên đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ; chính sách về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ; chính sách về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ.

- Phân tích thực trạng áp dụng các quy định tại tỉnh Quảng Bình. Với thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình, có thể thấy rằng, các chính sách này đã được quan tâm triển khai có hiệu quả, góp phần giúp cho lao động nữ tại địa phương có công ăn việc làm, có thu nhập, đảm bảo cuộc sống; đồng thời góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tuy nhiên, do một số quy định pháp luật còn bất cập, chưa có sự thống nhất và đồng bộ; các cơ chế, chính sách đối với lao động nữ còn hạn chế; nguồn cung lao động còn lớn hơn cầu lao động;... Do đó hiện nay, vẫn còn nhiều lao động nữ trên địa bàn tỉnh chưa có việc làm, chưa tự tạo được việc làm.

- Đánh giá thực trạng quy định pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ; chỉ ra những bất cập, thiếu sót trong các quy định pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ.

### **Chương 3**

## **GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ**

**3.1. Các yêu cầu về hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ**

### **3.1.1. Về kinh tế**

Trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam đang đứng trước những thời cơ cũng như thách thức to lớn không chỉ trong nền kinh tế mà còn ảnh hưởng rất lớn tới việc làm và giải quyết việc làm cho NLD. Hội nhập tạo ra sự cạnh tranh gay gắt, một bộ phận doanh nghiệp không thích nghi kịp có nguy cơ phá sản, kéo theo đó là NLD có nguy cơ thất nghiệp, thiếu việc làm, nhất là trong lĩnh vực nông nghiệp.

Từ những vấn đề trên, để khắc phục những thách thức, giải quyết tốt việc làm cho NLD nói chung và lao động nữ nói riêng, yêu cầu đặt ra là:

*Thứ nhất*, hoàn thiện những quy định về phát triển thị trường lao

động, góp phần vào việc hình thành đồng bộ thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

*Thứ hai*, hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ cần lưu ý đến các lợi ích, điều kiện và khả năng đảm bảo của NSDLĐ cũng như khả năng của Nhà nước, của nền kinh tế nói chung trong từng thời kỳ để quy định ở những mức độ thích hợp.

### **3.1.2. Về xã hội**

Việt Nam gia nhập các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới sẽ đẩy nhanh hơn quá trình CNH, HĐH nông thôn; sẽ có một lượng lớn lao động nông nghiệp, lao động nữ nông thôn thiếu việc làm tham gia vào hoạt động kinh tế trong các doanh nghiệp, kinh tế hộ gia đình, đơn vị kinh doanh cá thể,... Điều này đồng nghĩa với mang lại nhiều cơ hội thay đổi công việc và tăng thu nhập cho một bộ phận lớn lao động nông thôn nói chung và lao động nữ nông thôn hiện nay. Hơn nữa, sự phát triển nhanh chóng về công nghệ và thiết bị sản xuất và các hoạt động trao đổi chuyên gia giữa các nước với Việt Nam sẽ làm cho trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng tăng. Hợp tác quốc tế về lao động có cơ hội phát triển, từ đó góp phần nâng cao chất lượng nhân lực, chất lượng nguồn lao động.

Song, đi kèm những cơ hội thuận lợi đó là những thách thức, những khó khăn đối với giải quyết việc làm cho NLD, đặc biệt là lao động nữ, mà pháp luật lao động nước ta phải quan tâm và có sự điều chỉnh kịp thời. Vì thế, Nhà nước ta cần quan tâm:

*Thứ nhất*, hoàn thiện các quy định về dạy nghề và đào tạo nghề, trong đó có chính sách ưu tiên hợp lý trong việc đào tạo những nghề phù hợp với đặc điểm của lao động nữ; có quy định nhằm gắn trách nhiệm của NSDLĐ trong việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ,...

*Thứ hai*, hoàn thiện pháp luật về hệ thống an sinh xã hội.

### **3.1.3. Về pháp lý**

Các quy định pháp luật đối với lao động nữ còn mang tính nguyên tắc, định hướng; quy định chính sách để giải quyết việc làm cho lao động nữ còn hạn chế; một số nội dung chưa có chế tài hoặc chế tài chưa đủ mạnh cần thiết nên hiệu quả áp dụng không cao. Một số quy định về bảo đảm việc làm không khả thi như chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLD, chính sách giảm thuế đối với NSDLĐ có sử dụng nhiều lao động nữ,...

Vì vậy, vấn đề đặt ra là, để hoàn thiện pháp luật lao động về giải quyết việc làm cho lao động nữ trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, cần:

*Thứ nhất*, quán triệt các quan điểm về giải quyết việc làm cho NLD nói chung và cho lao động nữ nói riêng để kịp thời thể chế hóa và ban hành các quy định, nhằm thúc đẩy quá trình giải quyết việc làm cho lao động nữ.

*Thứ hai*, nghiên cứu, xây dựng và ban hành các văn bản, cơ chế, chính sách theo hướng tiếp cận với chuẩn mực chung của quốc tế về lao động, việc làm, nhất là đối với lao động nữ, phù hợp các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam trong hội nhập.

### **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật**

#### ***3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ***

Quy định cụ thể về cơ chế phân phối và điều hành vốn vay từ Quỹ quốc gia về việc làm, tránh việc phân phối vốn và điều hành vốn theo nhiều đầu mối như hiện nay.

- Bổ sung vào điểm b, khoản 2 Điều 12 Luật việc làm đối tượng là lao động nữ, đồng thời có những chính sách ưu đãi, để họ tự tin vay vốn tạo việc làm cho bản thân và cho xã hội. Cần điều chỉnh quy định mức vay vốn tối đa đối với đối tượng là NLD, đối với những dự án lớn, cần đầu tư công nghệ, kỹ thuật cần căn cứ vào quy mô của dự án cần vay vốn để quy định mức vay tối đa của NLD.

Đặc biệt, để đạt được mục tiêu được đặt ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24/12/2011 là 100% tỷ lệ nữ ở vùng nông thôn nghèo, vùng dân tộc thiểu số có nhu cầu được vay vốn ưu đãi từ chương trình việc làm, giảm nghèo và các nguồn tín dụng chính thức; thì việc quy định các ưu đãi về lãi suất, cũng như các điều kiện, thủ tục là hết sức cần thiết.

Có văn bản hướng dẫn chi tiết các quy định về chính sách giảm thuế đối với NSDLĐ sử dụng nhiều lao động nữ, tạo điều kiện thuận lợi trong thủ tục giảm thuế và xem xét các khoản chi cho lao động nữ vào chi phí hợp lý khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp để các chính sách về thuế sẽ là động lực để NSDLĐ mạnh dạn tuyển dụng lao động nữ vào làm việc. Đồng thời, Nhà nước cần ban hành những văn bản giải thích rõ những quy định về việc xác định trách nhiệm pháp lý của các chủ thể trong vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ trong BLLĐ năm 2012.

#### ***3.2.2. Hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ***

Hiện nay, các quy định pháp luật về chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho NLD ở khu vực nông thôn chỉ được quy định tại Điều 15 Luật việc làm, trong đó chỉ liệt kê các hình thức được hỗ trợ mà chưa có quy định hướng dẫn cụ thể. Bên cạnh đó, chính sách hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho NLD ở khu vực nông thôn chỉ được quy định trong từng trường hợp, từng lĩnh vực cụ thể, như: chuyển đổi khi thu hồi đất, chuyển đổi do sự cố ô nhiễm môi trường biển,... Điều này mặc dù phù hợp với đặc điểm từng ngành, từng thời kỳ, nhưng cũng tạo ra sự manh mún, không thống nhất trong các quy định. Do đó, nên chăng Chính phủ cần ban hành văn bản thống nhất, quy định chi tiết về chính sách này. Trong đó, cần quy định cụ thể về điều kiện, hình thức, phương thức chuyển đổi, các chính sách ưu tiên đối với các lao động đặc thù, trong đó có lao động nữ... Đặc biệt, cần giao trách nhiệm cụ thể cho từng địa phương trong việc xây dựng phương án, kế hoạch chuyển đổi, ngành nghề chuyển đổi,... phù hợp điều kiện, tình hình địa phương mình.

### ***3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ***

Để đảm bảo hài hòa lợi ích của NSDLĐ và NLD, pháp luật cần có các quy định “thông thoáng” hơn trong việc hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề của NLD. Cần xem xét lại mức hỗ trợ học nghề cho NLD; mức hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Thực tế thì mức hỗ trợ tối đa 1 triệu đồng/người/tháng như quy định hiện nay là khá thấp so với mặt bằng chung của xã hội, thậm chí NLD phải tự tay bỏ túi tiền của mình ra để bù vào số tiền hỗ trợ mới đủ để hoàn thiện một khóa học nghề ngắn hạn.

Ngoài ra, BLLĐ cũng cần bổ sung quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc đào tạo nghề dự phòng cho LDN; cùng với đó là những chính sách hỗ trợ phù hợp, khả thi để NSDLĐ không xem đây là “gánh nặng” khi tuyển dụng lao động nữ vào làm việc.

### ***3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ***

Nhà nước cần bổ sung thêm một số quy định cho phù hợp trong việc tham gia và hưởng bảo hiểm thất nghiệp, nếu có thể đặt ra những điều kiện bắt buộc cho NLD phải tham gia vào hoạt động hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm. Có thể quy định nếu NLD đã hưởng trợ cấp được hơn một tháng mà chưa tìm được việc làm thì bắt buộc phải đến đăng ký thông tin tìm việc làm dưới sự giúp đỡ của các trung tâm dịch vụ việc làm để sớm tìm được việc.

### **3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình**

#### **3.3.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách**

*3.3.1.1. Tăng cường thực hiện các chính sách kinh tế gắn với giải quyết việc làm, tạo việc làm mới cho lao động nữ*

- Đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế để tạo nhiều việc làm mới
- Quan tâm đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế
- Quan tâm phát triển khu vực kinh tế ngoài nhà nước

*3.3.1.2. Thực hiện chính sách bình đẳng giới trong lao động và việc làm, lồng ghép giới trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương*

Tiếp tục thực hiện đổi mới mạnh mẽ hơn nữa khuôn khổ pháp lý nói chung (cả xây dựng chính sách, thực hiện chính sách) đặc biệt là các chính sách có liên quan trực tiếp đến lao động - việc làm, đào tạo nghề, chống phân biệt đối xử với phụ nữ...

Tích cực chỉ đạo các ngành chức năng cần tách biệt chỉ số về giới trong xây dựng mục tiêu, đánh giá kết quả thực hiện trong giải quyết việc làm cho lao động, trên cơ sở đó tập trung các giải pháp thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động kinh tế.

*3.3.1.3. Xã hội hóa vấn đề giải quyết việc làm*

Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, có chính sách hỗ trợ liên doanh, liên kết giữa các trường đào tạo, cơ sở dạy nghề với các doanh nghiệp nhằm đào tạo lao động có tay nghề, nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Có cơ chế hỗ trợ chi phí cho NLĐ trong việc học tập nâng cao tay nghề theo cơ chế doanh nghiệp – nhà nước – NLĐ cùng chia sẻ.

#### **3.3.2. Nhóm giải pháp về tổ chức, quản lý, thực thi các chính sách**

*3.3.2.1. Mở rộng và nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề cho lao động nữ*

Đào tạo nghề cho lao động nữ cần gắn với các ngành nghề phù hợp với quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thực hiện công tác đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm, liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp.

Tăng cường công tác quản lý nhà nước về dạy nghề các cấp từ tỉnh đến xã tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho sự phát triển của các cơ sở dạy nghề



Phát triển mạng lưới dạy nghề thuộc các cấp Hội liên hiệp phụ nữ, dạy nghề tại Trung tâm dạy nghề Hội LHPN tỉnh, dạy nghề tại cộng đồng, đa dạng hóa phương thức đào tạo như phối hợp với trường trung cấp nghề trên địa bàn tỉnh

*3.3.2.2. Nâng cao chất lượng hoạt động của các dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho lao động nữ*

Đẩy mạnh hoạt động của hệ thống trung tâm giới thiệu việc làm, kiện toàn cơ sở vật chất và bổ sung thêm cán bộ quản lý, theo dõi và phát huy vai trò, hiệu quả của các sàn giao dịch việc làm trung tâm và các sàn giao dịch việc làm vệ tinh được mở tại trung tâm các huyện, định kỳ tổ chức các phiên giao dịch việc làm.

Phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp để khảo sát, nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động nữ của các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp đang sử dụng nhiều lao động nữ trên địa bàn

*3.3.2.3. Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn vay hỗ trợ phụ nữ tạo việc làm*

Đẩy mạnh hình thức cho vay vốn liên kết làm ăn theo mô hình tổ, nhóm.

Khai thác tốt các nguồn vốn tài trợ với những biện pháp thích hợp.

Để các nguồn vốn cho vay giải quyết việc làm thật sự có hiệu quả, đặc biệt là nguồn vốn ưu đãi cho các nhóm đối tượng đặc thù thì cần tăng cường công tác quản lý, giám sát, hướng dẫn sử dụng vốn đúng đối tượng, đúng mục đích, có hiệu quả.

### **Kết luận chương 3**

Hoàn thiện pháp luật về giải quyết việc làm đối với lao động nữ trong bối cảnh CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế là một nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi Nhà nước phải quan tâm trong thời gian tới. Từ những hạn chế trong các quy định về chính sách pháp luật và việc tổ chức thực hiện chính sách pháp luật về giải quyết việc làm, luận văn đã đưa ra những kiến nghị, những giải pháp để ngày càng hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết việc làm cho NLĐ nói chung, đặc biệt là LĐN.

Ngoài việc đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình, luận văn cũng đưa ra các nhóm giải pháp mang tính tổng thể như: nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách nhằm khắc phục những khó khăn, bất lợi của lao động nữ

trong quá trình làm việc và hỗ trợ lao động nữ tự tạo việc làm; nhóm giải pháp về tổ chức, quản lý và thực thi. Bên cạnh đó cũng cần tới sự hỗ trợ của các cấp uỷ Đảng và chính quyền; Hội Liên hiệp phụ nữ các cấp và các tổ chức xã hội khác.

Hi vọng với sự quan tâm, trao đổi, đóng góp ý kiến của các luật gia, các nhà nghiên cứu luật pháp, pháp luật lao động sẽ ngày càng được hoàn thiện hơn để góp phần trong việc giải quyết việc làm cho người lao động, nâng cao thu nhập, tạo đời sống ổn định cho người dân, đưa đất nước ngày càng phát triển phồn vinh.

## KẾT LUẬN

So với các nước trong khu vực và trên thế giới, lao động nữ Việt Nam chiếm tỷ lệ cao trong lực lượng lao động quốc gia. Họ đã và đang tích cực tham gia vào mọi lĩnh vực của nền kinh tế, có đóng góp to lớn trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Do đó, giải quyết việc làm cho lao động nữ là một nhiệm vụ quan trọng vừa có tính cấp bách, vừa mang tầm chiến lược lâu dài của Đảng và Nhà nước. Giải quyết tốt việc làm cho lao động nữ sẽ phát huy tối đa tiềm năng lao động, giảm sự lãng phí lớn về nguồn nhân lực, mang lại thu nhập cho lao động nữ, giúp phụ nữ có khả năng độc lập về kinh tế và phát triển các mối quan hệ xã hội. Điều này không chỉ mang lại lợi ích kinh tế mà còn mang lại lợi ích xã hội, thực hiện bình đẳng giới, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Tuy nhiên, giải quyết việc làm cho lao động nữ đang phải đối mặt với nhiều thách thức như: tư tưởng an phận, cam chịu của phụ nữ, ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội việc làm của lao động nữ; nhận thức của lao động nữ chưa đúng về vấn đề việc làm; trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật còn hạn chế; việc làm của lao động nữ vẫn còn có phần thiếu ổn định, nhiều việc làm chưa phù hợp với lao động nữ, thu nhập thấp...

Qua nghiên cứu, phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật có thể thấy, Nhà nước đã có nhiều chính sách hỗ trợ nhằm giúp NLD nói chung, lao động nữ nói riêng trong vấn đề việc làm. Thực tiễn áp dụng trên địa bàn tỉnh Quảng Bình đã đạt được nhiều kết quả tích cực, giải quyết tốt vấn đề việc làm cho lao động nữ trên địa bàn tỉnh. Song bên cạnh đó, vẫn còn những tồn tại, bất cập trong quy định của pháp luật; việc áp dụng vào thực tiễn chưa đạt hiệu quả như mong muốn. Chính vì

vậy đã làm giảm hiệu lực, hiệu quả của các chính sách về giải quyết việc làm.

Trên cơ sở đó, luận văn đã đưa ra các nhóm giải pháp mang tính tổng thể như nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách nhằm khắc phục những khó khăn, bất lợi của lao động nữ trong quá trình làm việc và hỗ trợ lao động nữ tự tạo việc làm; nhóm giải pháp về tổ chức, quản lý và thực thi. Rất mong pháp luật lao động, việc làm ngày càng hoàn thiện hơn để giải quyết việc làm ngày càng hiệu quả hơn, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ nói chung và lao động nữ nói riêng, góp phần thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, công bằng, dân chủ, tiến bộ, văn minh mà Đảng, Nhà nước và toàn dân ta đã đề ra./.