

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



**LÊ KHẢ THẾ**

**PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG  
TRONG DOANH NGHIỆP, QUA THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRONG  
CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH GIA LAI**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 8380107**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

**TS. ĐÀO MỘNG ĐIỆP**

**KON TUM, năm 2020**

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

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Đào Mộng Điệp**

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

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	4
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài .....	7
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	8
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	9
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn .....	10
7. Bố cục của luận văn.....	10
<b>Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP</b> .....	<b>11</b>
1.1. Khái quát về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	11
1.1.1 Khái niệm về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	11
1.1.2 Đặc điểm về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.....	11
1.1.3 Vai trò của tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	11
1.2. Khái quát pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	11
1.2.1. Khái niệm pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	11
1.2.2 Nội dung pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	12
1.2.3. Ý nghĩa điều chỉnh pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	12
1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực thi pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	12
1.3.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp .....	12
1.3.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp .....	12
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH GIA LAI</b> .....	<b>13</b>
2.1. Thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.....	13
2.1.1. Quy định pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	13
2.1.1.1. Phương thức tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	13

2.1.1.2. Chủ thể tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	13
2.1.1.3 Trình tự thủ tục tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	13
2.1.1.4. Quản lý nhà nước về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	13
2.1.2. Đánh giá quy định pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	13
2.1.2.1 Những kết quả đạt được .....	13
2.1.2.2. Hạn chế bất cập .....	13
2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Gia Lai.....	13
2.2.1 Tình hình tuyển dụng lao động tại tỉnh Gia Lai.....	13
2.2.2 Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp tại Gia Lai .....	13
<b>Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP.....</b>	<b>14</b>
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	14
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	15
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp .....	15
3.3.1. Giải pháp chung.....	15
3.3.2. Giải pháp tại tỉnh Gia lai .....	15
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>17</b>
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>19</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ khi đất nước ta thực hiện đổi mới, tình hình kinh tế - xã hội của đất nước đã có những bước phát triển quan trọng. Chỉ tiêu tăng trưởng luôn được duy trì, trung bình năm khoảng 7%; các chỉ báo xã hội như xoá đói, giảm nghèo, phát triển con người, bình đẳng giới đều có những bước tiến đáng kể. Với mục đích đẩy mạnh công cuộc đổi mới đất nước nhằm đạt được những kết quả cao hơn, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng đã xác định đường lối phát triển kinh tế là: Đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng kinh tế độc lập tự chủ, đưa nước ta trở thành một nước công nghiệp; ưu tiên phát triển lực lượng sản xuất, đồng thời xây dựng quan hệ sản xuất phù hợp theo định hướng xã hội chủ nghĩa; phát huy cao độ nội lực, đồng thời tranh thủ các nguồn lực bên ngoài và chủ động hội nhập quốc tế để phát triển nhanh, có hiệu quả và bền vững. Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm tới việc thúc đẩy và phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Bởi vì, trong các nguồn lực phát triển kinh tế - xã hội, nguồn nhân lực giữ vai trò cơ bản cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Ngoài ra, Đảng ta cũng khẳng định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001- 2010 là chiến lược đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp.

Lao động là một trong các yếu tố đầu vào quan trọng, một thành phần không thể thiếu trong bất cứ một đơn vị doanh nghiệp nào. Không một doanh nghiệp nào có thể tồn tại nếu không có nguồn lao động đáp ứng hoạt động và vận hành của bộ máy. Nguồn lao động bao gồm tất cả những người đang làm việc tại doanh nghiệp ở tất cả các vị trí khác nhau. Đây là yếu tố quyết định đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Con người dù ở mọi vị trí, mọi đơn vị khác nhau đều là những

chủ thể quan trọng trong việc sáng tạo và phát huy những lợi thế của doanh nghiệp. Điều đó càng trở nên quan trọng hơn trong bối cảnh hội nhập quốc tế, các doanh nghiệp phải nâng cao khả năng cạnh tranh để tồn tại và phát triển thì nguồn lao động chất lượng cao càng trở nên quan trọng. Chính vì vậy, lao động luôn là yếu tố được các doanh nghiệp chú trọng quan tâm đầu tư cả về chất và về lượng.

Thực hiện theo tinh thần Công văn số 81/CVL-TTQGDVVL ngày 29 tháng 01 năm 2019 về việc cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển lao động và bảo hiểm thất nghiệp, tổng hợp số liệu thu được từ các tỉnh trong cả nước cho thấy: các doanh nghiệp, tổ chức có nhu cầu tuyển dụng lao động là 6.317 đơn vị. Cụ thể các tỉnh có số lượng doanh nghiệp lớn như: Lâm Đồng 1125 đơn vị; Vĩnh Long 1125 đơn vị; An Giang 380 đơn vị; Thái Bình 315 đơn vị; Khánh Hoà 232 đơn vị; Đồng Nam 226 đơn vị; Quảng Ninh 213 đơn vị; Bình Định 206 đơn vị... Các tỉnh có số lượng doanh nghiệp nhỏ như: Tây Ninh 25 đơn vị; Phú Yên 34 đơn vị; Hậu Giang 41 đơn vị; Bình Phước 43 đơn vị; Ninh Bình 51 đơn vị; Trà Vinh 51 đơn vị; Hải Dương 55 đơn vị. Còn lại các địa phương có số lượng các doanh nghiệp ở mức trung bình như: Lào Cai 103 đơn vị; Hải Phòng 133 đơn vị; Hà Nam 109 đơn vị; Nghệ An 164 đơn vị; Quảng Bình 96 đơn vị; Quảng Ngãi 110 đơn vị; Bình Thuận 95 đơn vị; Gia Lai 122 đơn vị; Tiền Giang 177 đơn vị; Bến Tre 141 đơn vị; Cần Thơ 133 đơn vị; Sóc Trăng 59 đơn vị; Đồng Tháp 177 đơn vị; Bạc Liêu 55 đơn vị.

Cụ thể, ở mỗi địa phương, tùy thuộc vào đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh và lợi thế địa lý, lợi thế dân cư... nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp là khác nhau. Cụ thể con số của một số địa phương đại diện như sau:

Tỉnh Gia Lai với nhu cầu lao động lớn nhất cả nước, chỉ với 122 doanh nghiệp, nhưng nhu cầu tuyển dụng lao động lên đến 47.022 người, trong đó cần 11.731 nam (chiếm 24,9%) và 35.291 nữ (chiếm

75,1%). Nếu xét theo trình độ người lao động, các doanh nghiệp cần 46.363 người lao động không có bằng cấp chứng chỉ; 23 người có chứng nhận, chứng chỉ nghề sơ cấp; 362 người có bằng trung cấp nghề, trung học chuyên nghiệp; 259 người có bằng cao đẳng nghề, cao đẳng chuyên nghiệp; 15 người có trình độ đại học và trên đại học. Trong đó cần 33.618 người làm việc trong lĩnh vực công nghiệp (chiếm 71,5%) ; 5.470 người làm trong lĩnh vực dịch vụ và 7.934 người làm việc trong lĩnh vực nông lâm ngư nghiệp. Từ trình độ tuyển dụng lao động, nếu chia theo các vị trí việc làm của người tuyển dụng thì vị trí kế toán cần 43 người; công nhân may cần 32.615 người (chiếm 69,4%), công nhân điện cần 159 người (chiếm 0,3%); và các ngành khác cần 14.205 người (chiếm 30,2%)<sup>1</sup>.

Tổng hợp số liệu về nhu cầu lao động của các doanh nghiệp tại tỉnh trên địa bàn cho thấy: sự phát triển về quy mô, về chiều rộng của các doanh nghiệp trên từng địa bàn, từ đó thấy được xu hướng phát triển của từng địa phương. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần có các giải pháp để cân đối việc di chuyển lao động giữa các tỉnh, chú ý vấn đề nhà ở, cuộc sống của lao động di cư. Xuất phát từ tầm quan trọng của tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong mối quan hệ đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như đời sống của người lao động; xuất phát từ tính cấp thiết phải làm rõ các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp; với mong muốn tìm hiểu, phân tích nguyên nhân thực trạng và góp ý làm hoàn thiện hơn pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp; tôi mạnh dạn chọn đề tài *“Pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, qua thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại tỉnh Gia Lai”* làm đề tài cho luận văn của mình.

---

<sup>1</sup> Báo cáo thống kê tỉnh Gia Lai 2019

## 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Các công trình nghiên cứu về các chế định của pháp luật lao động Việt Nam như hợp đồng lao động, tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, đình công, tiền lương... đã được thực hiện khá nhiều. Tuy nhiên, nghiên cứu sâu vấn đề về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp lại không nhiều. Vấn đề QHLD khác đã được quan tâm hơn song vấn đề về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp lại chưa được quan tâm đúng mức. Bàn về vấn đề tuyển dụng lao động có các công trình nghiên cứu sau:

- TS. Nguyễn Duy Hùng và PGS.TS. Vũ Văn Phúc (2012), “*Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”, NXB Chính trị quốc gia. Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm các nước, các bài viết cũng chỉ rõ những bài học kinh nghiệm trong phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế phù hợp với điều kiện thực tiễn ở Việt Nam hiện nay.

- PGS. TS. Nguyễn Văn Phúc - ThS. Mai Thu Hồng (2012), “*Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*”, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội. Cuốn sách đề cập đến quá trình hình thành và phát triển của nguồn nhân lực Việt Nam trong thời gian qua dưới sự tác động của các yếu tố văn hóa, lịch sử, kinh tế và chính trị cũng như quá trình hội nhập quốc tế trong xu thế toàn cầu hóa. Trên thực tế, tài nguyên nhân lực Việt Nam đã hình thành được những lợi thế nhất định, đã được khai thác và sử dụng và phát huy được vai trò tích cực của mình đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Tuy nhiên, tài nguyên nhân lực nói chung và lực lượng lao động Việt Nam nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập. Việc khai thác, sử dụng tài nguyên này vẫn có những yếu kém đòi hỏi cần có những nỗ lực to lớn để khắc phục.



- Luận án tiến sĩ của tác giả Lê Quang Hùng (2012) “*Phát triển nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*”. Tác giả tập trung nghiên cứu thực trạng phát triển nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung thời kỳ 2005-2009. Tác giả tập trung vào 05 nhóm nhân lực: Nguồn nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học; Nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý và hoạch định chính sách; Đội ngũ giảng viên trường đại học, cao đẳng; Nhân lực công nhân kỹ thuật và Đội ngũ Doanh nhân.

- Luận án Tiến sĩ Luật học của tác giả Nguyễn Quốc Hiệp (2007) nghiên cứu “*Hoàn thiện pháp luật về tuyển chọn và bổ nhiệm công chức ở nước ta*”. Nội dung đề tài trình bày lý luận, khái niệm công chức, tuyển chọn, bổ nhiệm. Xác định yếu tố ảnh hưởng tới việc hoàn thiện pháp luật tuyển chọn và bổ nhiệm. Đánh giá thực trạng pháp luật về tuyển chọn, bổ nhiệm, đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về tuyển chọn.

- Trong bài viết của Tiến sĩ Đoàn Gia Dũng được đăng trên tạp chí Phát triển kinh tế Trường Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh số ra tháng 6/2011 với nội dung “*Nhu cầu tuyển dụng nhân lực của các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*” đã đưa ra được số liệu cụ thể về nhu cầu tuyển dụng nhân lực của các khu công nghiệp. Qua đó thấy rõ được thực trạng thiếu hụt hay dư thừa lao động để đưa ra những giải pháp hữu hiệu cho thực trạng đó. Theo tác giả, khâu xác định nhu cầu tuyển dụng là vô cùng quan trọng để định hướng tiếp theo cho công tác tuyển dụng nhân lực tại các doanh nghiệp nói chung.

- Một nghiên cứu khác liên quan đến công tác tuyển dụng của các tác giả Lê Thị Lan, Lê Quang Hiếu, Nguyễn Thị Huyền được đăng trên tạp chí *Kinh tế & phát triển*, số 182 (II) tháng 8 năm 2012, trang 86-90 với nội dung “*Giải pháp thu hút lao động đáp ứng nhu cầu phát triển của khu kinh tế Nghi Sơn đến năm 2020*”. Bài viết đã chỉ ra được một số hạn chế trong công tác thu hút nhân sự, từ đó trên cơ sở đánh giá thực

trạng, đề xuất một số giải pháp để thu hút lao động đáp ứng nhu cầu phát triển của khu kinh tế Nghi Sơn đến năm 2020.

- Bài viết “*Bầu không khí cởi mở trong tuyển dụng nhân viên cho các công ty Mỹ*” của tác giả Hoàng Hạnh (2006) hoặc bài viết “*Marketing trong tuyển dụng nhân sự - chính sách thu hút nhân tài của các Công ty và nhà tuyển dụng ở Mỹ*” của tác giả Thanh Phương (2006) đều nói về công tác tuyển dụng của các Công ty ở Mỹ.

Trong những năm gần đây đã có nhiều nghiên cứu khoa học về các khía cạnh xung quanh vấn đề tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp . Có một số ít các bài về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp như: *Một số vấn đề về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong Bộ luật Lao động* của TS. Trần Thị Hòa 2017; *Thời hiệu xử lý vi phạm quyền và lợi ích của người lao động liên quan đến tuyển dụng lao động* của Thạc sĩ Nguyễn Việt Cường, 2013; *Một số vấn đề pháp lý cơ bản về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp*" của Nguyễn Huy Khoa, 2015; *Chế độ tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp theo pháp luật lao động Việt Nam - cơ sở lý luận và thực tiễn áp dụng tại một số doanh nghiệp*" của Nguyễn Việt Hoài, 2015; Luận án luận văn Luật học: "*Pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam - thực trạng và phương hướng hoàn thiện*" của Trần Phương Lan, Trường Đại học Kinh tế Luật, 2017... Nội dung các công trình nghiên cứu trên đã đề cập đến một số vấn đề liên quan đến đề tài luận văn, nhưng dường như cho đến nay, vẫn chưa có công trình chuyên biệt nào đề cập một cách cụ thể và đi sâu vào vấn đề "*Tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp áp dụng thực tiễn mang tính ứng dụng tại một địa bàn miền núi khó khăn như Gia Lai*" - trong đó có nêu và phân tích việc áp dụng trách nhiệm tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp tại các loại hình doanh nghiệp,.....

Các công trình nghiên cứu trên đã làm rõ một số vấn đề sau:

Thứ nhất, nghiên cứu một cách chung nhất vấn đề tuyển dụng lao động

Thứ hai, nghiên cứu các quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và tuyển dụng lao động

Thứ ba, đánh giá thực trạng pháp luật về hợp đồng lao động và tuyển dụng lao động

Thứ tư, nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và tuyển dụng lao động

Thứ năm, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Nhìn chung, các bài viết và luận văn đã nêu lên một số khía cạnh khác nhau của tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu hệ thống và toàn diện về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, những vướng mắc trong thực tiễn áp dụng cũng như những giải pháp tổng thể để hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam.

Luận văn kế thừa các công trình nghiên cứu trên và làm rõ:

Một là, một số vấn đề lý luận về tuyển dụng lao động

Hai là, đánh giá thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động giai đoạn hiện nay

Ba là, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động tại Gia Lai. Một địa bàn nghiên cứu cụ thể.

Bốn là, đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động.

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

Mục đích chính của luận văn nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về tuyển dụng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động.

Theo đó, đề tài có các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

*Thứ nhất*, nghiên cứu nghiên cứu một số vấn đề lý luận về tuyển dụng lao động như: các khái niệm, đặc điểm pháp lý về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp;

*Thứ hai*, nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về tuyển dụng lao động như: khái niệm pháp luật về tuyển dụng lao động, nghiên cứu các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp; nghiên cứu nội dung pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp; nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thực thi pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.

*Thứ ba*, nghiên cứu thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, đánh giá những kết quả đạt được và hạn chế tồn tại;

*Thứ tư*, nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động tại Gia Lai, đánh giá những kết quả và hạn chế vướng mắc.

*Thứ năm*, đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.

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

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Luận văn nghiên cứu vấn đề pháp luật tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, đánh giá thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động và thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong các quy định pháp luật lao động hiện hành như: Bộ luật lao động, Nghị định 05/CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động năm 2015; và các văn bản pháp luật khác liên quan đến tuyển dụng lao động.

Ngoài ra, luận văn cũng nghiên cứu các quan điểm về tuyển dụng lao động nói chung và các báo cáo đánh giá tình hình thực hiện giao kết hợp đồng lao động và tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp giai đoạn hiện nay.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

*Về nội dung:*

Pháp luật tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp là lĩnh vực rất rộng mà vấn đề tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp là vấn đề pháp lý tuy không mới nhưng khó tiếp cận và mang tính đặc thù của nên nội

dung của luận văn chỉ tập trung phân tích vấn đề lý luận cũng như các quy định của pháp luật lao động về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, đồng thời cũng đi sâu tìm hiểu tình hình thực trạng của việc áp dụng tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp ở các doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, đưa ra đánh giá về thực trạng áp dụng và phương hướng hoàn thiện cho pháp luật Việt Nam, qua cách tiếp cận cách tổng quát nhất qua thực tiễn thi hành tại tỉnh Gia Lai.

*Về không gian:* Luận văn nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp tại Gia Lai.

*Về thời gian:* Luận văn nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động tại Gia Lai từ năm 2017-2019.

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

### **5.1 Phương pháp luận**

Luận văn được trình bày trên cơ sở lý luận, quan điểm của Đảng và Nhà nước về nhà nước và pháp luật, về phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế. Nội dung của luận văn được nêu và phân tích dựa trên cơ sở các văn bản pháp luật của Nhà nước, các văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật và các tài liệu pháp lý.

### **5.2 Phương pháp nghiên cứu**

Trong quá trình nghiên cứu và trình bày, luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng trong tất cả các chương của luận văn để làm nghiên cứu một số vấn đề lý luận về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp và nghiên cứu một số vấn đề lý luận pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, phân tích các khái niệm, phân tích quy định của pháp luật, các số liệu về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp tại Gia Lai.

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng trong luận văn để so sánh một số quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong các văn bản khác nhau, đánh giá thực trạng pháp luật và

thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp tại Gia Lai tập chung chủ yếu ở chương 2 của luận văn.

- Phương pháp diễn giải quy nạp: Được sử dụng trong luận văn để diễn giải các số liệu, các nội dung trích dẫn liên quan về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp và được sử dụng tất cả các chương của luận văn.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng những phương pháp nghiên cứu khác: phương pháp thống kê,...

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

### ***Về mặt lý luận:***

Luận văn nghiên cứu một cách có hệ thống, đầy đủ pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, đưa ra những định hướng và đề xuất các kiến nghị là cơ sở khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.

### ***Về mặt thực tiễn áp dụng:***

Kết quả nghiên cứu của luận văn này cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan xây dựng và ban hành văn bản pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp nói riêng.

Kết quả nghiên cứu cũng là tài liệu dùng cho các doanh nghiệp trong tuyển dụng lao động;

Luận văn cũng là tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu và giảng dạy chuyên ngành luật trong các trường đào tạo về luật.

## **7. Bố cục của luận văn**

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

*Chương 1: Một số vấn đề lý luận pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.*

*Chương 2: Thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp và thực tiễn áp dụng trong các doanh nghiệp tại tỉnh Gia Lai.*

*Chương 3: Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp*

# Chương 1

## MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

### 1.1. Khái quát về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp

#### 1.1.1 Khái niệm về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp

*Tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp là một quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự trong doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp.*

#### 1.1.2 Đặc điểm về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp

- *Tuyển dụng lao động là một quá trình tuyển chọn và sử dụng lao động của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, các tổ chức và cá nhân do Nhà nước quy định, nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của mình.*

- *Việc tuyển dụng lao động tạo điều kiện cho người lao động thực hiện quyền có việc làm và nghỉ vụ lao động của mình.*

- *Thủ tục tuyển dụng lao động được quy định đối với cả người tuyển dụng và người xin tuyển dụng.*

- *Cơ sở của việc tuyển dụng lao động là việc ký kết hợp đồng lao động.*

#### 1.1.3 Vai trò của tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp

\* *Đối với tổ chức, doanh nghiệp*

\* *Đối với người lao động*

\* *Đối với xã hội*

### 1.2. Khái quát pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp

#### 1.2.1. Khái niệm pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp

*Pháp luật về tuyển dụng lao động là tổng thể hệ thống quy định của pháp luật điều chỉnh quá trình tìm kiếm và lựa chọn nhân sự trong doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp và bổ sung lực lượng lao động cần thiết nhằm thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp.*

### **1.2.2 Nội dung pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

*Một là, quy định về phương thức tuyển dụng lao động*

*Hai là, quy định về thủ tục, trình tự tuyển lao động.*

*Ba là, quy định về chủ thể tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp*

### **1.2.3. Ý nghĩa điều chỉnh pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

*Thứ nhất, pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp góp phần tạo cơ sở cho người sử dụng lao động có một đội ngũ lao động lành nghề, năng động, sáng tạo, bổ sung nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.*

*Thứ hai, pháp luật về tuyển dụng lao động góp phần bảo vệ người lao động khi tham gia vào thị trường lao động.*

*Thứ ba, pháp luật về pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội*

## **1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực thi pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

### **1.3.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp**

### **1.3.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp**



## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH GIA LAI**

## **2.1. Thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

### **2.1.1. Quy định pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

*2.1.1.1. Phương thức tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp*

*2.1.1.2. Chủ thể tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp*

*2.1.1.3 Trình tự thủ tục tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp*

*2.1.1.4. Quản lý nhà nước về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp*

### **2.1.2. Đánh giá quy định pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

*2.1.2.1 Những kết quả đạt được*

*2.1.2.2. Hạn chế bất cập*

## **2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Gia Lai**

*2.2.1 Tình hình tuyển dụng lao động tại tỉnh Gia Lai*

*2.2.2 Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp tại Gia Lai*

### **Chương 3**

## **GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP**

### **3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

- Bảo đảm tính thống nhất, toàn diện và nhất quán các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong một văn bản luật; tính đồng bộ của hệ thống pháp luật trên cơ sở pháp điển hoá các quy định trong hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong các doanh nghiệp hiện hành; hoàn thiện chính sách pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong các doanh nghiệp; điều chỉnh thống nhất những vấn đề liên quan đến việc làm đối với mọi người lao động (bao gồm cả người lao động có việc làm và người lao động chưa có việc làm nhưng có khả năng lao động, có nhu cầu làm việc).

- Kế thừa và phát triển các quy định pháp luật đã đi vào cuộc sống, sửa đổi các quy định tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp còn bất cập, đồng thời bổ sung những quy định mới để phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

- Bảo đảm bình đẳng và thúc đẩy cơ hội việc làm cho mọi người lao động, hướng đến mục tiêu việc làm bền vững, việc làm an toàn cho người lao động.

- Tham khảo và tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách và pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp của các quốc gia trên thế giới, đặc biệt là các nước trong khu vực ASEAN, phù hợp với thông lệ quốc tế và nội dung của các Điều ước quốc tế mà Việt Nam đã phê chuẩn hoặc tham gia.

## **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

*Thứ nhất, cần quy định cụ thể về tuyển dụng lao động và giới thiệu việc làm cho người khuyết tật.*

*Thứ hai, cần bổ sung chế tài đối với trường hợp vi phạm tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp và tăng mức chế tài đủ mạnh đối với các hành vi vi phạm pháp luật về tuyển dụng lao động*

*Thứ ba, cần cụ thể hóa các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp.*

*Thứ tư, cần quy định sự bình đẳng trong pháp luật về tuyển dụng lao động*

*Thứ năm, hoàn thiện pháp luật về Trung tâm dịch vụ việc làm trong tuyển dụng lao động*

*Thứ sáu, hoàn thiện chính sách, pháp luật phát triển hệ thống cơ sở thông tin về tiếp cận thị trường việc làm, giải quyết việc làm cho người lao động khi tham gia tuyển dụng tại doanh nghiệp.*

*Thứ bảy, hoàn thiện các quy định về kiểm tra, thanh tra, giám sát quá trình tuyển dụng lao động và giải quyết việc làm cho người lao động khi tham gia tuyển dụng tại doanh nghiệp*

*Thứ tám, hoàn thiện chính sách của Nhà nước đối với việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động khi tham gia tuyển dụng tại doanh nghiệp trong một số lĩnh vực*

## **3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp**

### **3.3.1. Giải pháp chung**

### **3.3.2. Giải pháp tại tỉnh Gia lai**

- *Thứ nhất, đề xuất liên quan đến thực hiện chính sách tín dụng.*
- *Thứ hai, đề xuất liên quan đến thực hiện chính sách đào tạo nghề.*
- *Thứ ba, đề xuất liên quan đến hỗ trợ, khuyến khích doanh nghiệp tạo việc làm.*

- Thứ tư, đề xuất liên quan chính sách xuất khẩu lao động.

- Thứ năm, Chính quyền nhân dân các địa phương và các cơ quan có liên quan phải xác định địa phương mình có những ưu thế nào trong các ngành nghề dành riêng cho người lao động khi tham gia tuyển dụng tại doanh nghiệp để triển khai công tác việc làm cho người lao động khi tham gia tuyển dụng tại doanh nghiệp tại địa phương đó.

- Thứ sáu, nâng cao năng lực đội ngũ chuyên trách về tuyển dụng

Thứ bảy, xây dựng phần mềm tuyển dụng

Thứ tám, cần xây dựng các chương trình can thiệp trên tinh thần hợp tác với đại diện người lao động, có tham vấn với lao động, với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe nghề nghiệp (nếu có), và khi có thể, với tổ chức của người lao động.

Thứ chín, chủ sử dụng lao động cần phối hợp với các đơn vị dịch vụ việc làm để giúp người lao động tìm việc làm với khả năng, năng lực việc làm và nguyện vọng

## KẾT LUẬN

Pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp là một đề tài có nội hàm liên quan đến nhiều nội dung trong Bộ luật lao động, Luật Việc làm và các văn bản hướng dẫn liên quan. Từ việc nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Gia Lai, tác giả rút ra một số kết luận sau:

Tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp được xem là một nội dung quan trọng có mối quan hệ chặt chẽ với vấn đề việc làm. Tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp quy định để tạo tiền đề cơ sở bảo vệ người sử dụng lao động và người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, về cơ bản hệ thống pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp ngày càng được hoàn thiện, các quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp tương đối phù hợp với đáp ứng được yêu cầu trong quá trình hội nhập sâu rộng. Tuy nhiên, việc triển khai áp dụng các quy định của pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong cả nước nói chung và tại địa bàn tỉnh Gia Lai nói riêng trên thực tế cũng đã bộc lộ nhiều bất cập, khó khăn cả về quy định và công tác tổ chức thực hiện. Trên cơ sở bức tranh chung đánh giá thực trạng và thực tiễn thực thi pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp, đề tài đã xây dựng những định hướng, yêu cầu cơ bản trong quá trình hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở các định hướng mang tính nguyên tắc, đề tài tập trung vào các giải pháp hoàn thiện pháp luật dựa trên các góc độ hoàn thiện các quy phạm pháp luật về thực hiện tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp. Đồng thời một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp cũng được đề tài xem xét và

nghiên cứu đề xuất. Việc thực thi pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp tại Gia Lai có đạt hiệu quả hay không phụ thuộc vào tiến trình sửa đổi hành lang pháp lý về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp và những vấn đề trọng yếu liên quan. Đồng thời, sự phối hợp thực hiện, vai trò của các chủ thể tham gia và cơ chế thanh tra kiểm tra xử lý vi phạm cũng là những giải pháp hỗ trợ mà các bên cần chú trọng để nâng cao tính khả thi của pháp luật về tuyển dụng lao động trong doanh nghiệp trong thời gian tới.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động Thương binh và xã hội (2019), *Tổng kết tình hình thi hành pháp luật về Tuyển dụng lao động của doanh nghiệp và các văn bản pháp luật liên quan*.
2. Bộ Lao động Thương binh và xã hội, Cục Việc làm và giải quyết việc làm của tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp (2017), *Định hướng chính sách và hệ thống văn bản pháp luật trợ giúp Tuyển dụng lao động của doanh nghiệp*, Nxb Lao động- Xã hội, Hà Nội.
3. Bộ Lao động- Thương binh và xã hội, Vụ Việc làm và giải quyết việc làm của tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp & Tạp chí Lao động xã hội (2017), *Định hướng chính sách và Hệ thống văn bản pháp luật Tuyển dụng lao động của doanh nghiệp*, Tài liệu nghiệp vụ- Lưu hành nội bộ, Hà Nội.
4. Bùi Thế Cường (2015), *Trong miền việc làm và giải quyết việc làm của tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
5. Chính phủ (2017). *Quyết định số 899/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ : Phê duyệt Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016 - 2020*, Hà Nội,
6. Hoàng Tuyết (2019), *TP.HCM: Dạy nghề, giải quyết việc làm cho tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp*, truy cập tại <http://vieclamnkt.vn/thong-tin-chi-tiet/tp-hcm-day-nghe-giai-quet-viec-lam--6057>, vào lúc 12h ngày 20 tháng 9 năm 2019
7. Lê Bạch Dương, Đặng Nguyễn Anh, Khuất Thu Hồng, Lê Hoài Trung, Bach, Robert Leroy (2005), *Việc làm và giải quyết việc làm của tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp cho những nhóm thiệt thòi ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ.
8. Lê Thị Hoài Thu (2004), *"Một số vấn đề lý luận về việc làm và*

*giải quyết việc làm trong các doanh nghiệp", Tạp chí Kinh tế - Luật, (1).*

9. Ngô Huy Cương (2003), "*Bàn về khái niệm việc làm và giải quyết việc làm trong các doanh nghiệp", Tạp chí Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, (1).*

10. Nguyễn Đình Liêu (2002), "*Trợ cấp xã hội trong hệ thống việc làm và giải quyết việc làm của tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam", Tạp chí Kinh tế - luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, (1).*

11. Nguyễn Hữu Minh chủ nhiệm đề tài (2005), "*Những vấn đề đặt ra về hệ thống việc làm và tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam (Đề tài tiềm năng năm 2005), Viện Khoa học xã hội Việt Nam.*

12. Phạm Văn Bích (chủ nhiệm đề tài) (2015), "*Tổng quan một số tài liệu về việc làm và tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp (Đề tài tiềm năng năm 2005), Viện Khoa học xã hội Việt Nam*

13. Tô Duy Hợp (2011), "*Một số vấn đề lý luận và thực tiễn cơ bản của việc kiến tạo hệ thống việc làm và tuyển dụng lao động trong các doanh nghiệp tam nông ở Việt Nam - Tầm nhìn 2020, Đề tài nghiên cứu khoa học Viện Xã hội học, Viện khoa học xã hội Việt Nam*

14. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai (2018), "*Chương trình hành động về Tuyển dụng lao động của doanh nghiệp tỉnh Gia Lai giai đoạn 2015-2020.*