

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT

-----*-----



BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC SINH VIÊN

Tên đề tài:

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM – THỰC TIỄN
TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Mã số : ĐHL2019-SV-07

Chủ nhiệm đề tài : **Tô Thị Thành Công**

Thời gian thực hiện : Từ tháng 01/2019 đến tháng 12/2019

Thừa Thiên Huế, 12/2019

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT

-----*-----



BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC SINH VIÊN

Tên đề tài:

BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM – THỰC TIỄN
TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

Mã số: DHL2019-SV-07

Chủ nhiệm đề tài: **Tô Thị Thành Công**

Thời gian thực hiện: Từ tháng 01/2019 đến tháng 12/2019

GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN:

Họ và tên, học hàm, học vị: **ThS. Đỗ Thị Quỳnh Trang**

Ký xác nhận đồng ý cho nghiệm thu:

SINH VIÊN PHỐI HỢP NGHIÊN CỨU:

1. Nguyễn Thị Cẩm Tú
2. Văn Đức Thanh Thảo

Thừa Thiên Huế, 12/2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài: ***“Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm theo pháp luật Việt Nam - Thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế”*** là một công trình nghiên cứu độc lập dưới sự hướng dẫn của ThS. Đỗ Thị Quỳnh Trang. Các nội dung nghiên cứu, kết quả trong đề tài là trung thực và chưa công bố dưới bất kỳ hình thức nào trước đây. Những số liệu phục vụ cho việc phân tích, đánh giá được chúng tôi tìm kiếm, thu thập trong quá trình nghiên cứu.

Ngoài ra trong đề tài cũng có một số nhận xét, đánh giá, phân tích của một số tác giả và cơ quan tổ chức khác, chúng tôi có trích dẫn và chú thích nguồn gốc rõ ràng.

Chủ nhiệm đề tài
Tô Thị Thành Công

Lời Cảm Ơn

Sau thời gian học tập và rèn luyện tại Trường Đại học Luật – Đại học Huế, bằng sự biết ơn và kính trọng, nhóm tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám hiệu, các phòng, khoa thuộc Trường Đại học Luật – Đại học Huế và các thầy cô giảng viên đã nhiệt tình hướng dẫn, giảng dạy và tạo mọi điều kiện thuận lợi giúp đỡ chúng tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thiện đề tài nghiên cứu khoa học này.

Nhóm tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành đến quý thầy cô khoa Luật kinh tế - trường Đại học Luật – Đại học Huế, những người đã tạo điều kiện, giao đề và tận tình giúp đỡ chúng tôi trong suốt thời gian nghiên cứu đề tài nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, nhóm tác giả xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới ThS.Đỗ Thị Quỳnh Trang, người đã trực tiếp hướng dẫn, giúp đỡ chúng tôi trong quá trình thực hiện đề tài.

Tuy nhiên điều kiện về năng lực bản thân còn hạn chế, chuyên đề nghiên cứu khoa học chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót. Kính mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô giáo để bài nghiên cứu được hoàn thiện hơn.

Nhóm tác giả xin trân trọng cảm ơn!



DANH SÁCH THÀNH VIÊN THAM GIA ĐỀ TÀI

1. Tô Thị Thành Công
2. Nguyễn Thị Cẩm Tú
3. Văn Đức Thanh Thảo

MỤC LỤC

Trang phụ bìa	Trang
Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Danh sách thành viên tham gia đề tài.....	iii
Mục lục	iv
PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài	2
3. Mục tiêu và đối tượng nghiên cứu	2
4. Phạm vi nghiên cứu	3
5. Phương pháp nghiên cứu.....	3
6. Kết cấu đề tài.....	4
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM	Error! Bookmark not defined.
1.1. Một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm ..	6
1.1.1. Khái niệm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	6
1.1.2. Ý nghĩa của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	9
1.1.3. Biện pháp bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	11
1.2. Pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	21
1.2.1. Nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.	21
1.2.2. Nhóm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.	35
1.2.3. Nhóm quy định về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.	45
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	50

Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ	51
2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm .	51
2.1.1. Nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo vệ người lao động trong vấn đề việc làm.	51
2.1.2. Nhóm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	58
2.1.3. Nhóm quy định về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.....	62
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế	66
2.2.1. Những kết quả đã đạt được	68
2.2.2. Những hạn chế còn tồn tại	76
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2	87
Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM.....	88
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	88
3.1.1. Bảo đảm thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng đất nước	88
3.1.2. Đảm bảo phù hợp với pháp luật khu vực và pháp luật quốc tế	89
3.1.3. Phù hợp tình hình chung của Việt Nam	90
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm	91
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của Nhà nước	91
3.2.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động .	96
3.2.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm	97
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế.....	98

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	103
KẾT LUẬN	104
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	105

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động – việc làm là một trong những vấn đề quan trọng hàng đầu của mỗi quốc gia trong nền kinh tế thị trường. Việc đảm bảo giải quyết việc làm cho người lao động là một trong những nội dung cơ bản nhất trong việc thực hiện và bảo đảm quyền con người. Lao động – việc làm cũng là một trong những nhân tố chính trong thị trường lao động, phản ánh một cách khái quát nhất thực trạng kinh tế xã hội của mỗi quốc gia. Chính vì thế, việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm luôn được đông đảo mọi người quan tâm, chú trọng.

Có thể thấy nhiều quy định pháp luật được ban hành từ giai đoạn đầu, khi nước ta chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường. Nhưng khi đó thị trường người lao động và các quan hệ lao động chưa vận động hoàn toàn theo quy luật của nó nên việc quan tâm đến quyền và lợi ích của người lao động vẫn chưa được chú trọng. Hiện nay, nước ta đã và đang trong quá trình hội nhập, phát triển kinh tế quốc tế, vấn đề về giải quyết việc làm và đảm bảo thu nhập cho người lao động cũng đã được đưa vào các mục tiêu của chương trình phát triển kinh tế nhằm đưa Việt Nam thoát khỏi các nước chậm phát triển vào năm 2020.

Tại tỉnh Thừa Thiên Huế, năm 2017 và 9 tháng đầu năm 2018, toàn tỉnh đã giải quyết việc làm cho 28.478 lao động, đào tạo việc làm cho 24.243 lao động. UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Lao động - Thương Binh và xã hội làm tốt công tác kết nối thông tin cung - cầu lao động, tạo điều kiện cho người lao động dễ dàng tìm kiếm việc làm phù hợp. Đã tổ chức 63 phiên giao dịch việc làm, giới thiệu cho 4.917 lao động có được việc làm ổn định. Có 1.385 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tập trung ở các thị trường Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Ả rập Xê út. Đó là những dấu hiệu tích cực trong công tác giải quyết vấn đề việc làm cho lao động trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Tuy nhiên bên cạnh đó, số lao động thất nghiệp, thiếu việc làm hoặc việc làm không ổn định trên địa bàn tỉnh vẫn còn cao, sức ép về việc làm vẫn còn lớn, nhất là trong thanh niên và trong lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Rõ ràng, quan hệ lao động là mối quan hệ mang tính chất bất bình đẳng, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động. Đặc biệt, trong tình thế lượng cung về lao động lại lớn hơn so với lượng cầu như hiện nay đã đặt ra nhiều thách thức trong vấn đề giải quyết việc làm và việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Chính vì thế, chúng em chọn đề tài “**Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm theo pháp luật Việt Nam – Thực tiễn tại tỉnh Thừa Thiên Huế**”: làm đề tài nghiên cứu khoa học của mình.

2. Tình hình nghiên cứu thuộc lĩnh vực đề tài

Hiện nay có rất nhiều các nhà nghiên cứu cũng như các tác giả khác nhau nghiên cứu về vấn đề liên quan đến bảo vệ người lao động theo pháp luật Việt Nam. Như:

(1). Phạm Ngọc Lãnh (2018), *Pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn*, luận văn Thạc sĩ Luật học, trường Đại học Luật – Đại học Huế. Luận văn đã phân tích các quy định của pháp luật về bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn theo Luật Công đoàn năm 2012 và Bộ luật lao động năm 2012; thực tiễn thực hiện pháp luật và giải pháp hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động của tổ chức công đoàn.

(2). Lê Thị Kim Thương (2014), *Pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động Việt Nam – Thực tiễn tại Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã làm rõ vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương thông qua đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện tại thành phố Đà Nẵng.

(3). Nguyễn Thị Yến (2005), *Bảo vệ người lao động theo pháp luật Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. Luận văn đã tiếp cận vấn đề bảo vệ người lao động trong bối cảnh nền kinh tế thị trường tại Việt Nam, chỉ ra được tính cấp thiết, những yêu cầu và thực trạng pháp luật Việt Nam trong vấn đề bảo vệ người lao động trong nền kinh tế thị trường.

(4). Cao Nhật Linh, *Bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động nước ngoài ở Việt Nam*, Tạp chí nghiên cứu lập pháp. Bài viết đã nêu lên một số vấn đề về bảo vệ người lao động nước ngoài ở Việt Nam liên quan đến Công đoàn và các quyền liên quan, về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

(5). Nguyễn Thị Thùy Trang (2018), *Pháp luật về việc làm và giải quyết việc làm, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Trị*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường đại học Luật – Đại học Huế. Luận văn đã tiếp cận vấn đề về việc làm và giải quyết việc làm dưới góc độ nghiên cứu quy định pháp luật và đánh giá thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện pháp luật về việc làm giải quyết việc làm tại tỉnh Quảng Trị.

Hầu hết các công trình kể trên đều tập trung nghiên cứu một số vấn đề lý luận, thực tiễn áp dụng pháp luật cũng như đề ra một số giải pháp khắc phục về vấn đề bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, vấn đề bảo vệ việc làm của người lao động chỉ nằm trong một khía cạnh nhỏ của các công trình này mà chưa được tập trung nghiên cứu cũng như phân tích cụ thể.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Nghiên cứu một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

- Nghiên cứu các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

- Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động tại tỉnh Thừa Thiên Huế

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Thứ nhất, về không gian nghiên cứu: tại Việt Nam mà trọng tâm nghiên cứu tại tỉnh Thừa Thiên Huế về thực tiễn thực thi pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Thứ hai, về thời gian nghiên cứu: nghiên cứu lĩnh vực này trong khoảng thời gian từ năm 2014 – 2019.

4. Mục tiêu đề tài

Mục tiêu đề tài hướng tới việc luận giải một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và đánh giá thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động tại tỉnh Thừa Thiên Huế. Từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện, nâng cao hiệu quả bảo vệ của pháp luật đối với người lao động trong lĩnh vực việc làm mà trọng tâm là tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

5. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cách tiếp cận

Dựa trên học thuyết về quyền con người, cách tiếp cận hệ thống, đa ngành cùng thu thập số liệu, vụ việc thực tiễn.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

(1) Phương pháp phân tích được sử dụng nhằm phân tích các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

(2) Phương pháp thống kê – tổng hợp được sử dụng nhằm tổng hợp số liệu, vụ việc thực tiễn về thực thi pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

(3) Phương pháp so sánh, bình luận được sử dụng nhằm so sánh, đối chiếu và bình luận giữa quy định của pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và thực tiễn áp dụng các quy định đó.

6. Những đóng góp của đề tài

Đề tài là một trong những công trình nghiên cứu chuyên sâu về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm theo pháp luật Việt Nam. Đề tài có những điểm mới sau đây:

6.1. Về mặt lý luận:

Đề tài góp phần làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về khái niệm, đặc điểm, vai trò, ý nghĩa của bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cùng với việc phân tích quy định pháp luật hiện hành trên cơ sở ba nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước, của Người sử dụng lao động, của Tổ chức dịch vụ việc làm theo Bộ luật Lao động 2012; Bộ luật dân sự 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Đề tài có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho giảng viên, sinh viên tại các cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học cho cán bộ thực hiện pháp luật hoặc các công trình nghiên cứu tiếp theo.

Ngoài ra, trên cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm theo pháp luật Việt Nam, đề tài còn đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này.

6.2. Về mặt thực tiễn

Đề tài đóng góp lớn ý nghĩa cho người lao động; người sử dụng lao động; cho cả xã hội và Nhà nước; Biết được cơ sở lý luận, quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng quy định pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, nâng cao nhận thức xã hội. Đồng thời, đề tài cũng góp phần hạn chế những vi phạm, những tranh chấp và vướng mắc có thể xảy ra trong quan hệ lao động.

Không chỉ vậy, khóa luận còn chỉ ra kết quả đạt được và những vấn đề còn tồn đọng trong thực hiện bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế và từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động tại Thừa Thiên Huế nói riêng và cả nước nói chung.

7. Kết cấu đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, bố cục của chuyên đề bao gồm ba chương:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Chương 2. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm và thực tiễn thực hiện pháp luật tại tỉnh Thừa Thiên Huế

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM

1.1. Một số vấn đề lý luận về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

1.1.1. Khái niệm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

“Lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống con người, đến một mức và trên một ý nghĩa nào đó chúng ta phải nói rằng: lao động đã tạo ra chính bản thân con người”.¹ Lao động là một yếu tố không thể thiếu đối với đời sống của mỗi cá nhân. Nó tạo nên các giá trị vật chất và giá trị tinh thần cho người lao động cũng như toàn xã hội. Trong quan hệ lao động, mỗi quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập trên cơ sở thỏa thuận, tự do, tự nguyện. Theo đó, quan hệ lao động là quan hệ dân sự, các chủ thể có sự bình đẳng về địa vị với nhau. Tuy nhiên, trong chính quan hệ này, luôn tồn tại sự bất bình đẳng giữa các chủ thể vì người sử dụng lao động là người đóng vai trò là “ông chủ”, “người đi thuê” và người lao động là “người đi làm thuê”. Như vậy, người lao động luôn ở vị trí yếu thế hơn, phụ thuộc vào người sử dụng lao động về mặt kinh tế lẫn tổ chức và người sử dụng lao động có quyền được quản lý, điều hành người lao động. Chính vì vậy, để ổn định và phát triển hài hòa quan hệ lao động, luôn đặt ra yêu cầu phải bảo vệ người lao động.

Bảo vệ người lao động được hiểu theo nghĩa thông thường là việc sử dụng mọi biện pháp để người lao động đạt được lợi ích tối đa khi tham gia quan hệ lao động. Cụ thể đó là việc tạo các điều kiện để người lao động thực hiện quyền làm việc, lựa chọn việc làm; là sự phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, tính mạng, quyền và lợi ích của người lao động, từ phía người sử dụng lao động và trong suốt tiến trình lao động từ khi giao kết hợp đồng lao động đến khi chấm dứt quan hệ lao động. Đây là một trong những nguyên tắc cơ bản của các công ước lao động quốc tế cũng như pháp luật lao động Việt Nam. Việc xác định nguyên tắc này trước hết dựa trên cơ sở đường lối, chính sách của Đảng. Ngay từ những năm đầu phát triển kinh tế thị trường, Đảng và Nhà nước đã xác định mục tiêu chính của sự phát triển là “vì con người, phát huy nhân tố

¹ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hương (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, Tr7

con người, trước hết là người lao động”². Trong giai đoạn nền kinh tế thị trường ở nước ta phát triển, Đảng và Nhà nước khẳng định: “phải tăng cường bảo vệ người lao động, trọng tâm là các doanh nghiệp”³. Nghiên cứu Pháp luật lao động của các quốc gia phát triển như Singapore, Hàn Quốc, Mỹ, Nhật... cho thấy, bằng đạo luật của mình, các quốc gia đều bảo vệ người lao động làm thuê từ quy định thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, đến tiền công và các chế độ cho người lao động khi đau ốm, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp,... Có nghĩa là, người lao động phải được bảo đảm làm việc, lao động ổn định và lâu dài.

Trong quan hệ lao động, hoạt động lao động của con người được thể hiện thông qua một hoặc một số công việc nhất định, gọi chung là việc làm. Tổ chức lao động quốc tế (ILO) không đưa ra khái niệm việc làm mà thay vào đó đã đưa ra khái niệm người có việc làm với ý nghĩa tương tự. Theo đó, người có việc làm là người làm trong các lĩnh vực, ngành nghề, dạng hoạt động có ích, không bị pháp luật ngăn cấm, đem lại thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình, đồng thời góp phần cho xã hội. Hiến pháp Việt Nam 2013 đã khẳng định rằng "Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc". Đây là một trong những quyền con người quan trọng nhất trong lĩnh vực lao động nhằm bảo đảm con người được sống và phát triển ổn định, hài hòa. Cũng theo quan điểm, đường lối chỉ đạo của Đảng “giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, lành mạnh xã hội”⁴. Như vậy, nhu cầu thiết yếu của người lao động là việc làm. Do đó, bảo vệ người lao động trước hết cần bảo vệ việc làm cho họ.

Tại Điều 23 Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền (UDDHR) quy định: *"Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp"*. Ở Việt Nam, trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, xã hội chỉ thừa nhận một hình thức lao động duy nhất là lao động trong các đơn vị kinh tế quốc doanh và tập thể. Theo đó, Nhà nước đảm bảo việc làm cho mọi công dân, mỗi người lao động đều được làm việc ổn định, lâu dài; được đối xử công bằng giữa các lao động; không có hiện tượng thất nghiệp, thừa lao động hay thiếu lao động diễn ra. Nên vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm trong thời kỳ này không được chú ý, coi trọng. Ngày nay, trong nền kinh tế thị trường,

² Xem: Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1991

³ Xem: Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.2014.

⁴ Xem: Đảng Cộng Sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr.210.

thành phần kinh tế tư nhân chiếm vị trí quan trọng trong nền kinh tế xã hội, nhà nước không còn là chủ thể cung ứng việc làm mà chỉ là chủ thể tạo môi trường, thị trường lao động thông thoáng, phù hợp, để các chủ thể trong quan hệ lao động được tự do tìm kiếm việc làm và lựa chọn lao động phù hợp với nhu cầu. Vì vậy, tất yếu dẫn đến các vấn đề liên quan đến thất nghiệp, quyền của người lao động không được đảm bảo. Đặc biệt, điều này được thể hiện rõ tại các Quốc gia đang phát triển trong đó có Việt Nam.

Theo nguyên tắc của Tổ chức lao động quốc tế ILO, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là một trong những sứ mệnh trọng tâm, là một trong những nguyên tắc xuyên suốt trong các Công ước, các khuyến nghị của tổ chức này. ILO đã ban hành nhiều công ước, khuyến nghị nhằm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Tại Công ước 122 của ILO về Chính sách Việc làm năm 1964 quy định mỗi quốc gia thành viên đều có trách nhiệm đảm bảo có việc làm cho mọi công dân lao động; nâng cao chất lượng việc làm; phải đảm bảo công dân được quyền lựa chọn việc làm phù hợp, không bị phân biệt đối xử.⁵ Mặt khác, tại Khuyến nghị số 198 về quan hệ việc làm năm 2006 đã thông qua chính sách quốc gia về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đồng thời quy định các biện pháp nhằm đảm bảo việc tuân thủ các quy định về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Khuyến nghị số 198 đã nêu rõ các quốc gia thành viên phải quy định rõ bản chất và phạm vi của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, có tính đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế; nội dung của chính sách phải quy định về việc xác định quan hệ việc làm, đảm bảo các hình thức thỏa thuận mang tính hợp đồng nhằm tạo cơ chế xác định quan hệ lao động rõ ràng, bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết hợp đồng hoặc xác lập quan hệ lao động; đảm bảo các tiêu chuẩn quốc tế trong lao động; đảm bảo quyền làm việc của một số lao động yếu thế,... Ngoài ra, các Công ước số 29 năm 1920 về lao động cưỡng bức; Công ước số 111 năm 1958 về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp,... cũng nhằm hướng đến bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Trên cơ sở quy định pháp luật quốc tế về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, pháp luật Việt Nam cũng đã có nhiều quy định cụ thể về vấn đề này. Người lao động được đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, quyền được làm việc lâu dài, ổn định và các quyền về việc làm khác trong quá trình lao động và chấm dứt quan hệ lao động. Các quyền này được thể hiện thông qua các văn

⁵ Xem: Điều 2 Công ước 122 Chính sách việc làm 1964 của Tổ chức lao động quốc tế.

bản pháp lý như: Hiến pháp 2013, Bộ luật lao động 2012, Luật Việc làm 2013,... và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Trên cơ sở các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Có thể đưa ra khái niệm “*Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là bảo đảm cho người lao động quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm, được có những điều kiện việc làm thuận lợi và an toàn, đồng thời không bị thay đổi, bị mất việc làm một cách vô lí*”.

1.1.2. Ý nghĩa của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là vấn đề có ý nghĩa rất lớn về cả lý luận và thực tiễn đời sống. Điều này không chỉ có ý nghĩa đối với người lao động, người sử dụng lao động mà còn có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội của đất nước và uy tín của quốc gia trên thị trường quốc tế. Cụ thể:

Đối với người lao động: việc làm là nhu cầu và là hoạt động cơ bản đối với mỗi cá nhân nên nó tác động trực tiếp và chi phối mạnh mẽ đến đời sống của mỗi người. Đầu tiên, việc làm tạo nên thu nhập cho người lao động, giúp họ đảm bảo, ổn định đời sống của bản thân và gia đình. Hơn nữa, nó còn giúp người lao động phát triển và hoàn thiện bản thân. Vì thế, trong nhiều trường hợp khi không có việc làm sẽ ảnh hưởng đến lòng tự tin của con người và niềm tin của họ vào cộng đồng. Từ đó có thể dẫn đến sự tự xa lánh cộng đồng cũng như là nguyên nhân của các tệ nạn xã hội. Không chỉ vậy, việc làm còn gắn liền với trình độ học vấn, trình độ tay nghề của mỗi người. Nên khi người lao động có việc làm, được làm việc ổn định, lâu dài sẽ giúp họ dần hoàn thiện về cả nhân cách và trí tuệ... Vì vậy, nếu công tác bảo vệ người lao động về vấn đề việc làm được thực hiện tốt trước tiên sẽ giúp bản thân người lao động ổn định đời sống, phát triển bản thân và hạn chế các tệ nạn xã hội.

Đối với người sử dụng lao động: Trong quan hệ lao động, mâu thuẫn lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động thường phát sinh do mâu thuẫn lợi ích của các bên chủ thể. Người sử dụng lao động tiến hành các hoạt động đầu tư, sản xuất với với mong muốn thu được lợi nhuận cao. Với yêu cầu đó, họ có thể sử dụng các cách khác nhau nhằm nâng cao năng suất; giảm chi phí đầu vào (nguyên, nhiên vật liệu, dây chuyền sản xuất, tiền lương của người lao động,...). Bên cạnh đó, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động cũng mang tính “cộng sinh”. Bởi lẽ người lao động sử dụng sức lao động của mình tạo nên thành phẩm lao động, từ đó nhận tiền công và tạo lợi nhuận cho người sử dụng lao động. Vì vậy, nếu người sử dụng lao động thực hiện tốt

các chính sách bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm thì nó sẽ có tác động tích cực đối với doanh nghiệp đó. Đầu tiên, doanh nghiệp sẽ xây dựng được uy tín, tạo dựng niềm tin với nhà nước và người sử dụng lao động, thậm chí là cả xã hội. Doanh nhân Giang Thị Hằng – Giám đốc công ty TNHH Việt Anh đã khẳng định rằng: “Chữ tín là tôn chỉ hàng đầu trong kinh doanh”.⁶ Vậy nên, khi một doanh nghiệp xây dựng được uy tín, sẽ thu hút được nguồn nhân lực lớn trong xã hội, tạo uy tín với đối tác và niềm tin đối với người tiêu dùng. Thứ hai, doanh nghiệp thực hiện tốt các chính sách bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, bảo đảm quyền làm việc lâu dài, ổn định, giải quyết tốt các cơ chế, mâu thuẫn về việc làm còn tạo niềm tin của người lao động vào doanh nghiệp. Từ đó, người lao động an tâm lao động, thực hiện tốt các quy định của doanh nghiệp, tăng năng suất, sản lượng và chất lượng công việc, làm tiền đề phát triển sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Đối với quốc gia: bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm có ý nghĩa quan trọng, tác động đến sự phát triển của mỗi quốc gia. Việt Nam là một quốc gia đang phát triển, dân số đông, tỷ lệ thất nghiệp cao, trình độ dân trí cũng như trình độ tay nghề còn hạn chế. Vì vậy, trong các chính sách, cơ chế phát triển kinh tế, xã hội, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm luôn được coi là vấn đề kinh tế - xã hội hàng đầu.

Thứ nhất, về mặt kinh tế, lao động là một trong những nguồn lực quan trọng, là đầu vào không thể thay thế đối với một số ngành. Vì vậy việc thực hiện tốt vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm sẽ là tiền đề cho việc tăng trưởng kinh tế và thu nhập quốc dân. Ngoài ra, việc này còn giúp cho việc duy trì mối quan hệ hài hoà giữa việc làm và kinh tế, tức là luôn bảo đảm cho nền kinh tế có xu hướng phát triển bền vững, đồng thời nó cũng duy trì lợi ích và phát huy tiềm năng của người lao động.

Thứ hai, về mặt xã hội, mỗi cá nhân, mỗi gia đình là một yếu tố cấu thành nên xã hội. Vì vậy, thực hiện tốt vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ giúp người lao động đảm bảo đời sống, phát triển bản thân mỗi người mà nó cũng có các tác động trực tiếp đến xã hội. Khi các vấn đề bảo vệ người lao động về việc làm được đảm bảo thì tỷ lệ thất nghiệp của quốc gia sẽ suy giảm; thu nhập của người lao động được đảm bảo, ổn định; xây dựng niềm tin của người lao động vào chính sách, đường lối của Đảng và Nhà nước.

⁶ Lê Hà – Phương Thanh, 2018, Doanh nhân nữ Giang Thị Hằng, chữ tín là tôn chỉ hàng đầu trong kinh doanh, <<http://enternews.vn/doanh-nhan-nu-giang-thi-hang-chu-tin-la-ton-chi-hang-dau-trong-kinh-doanh-128284.html>>, xem 14/4/2019

Từ đó xã hội cũng được duy trì trong trạng thái ổn định và phát triển bền vững. Không chỉ vậy, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm còn gián tiếp đẩy lùi, xóa bỏ vấn nạn đói nghèo, các tệ nạn xã hội như tội phạm, ma túy, mại dâm. Và hơn thế nữa, nó còn đảm bảo mối quan hệ hài hòa giữa các giai tầng trong xã hội, thu hẹp các hố ngăn cách giàu nghèo cũng như triệt tiêu các mâu thuẫn nội sinh trong xã hội.

Thứ ba, về phương diện quốc tế, thực hiện vấn bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ là vấn đề riêng của mỗi quốc gia mà còn là sự quan tâm chung của cộng đồng quốc tế. Một Quốc gia xây dựng và thực hiện tốt các chính sách bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm sẽ xây dựng được một hình ảnh đẹp trên thị trường quốc tế. Ngoài ra, nó phản ánh được chính sách và pháp luật của nhà nước chặt chẽ, nền kinh tế - xã hội thông thoáng. Từ đó, thu hút các nhà đầu tư nước ngoài vào đầu tư, phát thị trường kinh tế của quốc gia.

Tóm lại, việc bảo vệ người lao động trong vấn đề việc làm không chỉ có ý nghĩa đối với từng cá nhân mà còn đối với nền kinh tế, xã hội. Vì vậy, để đáp ứng được nhu cầu việc làm của toàn xã hội đòi hỏi phải có cơ chế bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm hợp lý, toàn diện.

1.1.3. Biện pháp bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Khi tham gia vào một quan hệ lao động nhất định, lợi thế duy nhất của người lao động là sức lao động của chính mình. Trong khi đó, người sử dụng lao động là người có vốn, có tài sản, có quyền được tuyển chọn và sử dụng sức lao động của người lao động. Bên cạnh đó, trong quá trình làm việc, người lao động cũng phải trực tiếp thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động và chịu sự chi phối, quản lý của người sử dụng lao động. Nên trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động luôn tồn tại những khoảng cách nhất định. Người lao động khó có điều kiện thỏa thuận bình đẳng thực sự với người sử dụng lao động, đặc biệt là trong lĩnh vực việc làm. Do đó, Nhà nước cần quan tâm, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm như là đối tượng yếu thế trong xã hội bằng các biện pháp, cách thức phù hợp.

Hệ thống luật lao động quốc tế và pháp luật lao động Việt Nam đã quy định nhiều biện pháp bảo vệ người lao động nói chung và bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm nói riêng. Tuy nhiên, dưới cách tiếp cận và phạm vi nghiên cứu của đề tài, nhóm tác giả chỉ đề cập đến ba biện pháp sau: biện pháp thông qua cơ chế đại diện; biện pháp thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về lao động; biện pháp thông qua cơ chế xử lý vi phạm.

Thứ nhất, biện pháp thông qua đại diện lao động

Biện pháp thông qua cơ chế đại diện lao động có ý nghĩa và vai trò quan trọng trong việc bảo vệ người lao động. Theo quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế ILO, đại diện người lao động hay còn gọi là tổ chức của người lao động được hiểu là “mọi tổ chức của người lao động có mục đích xúc tiến và bảo vệ những lợi ích của người lao động.”⁷ Hay nói cách khác, có thể hiểu đại diện lao động là tổ chức hoặc cá nhân được thành lập hợp pháp hoặc được thừa nhận, có địa vị pháp lý thay mặt cho tập thể lao động giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động liên quan đến quyền và lợi ích của tập thể lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ, hướng đến việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển.⁸ Hiện nay, trong quan hệ lao động, hầu hết các quốc gia đều thừa nhận, bảo đảm cho cơ chế đại diện lao động được tổ chức và thực hiện trên cơ sở quan điểm của ILO về “quyền tự do liên kết và tổ chức lập hội”⁹.

Với sự đa dạng về quy định cơ chế đại diện của các quốc gia trên thế giới, biện pháp thông qua cơ chế đại diện lao động cũng được thừa nhận với nhiều hình thức khác nhau nhưng đều nhằm một mục đích chung là đại diện, thay mặt cho người lao động, tập thể người lao động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ. Theo quy định của pháp luật nước Cộng hòa liên bang Đức, các hình thức đại diện của tập thể lao động bao gồm bốn hình thức: Công đoàn, Hội đồng xí nghiệp, Hội đồng giám sát, đại diện của nhóm người lao động.¹⁰

Một là, hình thức công đoàn.

Hình thức công đoàn là một hình thức được thừa nhận phổ biến tại nhiều quốc gia nhất trong tất cả các hình thức của cơ chế đại diện. Theo hình thức tổ chức của mỗi quốc gia, hình thức công đoàn cũng có sự đa dạng trong tổ chức. Tại một số quốc gia như Việt Nam, Trung Quốc, hình thức công đoàn chỉ được thừa nhận là tổ chức công đoàn đơn nhất. Trong khi đó, tại một số quốc gia như Nga, Anh, Singapore,... đều thừa nhận sự tồn tại đa hình thức công đoàn hoặc một số quốc gia như Canada, Nhật Bản, Malaysia,... thừa nhận song song cả hai loại đại diện lao động là công đoàn và các tổ chức, cá nhân không thuộc hệ thống công đoàn (đại diện lao động do tập thể lao động bầu hoặc cử ra).

⁷ Tổ chức lao động quốc tế ILO (1949), Công ước số 95 ngày 01/07/1949 “về bảo vệ tiền lương cho người lao động”, tr.170.

⁸ Đào Mộng Điệp (2015), *Đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động*, NXB. Tư pháp, Hà Nội, tr.23

⁹ Xem: Tổ chức lao động quốc tế ILO (1984), Công ước 87 ngày 09/07/1948 “Quyền tự do liên kết và tổ chức lập hội”, tr.182

¹⁰ Đào Mộng Điệp (2012), *Đại diện lao động trong Bộ luật lao động*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Luật học 28 (2012), tr.223

Pháp luật Việt Nam thừa nhận biện pháp bảo vệ người lao động được thực hiện thông qua tổ chức Công đoàn. Công đoàn hay còn gọi là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam là một trong sáu tổ chức chính trị - xã hội của thể chế chính trị Việt Nam hiện nay. Công đoàn là tổ chức duy nhất được pháp luật thừa nhận dưới phương diện pháp lý để đại diện cho tập thể lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

Theo quy định tại Điều 10 Hiến pháp Nước Cộng hòa XHCN Việt Nam quy định: “Công đoàn Việt Nam được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”. Quy định này đã thể hiện rõ một trong những chức năng cơ bản của Công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng.

Tại Việt Nam, Đảng và Nhà nước chủ trương xây dựng, tổ chức Công đoàn theo một hệ thống thống nhất. Nhìn chung, Công đoàn Việt Nam được tổ chức theo các cấp sau: cấp trung ương (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam); Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Công đoàn ngành Trung ương và tương đương (hay còn gọi chung là Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, thành phố và tương đương); Liên đoàn Lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; công đoàn ngành địa phương, công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế, khu công nghệ cao, công đoàn Tổng công ty và một số công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đặc thù khác (hay còn gọi chung là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở); Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn (hay còn gọi chung là Công đoàn cơ sở).¹¹ Mỗi cấp công đoàn có vai trò riêng trong việc bảo vệ người lao động. Nhìn chung, tổ chức công đoàn thể hiện vai trò của mình trong việc bảo vệ người lao động như sau: đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn, người lao động; tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động, quy chế dân chủ ở doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tham gia, hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động; đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng

¹¹ Điều 9 Điều lệ Công đoàn Việt Nam

quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; tuyên truyền giáo dục, nâng cao hiểu biết về pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn cho người lao động.¹²

Trong giai đoạn hiện nay, để thực hiện sứ mệnh bảo vệ người lao động, Công đoàn có những nhiệm vụ chủ yếu sau: (i) đại diện cho người lao động tham gia với các cơ quan nhà nước xây dựng và thực hiện các chương trình kinh tế - xã hội, các chính sách, cơ chế quản lý kinh tế, các chủ trương chính sách liên quan đến quyền lợi và trách nhiệm của người lao động; (ii) giáo dục, tuyên truyền pháp luật đặc biệt là Luật Lao động để người lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ lao động của mình khi tham gia quan hệ lao động; (iii) thực hiện các quyền đã được quy định trong Hiến pháp, Bộ luật lao động, Luật Công đoàn và các văn bản hướng dẫn thi hành để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Công đoàn đại diện cho người lao động thực hiện các quyền như tổ chức, thương lượng tập thể, đại diện trên các lĩnh vực như việc làm, tiền lương, đối thoại xã hội, thương lượng tập thể, kỷ luật lao động hay giải quyết tranh chấp lao động. Cụ thể, vai trò bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm của Công đoàn được thể hiện thông qua các quyền cũng như trách nhiệm sau: (i) hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động; (ii) đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể; (iii) có quyền tham gia vào việc xem xét, xử lý kỷ luật, sa thải người lao động để quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động được đảm bảo; (iv) tham gia hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động trong lĩnh vực việc làm; (v) kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm; (vi) đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm, đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền.¹³

Tóm lại, Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội duy nhất được nhà nước trao cho quyền năng pháp lý đảm nhận chức năng đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp nói chung và bảo vệ việc làm cho người lao động nói riêng. Biện pháp bảo vệ người lao động thông qua quyền công đoàn được xem là

¹² Điều 188 Bộ luật lao động 2012

¹³ Điều 10 Luật Công đoàn 2012

biện pháp bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng hữu hiệu và được sử dụng rộng rãi nhất.

Hai là, hình thức Hội đồng xí nghiệp

Hội đồng xí nghiệp là một loại hình tổ chức đại diện lao động tồn tại và hoạt động song song với tổ chức công đoàn. Có thể hiểu, hình thức hội đồng xí nghiệp là hình thức đại diện do tập thể lao động bầu ra và đại diện cho tập thể lao động trong quan hệ lao động tại các xí nghiệp đó.¹⁴ Hiện nay, còn nhiều quốc gia công nhận hình thức Hội đồng xí nghiệp song song bên cạnh hình thức công đoàn như Đức, Áo, Bỉ, Đan Mạch,....

Hội đồng xí nghiệp có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ người lao động tại các xí nghiệp. Tại các quốc gia khác nhau trên thế giới, quy định về cơ cấu tổ chức, điều kiện hoạt động, vai trò của Hội đồng xí nghiệp tương đối khác nhau. Tuy nhiên, nhìn chung, hội đồng xí nghiệp đều có những nhiệm vụ bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cơ bản sau: xúc tiến và bảo đảm việc làm trong xí nghiệp; xem xét và bảo vệ quyền của người lao động hợp pháp khi sa thải; thực hiện sự bình đẳng nam nữ trong lĩnh vực việc làm; thúc đẩy các biện pháp an toàn lao động và bảo vệ môi trường làm việc trong xí nghiệp; bảo vệ người khuyết tật, lao động chưa thành niên, lao động cao tuổi trong lĩnh vực việc làm;...

Ba là, hình thức Hội đồng giám sát

Hội đồng giám sát có nhiệm vụ theo dõi hoạt động của Ban giám đốc, một phần trong số các thành viên Hội đồng giám sát do người lao động bầu ra. Đây là hình thức chủ yếu tác động vào đường lối kinh doanh của doanh nghiệp theo hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua Ban giám đốc điều hành.

Bốn là, hình thức đại diện của nhóm người lao động

Hình thức đại diện của nhóm người lao động được thực hiện trên cơ sở tập thể người lao động hoặc một nhóm nhỏ của người lao động được quyền đình công mà không có sự tham gia của công đoàn. Tuy nhiên trên thực tế, hình thức này ít được sử dụng. Hình thức đại diện của nhóm người lao động thường chỉ được sử dụng trong một khoảng thời gian ngắn, trước khi thành lập công đoàn hoặc đại diện cho tập thể lao động trong từng vụ việc, nơi không có tổ chức công đoàn.

¹⁴ Đào Mộng Điệp (2013), “Các căn cứ phân loại đại diện lao động”, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Luật học tập 29 số 4, tr 60.

Thứ hai, biện pháp thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về lao động.

Trong quan hệ lao động, về mặt lợi ích, giữa người sử dụng lao động và người lao động vừa có sự mâu thuẫn, vừa có sự thống nhất. Xét ở một khía cạnh nhất định, mục tiêu của người sử dụng lao động khi tham gia thị trường kinh tế là lợi nhuận. Vì vậy, người sử dụng lao động luôn muốn giảm tới mức thấp nhất các khoản chi phí sản xuất, trong đó có vấn đề tiền lương của người lao động nhằm tăng lợi nhuận. Tuy nhiên, tiền lương và thu nhập trong quan hệ lao động lại là nguồn sống chủ yếu của người lao động. Bên cạnh đó, trên thực tế, một số người sử dụng lao động còn lợi dụng vị trí “người cầm chuôi” để bóc lột, lợi dụng người lao động về thời gian làm việc, bảo hiểm xã hội, các chế độ trợ cấp, phụ cấp... Vì vậy, việc xung đột, tranh chấp lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động là điều khó tránh khỏi. Do đó, việc quy định về các phương thức giải quyết tranh chấp lao động đóng vai trò quan trọng không chỉ là biện pháp phòng ngừa các tranh chấp lao động xảy ra mà còn trong việc bảo vệ người lao động và giải quyết triệt để các tranh chấp xảy ra.

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động.¹⁵

Giải quyết tranh chấp lao động là quá trình các cơ quan, tổ chức cá nhân có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh theo trình tự, thủ tục nhất định trên cơ sở yêu cầu của các bên tranh chấp.

Việc giải quyết tranh chấp lao động phải tuân thủ theo những nguyên tắc đã được đặt ra trong Bộ luật lao động. Cụ thể, được quy định tại Điều 94 như sau: (i) tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động; (ii) bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật; (iii) công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật; (iv) bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; (v) việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội; (vi) việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong

¹⁵ Khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động 2012

hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Tranh chấp lao động được giải quyết thông qua các chủ thể có thẩm quyền sau: hòa giải viên lao động, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Hội đồng trọng tài lao động, Tòa án nhân dân.

Khi tranh chấp lao động phát sinh, người lao động có thể bảo vệ các quyền, lợi ích của mình thông qua việc yêu cầu các cơ quan nhà nước, tổ chức, các nhân trên tiến hành giải quyết tranh chấp lao động. Đối với tranh chấp lao động cá nhân, thẩm quyền giải quyết thuộc về Tòa án nhân dân và hòa giải viên lao động.¹⁶ Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, hòa giải viên lao động, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và Tòa án nhân dân là các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền giải quyết. Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động là cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.¹⁷

Một là, giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải viên lao động. Hòa giải viên lao động là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của pháp luật.¹⁸ Hòa giải viên lao động phải đáp ứng đầy đủ các tiêu chí được quy định tại Điều 4 Nghị định 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động. Hòa giải viên lao động có thẩm quyền giải quyết cả tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.¹⁹ Giải quyết tranh chấp lao động bằng hòa giải thông qua hòa giải viên lao động là thủ tục bắt buộc trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ một số trường hợp được quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động 2012. Nếu hòa giải thành, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành và các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết đối với tranh chấp lao động cá nhân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, Hội đồng trọng tài lao động đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.²⁰

¹⁶ Điều 200, Bộ luật lao động 2012

¹⁷ Điều 203, Bộ luật lao động 2012

¹⁸ Điều 3 Nghị định 46/2013/NĐ-CP.

¹⁹ Điều 200 và Điều 203 Bộ luật lao động 2012.

²⁰ Điều 201 và Điều 204 Bộ luật lao động 2012.

Hai là, giải quyết tranh chấp lao động thông qua Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện là một chức danh hành chính. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền xảy ra trên địa bàn trong trường hợp tranh chấp đó đã được hòa giải viên lao động hòa giải nhưng không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại Điều 201 Bộ luật lao động 2012 mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.²¹ Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện tiến hành giải quyết tranh chấp lao động về quyền thông qua phiên họp, và căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác. Nếu tranh chấp được giải quyết nhưng không đạt kết quả hoặc không được giải quyết trong thời hạn thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.²²

Ba là, giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập, tiến hành hòa giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định. Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích đã được hòa giải viên lao động hòa giải nhưng không thành, một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật lao động 2012 mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.²³ Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền thông qua việc hỗ trợ các bên thương lượng. Nếu hòa giải thành, Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Nếu hòa giải không thành, Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành. Tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công nếu hòa giải không thành hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được.²⁴

Bốn là, giải quyết tranh chấp lao động thông qua Tòa án nhân dân. Tòa án nhân dân được thành lập theo đơn vị hành chính lãnh thổ theo hệ thống dọc. Tòa án giải quyết tranh chấp lao động khi có yêu cầu, là hoạt động giải quyết cuối cùng sau khi tranh chấp đã được giải quyết ở các giai đoạn khác mà không đạt kết quả. Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

²¹ Điều 204 Bộ luật lao động 2012.

²² Điều 205 Bộ luật lao động 2012.

²³ Điều 204 Bộ luật lao động 2012.

²⁴ Điều 206 Bộ luật lao động 2012.

và tranh chấp lao động tập thể về quyền. Đối với tranh chấp lao động cá nhân, Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết trong các trường hợp tranh chấp đó hòa giải không thành, hoặc những tranh chấp không bắt buộc hòa giải²⁵, một trong hai bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành, hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.²⁶ Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền, Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết khi các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết.²⁷

Trong quan hệ lao động, việc tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về lâu dài là điều không tránh khỏi. Vì vậy, việc quy định thẩm quyền, quy trình giải quyết tranh chấp tùy thuộc vào tranh chấp lao động đó thuộc loại gì là chìa khóa giải quyết tranh chấp tốt nhất và cũng là biện pháp tốt nhất để bảo vệ quyền lợi của các bên chủ thể trong tranh chấp và đặc biệt là quyền lợi của người lao động khi tranh chấp xảy ra.

Thứ ba, biện pháp xử lý vi phạm.

Trong một quan hệ xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng, việc các chủ thể tôn trọng và thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình, cũng như tôn trọng quyền và nghĩa vụ của các chủ thể khác là một trong các yếu tố quan trọng để đảm bảo quan hệ đó tồn tại ổn định. Tuy nhiên, trong quan hệ lao động, trên thực tế, có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc các chủ thể không thực hiện đúng quyền và nghĩa vụ của mình. Có thể kể đến một số nguyên nhân như: mâu thuẫn về lợi ích giữa hai chủ thể chính của quan hệ lao động là người sử dụng lao động và người lao động, cũng như các nguyên nhân chủ quan từ phía các chủ thể, hay các nguyên nhân khách quan từ kinh tế, xã hội, thiên nhiên. Do đó, các chủ thể thường có sự vi phạm trong quá trình thực hiện quan hệ lao động, mà chủ yếu, sự vi phạm này xuất phát từ phía người sử dụng lao động và trong lĩnh vực việc làm. Dưới góc độ bảo vệ người lao động, việc quy định các chế tài xử lý khi có vi phạm là một biện pháp quan trọng để bảo vệ người lao động, đặc biệt bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Chế tài hành chính, hình sự là một biện pháp không thể thiếu trong xử lý vi phạm. Đây là biện pháp có tính hiệu quả, có đủ sức răn đe, nhằm bảo vệ kịp thời quyền và lợi ích của người lao động khi bị xâm phạm. Tùy vào tính chất, mức độ vi phạm mà các chế tài được sử dụng là hành chính hay hình sự.

²⁵ Điều 201 Bộ luật lao động 2012.

²⁶ Điều 201 Bộ luật lao động 2012.

²⁷ Điều 205 Bộ luật lao động 2012.

Thứ nhất, chế tài hành chính. Theo quy định tại Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định 85/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 95/2013/NĐ-CP, người sử dụng có thể bị áp dụng chế tài hành chính khi có các vi phạm xâm phạm đến người lao động về lĩnh vực việc làm. Cụ thể: (i) các vi phạm về giao kết hợp đồng như hình thức hợp đồng, loại hợp đồng, nội dung hợp đồng, giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, tài sản của người lao động như một biện pháp bảo đảm cho việc thực hiện hợp đồng; (ii) các vi phạm về thực hiện hợp đồng như không đảm bảo cho người lao động làm đúng công việc theo thỏa thuận, vi phạm về tiền lương, vi phạm về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, vi phạm về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động. Người sử dụng lao động có thể bị áp dụng hình thức phạt cảnh cáo, phạt tiền, hình thức phạt bổ sung như tước giấy phép hành nghề, tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính hay các biện pháp khắc phục hậu quả và các biện pháp khác theo quy định.

Thứ hai, chế tài hình sự. Chế tài hình sự được áp dụng cho các vi phạm có mức độ, tính chất nghiêm trọng hơn so với các vi phạm ở mức độ xử lý hành chính. Theo quy định tại Bộ luật hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2017), người sử dụng có thể bị áp dụng chế tài hình sự nếu có những vi phạm sau: sa thải người lao động trái pháp luật; tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; tội gian lận kinh doanh bảo hiểm; tội trốn đóng ba loại bảo hiểm trên cho người lao động; vi phạm quy định về sử dụng lao động dưới 16 tuổi hay cưỡng bức lao động. Người sử dụng lao động khi có những vi phạm trên có thể bị áp dụng các hình phạt như phạt tiền, cải tạo không giam giữ, tù có thời hạn.²⁸

Tóm lại, các biện pháp: thông qua cơ chế đại diện; thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động và thông qua cơ chế xử lý vi phạm là những biện pháp có vai trò, ý nghĩa quan trọng và cũng là những biện pháp cơ bản nhất trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Vì vậy, để đảm bảo các biện pháp này phát huy được giá trị tốt nhất, các quy định pháp luật về biện pháp bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm phải không ngừng được nghiên cứu, được sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện và phù hợp với thực tiễn.

²⁸ Điều 162, Điều 214, Điều 215, Điều 216, Điều 296 và Điều 297 Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi, bổ sung 2017.

1.2. Khái quát Pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Tại Điều 23 Tuyên ngôn về quyền con người có quy định: “Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống thất nghiệp”.

Đối với Việt Nam, việc làm và bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm luôn là một trong những mối quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước. Điều này đã được khẳng định tại Hiến pháp Việt Nam 2013 như sau: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”.²⁹ Theo đó, công dân được quyền tự do lựa chọn việc làm, được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà không bị pháp luật cấm³⁰, được trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm. Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội việc làm.³¹

Hiện nay, đã có nhiều văn bản pháp luật quốc gia đã và đang trực tiếp điều chỉnh vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Có thể kể đến một số văn bản pháp luật nổi bật là: Hiến pháp Việt Nam 2013; Bộ luật lao động 2012; Luật việc làm 2013; Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Nghị định số 196/2013/NĐ-CP quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm; Nghị định số 52/2014/NĐ-CP quy định điều kiện, thủ tục cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm,...

Để phân tích và làm rõ quy định pháp luật lao động Việt Nam trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, nhóm nghiên cứu đã chia hệ thống các quy định này thành ba nhóm nội dung: nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước; nhóm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động và nhóm quy định về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm.

1.2.1. Nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm có ý nghĩa quan trọng không chỉ đối với người lao động, đối với người sử dụng lao động mà còn có tác

²⁹ Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp 2013

³⁰ Điều 10 Bộ luật Lao động 2012

³¹ Khoản 2 Điều 9 Bộ luật Lao động 2012

động mạnh mẽ đến nền kinh tế, xã hội của một quốc gia và uy tín của quốc gia đó trên thị trường quốc tế. Chính vì vậy, để việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đạt hiệu quả, yêu cầu cấp thiết và đặt ra hàng đầu đó chính là xác định và thực hiện tốt trách nhiệm của Nhà nước hoạt động này.

Hiến pháp Việt Nam 2013 quy định: “Nhà nước luôn khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho người lao động. Không chỉ vậy, nhà nước còn bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.”³²

Nhà nước đã thể hiện sự quan tâm và tính trách nhiệm trong vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm thông qua việc xây dựng, ban hành các quy định pháp luật; tổ chức các chương trình, các hoạt động để giải quyết việc làm cho người lao động; tổ chức giám sát quan hệ lao động; thực hiện công tác kiểm tra, thanh tra việc thực thi pháp luật lao động và đảm bảo xử lý nhanh chóng, kịp thời các vi phạm pháp luật lao động. Cụ thể:

Thứ nhất, nhà nước có trách nhiệm tạo điều kiện tìm kiếm việc làm, giải quyết việc làm cho người lao động.

Một là, Nhà nước lập các chính sách phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc làm cho người lao động, xác định mục tiêu giải quyết việc làm trong chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách về việc làm, chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển thị trường lao động và bảo hiểm thất nghiệp, hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số. Nhà nước còn khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia tạo việc làm và tự tạo việc làm có thu nhập từ mức lương tối thiểu trở lên nhằm góp phần phát triển kinh tế - xã hội, phát triển thị trường lao động.³³

Hai là, Nhà nước có trách nhiệm lập chính sách hỗ trợ phát triển việc làm. Trong đó có xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm; căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề. Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động; hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài. Bên cạnh đó, Nhà nước còn thành lập

³² Điều 57 Hiến pháp 2013

³³ Điều 5 Luật việc làm 2013

Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.³⁴ Nguồn Quỹ quốc gia về việc làm được hình thành từ các nguồn như: Ngân sách nhà nước, các nguồn hỗ trợ của các tổ chức trong và ngoài nước và các nguồn hỗ trợ khác. Việc chủ trương xây dựng nguồn Quỹ quốc gia về việc làm với nhiều nguồn đa dạng, phong phú nhằm giúp tạo nên một nguồn quỹ ổn định. Điều này còn ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện, xây dựng các chính sách, chương trình việc làm; đảm bảo hỗ trợ kịp thời cho các tổ chức, cá nhân trong việc phát triển, tạo cơ hội việc làm. Đồng thời Nhà nước cũng quan tâm đến vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động khi người lao động mất việc dựa trên cơ sở việc đóng góp quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Ba là, Nhà nước trách nhiệm lập chương trình việc làm. Nhà nước đã phân định rõ chương trình việc làm quốc gia và chương trình việc làm địa phương nhằm phát huy tối đa giá trị của từng chương trình vào thực tiễn. Từ đó quy định chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong việc lập các chương trình việc làm và trong việc thực hiện chương trình việc làm và bảo đảm việc làm cho người lao động. Cụ thể, đối với chương trình việc làm Quốc gia, Chính phủ là cơ quan Nhà nước có thẩm quyền lập chương trình quốc gia về việc làm, dự án đầu tư và phát triển kinh tế - xã hội, di dân phát triển vùng kinh tế mới gắn liền với chương trình giải quyết việc làm. Còn Bộ Lao động – Thương binh và xã hội chủ trì lập kế hoạch thực hiện chương trình quốc gia về việc làm và quỹ quốc gia về việc làm. Trách nhiệm xây dựng chương trình việc làm của địa phương do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp duyệt. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm.³⁵

Thứ hai, Nhà nước có trách nhiệm tạo hành lang pháp lý bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Một là, Nhà nước ban hành các quy định về giao kết hợp đồng lao động và hợp đồng thử việc.

Các quy định về giao kết hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động là một trong những cơ sở pháp lý quan trọng làm căn cứ chứng minh quan hệ lao động được xác lập. Không chỉ vậy, khi tiến hành giao kết hợp đồng lao động, các bên sẽ bị ràng buộc quyền và nghĩa vụ của mình

³⁴ Điều 12 Bộ luật lao động 2012

³⁵ Điều 13, Bộ luật lao động 2012

bởi hợp đồng đó. Vì vậy, đây là một trong những nội dung cơ bản được Nhà nước chú trọng để đảm bảo người lao động được bảo đảm quyền được làm việc ổn định, lâu dài; có căn cứ bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong quá trình thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhà nước quy định trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động và phải được tiến hành trên cơ sở tự nguyện. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, pháp luật Lao động Việt Nam quy định việc ký kết hợp đồng lao động của người lao động hoặc nhóm người lao động có thể hoặc bắt buộc thông qua người đại diện theo pháp luật hoặc có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật. Theo đó, trường hợp khi giao kết hợp đồng lao động bắt buộc phải có sự đồng ý hoặc thông qua người đại diện theo pháp luật của người lao động là trường hợp khi người lao động chưa thành niên giao kết hợp đồng lao động. Theo quy định của Pháp luật dân sự, người chưa thành niên là người chưa đủ mười tám tuổi.³⁶ Đây là nhóm chủ thể có năng lực hành vi dân sự chưa đầy đủ, vì vậy khi xác lập, thực hiện giao dịch dân sự nhất định phải được thực hiện thông qua người đại diện theo pháp luật hoặc có sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật. Xét về điều kiện chủ thể giao kết hợp đồng lao động, Pháp luật Lao động Việt Nam chia nhóm chủ thể chưa thành niên khi tiến hành giao kết hợp đồng lao động thành hai phân nhóm nhỏ. (i) Trường hợp người lao động từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.³⁷ (ii) Trường hợp sử dụng người dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người dưới 15 tuổi.³⁸ Đối với trường hợp đối tượng hợp đồng là công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Trong hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người. Khi đó, hợp đồng đã được giao kết có hiệu lực như giao kết với từng người.³⁹

Nhà nước cũng quy định trước khi giao kết hợp đồng, các bên có nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết. Điều này có ý nghĩa quan trọng nhằm giúp các bên có thông tin cơ bản về đối tượng được ký kết và cũng là căn cứ giúp các

³⁶ Điều 21 Bộ Luật dân sự 2015

³⁷ Khoản 1 Điều 18 Bộ luật lao động 2012

³⁸ Điều 164 Bộ luật lao động 2012

³⁹ Khoản 2 Điều 18 Bộ luật lao động 2012

bên không bị lừa dối, bị hiểu sai lệch khi giao kết hợp đồng. Theo đó, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu. Người lao động phải cung cấp những thông tin cơ bản về cá nhân, liên quan đến việc làm cho người sử dụng lao động như: về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.⁴⁰

Không chỉ vậy, Nhà nước còn quy định về hình thức của hợp đồng lao động. Theo Điều 16 Bộ luật lao động 2012 thì hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Sau khi giao kết hợp đồng thì các bên phải thực hiện công việc theo đúng hợp đồng đã giao kết đó. Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thỏa thuận khác giữa hai bên.⁴¹

Các quy định về thử việc.

Theo quy định Pháp luật Lao động Việt Nam, người lao động được quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm và người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Vì vậy, pháp luật cho phép trước khi giao kết hợp đồng lao động, các bên có quyền thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc để đảm bảo giao kết hợp đồng lao động phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của mỗi bên. Tuy nhiên, đối với trường hợp người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

Theo đó, nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc. Hợp đồng thử việc bao gồm các nội dung cơ bản sau: tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động; công việc và địa điểm làm việc; thời gian thử việc; mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và

⁴⁰ Điều 19, Bộ luật lao động 2012

⁴¹ Điều 30, Bộ luật lao động 2012

các khoản bổ sung khác; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.⁴² Trong đó, thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây: không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.⁴³ Đối với tiền lương trong thời gian thử việc sẽ do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.⁴⁴ Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.⁴⁵

Khi kết thúc thời gian thử việc, nếu việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.⁴⁶

Hai là, Nhà nước ban hành các quy định về thực hiện hợp đồng lao động.

Các quy định về tiền lương.

Nhà nước ban hành các quy phạm pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực tiền lương. Theo khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động quy định về tiền lương như sau: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thoả thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.” Như vậy, khi giao kết hợp đồng lao động hoặc trong quá trình lao động, người lao động và người sử dụng lao động có thể tự do thoả thuận tiền lương mà không trái với quy định pháp luật. Nhưng trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động luôn tồn tại sự bất bình đẳng. Vì vậy, người lao động thường không nhận được sự thoả thuận về tiền lương phù hợp với sức lao động đã bỏ ra. Theo đó, Nhà nước đã ban hành các quy định các mức tiền lương tối thiểu; mức tiền lương cơ sở; xây dựng thang lương, bảng lương; hình thức trả lương; kỳ hạn trả lương; tiền lương làm thêm giờ... Cũng như thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia nhằm bảo đảm người lao động được

⁴² Điều 26 Bộ luật Lao động 2012

⁴³ Điều 27 Bộ luật Lao động 2012

⁴⁴ Điều 28 Bộ luật Lao động 2012

⁴⁵ Khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động 2012

⁴⁶ Khoản 1 Điều 29 Bộ luật Lao động 2012

bảo vệ tốt nhất, được trả công xứng đáng và đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động trong quá trình lao động.

Các quy định về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp.

Thực tiễn cho thấy, trong quá trình lao động, người lao động có thể phải đối mặt với những khó khăn do tự nhiên đem lại hoặc gặp những biến cố rủi ro bất ngờ như ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, suy giảm khả năng lao động hoặc mất khả năng lao động,... Vì vậy, để bảo đảm bù đắp kịp thời một phần thu nhập khi người lao động gặp các biến cố hoặc khi bị thất nghiệp; khắc phục và ổn định đời sống cho người lao động cũng như khuyến khích người lao động tiếp tục tham gia lao động thì bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không chỉ là nghĩa vụ bắt buộc đối với người lao động, người sử dụng lao động mà còn là của Nhà nước. Cụ thể, nhà nước có trách nhiệm ban hành, tổ chức thực hiện văn bản pháp luật, chiến lược, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; thực hiện công tác thống kê, thông tin về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; Quản lý về thu, chi, bảo toàn, phát triển và cân đối quỹ bảo hiểm xã hội, quỹ bảo hiểm thất nghiệp; thực hiện thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội.⁴⁷ Ngoài ra, ngân sách Nhà nước là một nguồn hình thành nên quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ bảo hiểm thất nghiệp.⁴⁸ Ngân sách nhà nước hỗ trợ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp theo nguyên tắc bảo đảm duy trì số dư quỹ hàng năm bằng 2 lần tổng các khoản chi các chế độ và chi phí quản lý bảo hiểm thất nghiệp của năm trước liền kề nhưng mức hỗ trợ tối đa bằng 1% quỹ lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất một phần thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội. Hiện nay, hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam gồm hai bộ phận là bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện.⁴⁹ Người lao động thuộc đối tượng được quy định tại Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội thì việc tham gia bảo hiểm xã hội mang tính bắt buộc. Khi đó người lao động được hưởng các chế độ là: chế độ ốm đau – thai sản; Chế độ tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp; Chế

⁴⁷ Điều 7 Luật Bảo hiểm xã hội

⁴⁸ Khoản 4 Điều 82 Luật Bảo hiểm xã hội; Khoản 1 Điều 57 Luật Việc làm

⁴⁹ Khoản 2, 3 Điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội

độ hưu trí – tử tuất.⁵⁰ Tuy nhiên, không phải người lao động khi tham gia vào bảo hiểm xã hội bắt buộc đều được hưởng các chế độ của bảo hiểm xã hội trong mọi trường hợp hoặc sẽ được hưởng tất cả các chế độ bảo hiểm xã hội mà chỉ khi đáp ứng đủ các căn cứ hưởng, điều kiện hưởng thì người lao động mới được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội tương ứng. Loại hình bảo hiểm xã hội thứ hai là bảo hiểm xã hội tự nguyện. Đối với người lao động không thuộc đối tượng quy định tại Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội thì có thể lựa chọn tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Khác với bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện chỉ bao gồm hai chế độ là chế độ hưu trí và chế độ tử tuất.⁵¹

Theo quy định tại khoản 3 Điều 3 Luật Việc làm, bảo hiểm thất nghiệp là chế độ bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội. Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn; hợp đồng xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.⁵² Khi người tham gia bảo hiểm thất nghiệp đáp ứng đủ các điều kiện hưởng, căn cứ hưởng thì sẽ được hưởng các chế độ bảo hiểm thất nghiệp bao gồm: trợ cấp thất nghiệp; hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; hỗ trợ học nghề; hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động.⁵³

Các quy định về học nghề, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Học nghề là nhu cầu cơ bản, là yêu cầu cấp thiết để phát huy nguồn lực của người lao động. Vì vậy, người lao động có quyền được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu của mình⁵⁴ để thích ứng với những biến động của việc làm, những thay đổi công nghệ và sự dịch chuyển cơ cấu kinh tế của xã hội. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật dạy nghề.⁵⁵

⁵⁰ Mục 1, 2, 3, 4, 5 Chương III Luật Bảo hiểm xã hội

⁵¹ Mục 1, 2 Chương IV Luật Bảo hiểm xã hội

⁵² Khoản 1 Điều 43 Luật Việc làm

⁵³ Điều 42 Luật Việc làm

⁵⁴ Khoản 1 Điều 59 Bộ luật Lao động 2012

⁵⁵ Khoản 2 Điều 59 Bộ Luật Lao động 2012

Nhà nước ban hành quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc 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 người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình và phải báo cáo hằng năm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.⁵⁶

Đối với trường hợp người sử dụng lao động tuyển người lao động học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động thì phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Khi đó, người sử dụng lao động không được thu học phí và phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thoả thuận. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.⁵⁷

Đối với trường hợp người lao động được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động thì hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu về: nghề đào tạo; địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo; chi phí đào tạo; thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo; trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo; trách nhiệm của người sử dụng lao động. Trong đó, chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.⁵⁸

Các quy định về nội quy lao động và xử lý kỷ luật.

Về nội quy lao động, nội quy lao động được hiểu là các quy tắc xử sự do người sử dụng lao động ban hành mà người lao động có trách nhiệm tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động, quy định hành vi kỷ luật lao động, cách thức xử

⁵⁶ Điều 60 Bộ luật Lao động 2012

⁵⁷ Điều 61 Bộ luật Lao động 2012

⁵⁸ Điều 62 Bộ luật Lao động 2012

lý và trách nhiệm vật chất. Nội quy lao động là một trong những căn cứ thể hiện quyền tổ chức quản lý của người sử dụng lao động, đối với người lao động. Vì vậy, để đảm bảo cân bằng quyền và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động; bảo vệ người lao động không bị xâm phạm các quyền và lợi ích hợp pháp, Nhà nước quy định đối với người sử dụng lao động sử dụng từ mười người lao động trở lên phải có trách nhiệm xây dựng nội quy lao động bằng văn bản. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Nội quy lao động phải có nội dung không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan, bao gồm các nội dung cơ bản về: thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trật tự tại nơi làm việc; an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất. Ngoài ra, nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.⁵⁹ Người sử dụng lao động có trách nhiệm đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.⁶⁰

Về xử lý kỷ luật, kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động. Trong quá trình lao động, người sử dụng lao động có quyền ban hành những nguyên tắc, hình thức xử lý kỷ luật đối với những hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động để đảm bảo trật tự lao động tại đơn vị mình. Theo đó, kỷ luật lao động có thể được hiểu là các chế tài mà người sử dụng lao động được phép áp dụng đối với các vi phạm của người lao động. Vì vậy, để bảo đảm xử lý kỷ luật được thực hiện đúng, không xâm phạm các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, Nhà nước đã ban hành các quy phạm pháp luật về nguyên tắc và trình tự xử lý kỷ luật lao động. Theo đó, người sử dụng lao động chỉ được xử lý kỷ luật khi người sử dụng lao động chứng minh được lỗi của người lao động. Việc xử lý kỷ luật người lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật. Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.⁶¹ Khi xử lý kỷ luật, Nhà nước ban hành quy định cấm xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động; dùng

⁵⁹ Điều 119 Bộ luật Lao động 2012

⁶⁰ Điều 120 Bộ luật Lao động 2012

⁶¹ Khoản 1 Điều 123 Bộ luật Lao động 2012

hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động; xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.⁶²

Hình thức xử lý kỷ luật lao động bao gồm khiển trách; kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức và sa thải.⁶³ Người sử dụng không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động.⁶⁴ Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.⁶⁵

Ngoài ra, Nhà nước còn quy định các trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ, tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật Lao động; lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.⁶⁶ Không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình.⁶⁷

Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng. Đối với các trường hợp không được xử lý kỷ luật theo Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Đối với trường hợp người lao động bị kỷ luật sa thải, Nhà nước quy định người lao động chỉ được phép sa thải khi thực hiện đúng trình tự, thủ tục và có căn cứ pháp lý theo quy định pháp luật. Theo đó, người sử dụng lao động chỉ được phép áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải khi có căn cứ trong những trường hợp sau đây: người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao

⁶² Điều 128 Bộ luật Lao động 2012

⁶³ Điều 125 Bộ luật Lao động 2012

⁶⁴ Khoản 2 Điều 123 Bộ luật Lao động 2012

⁶⁵ Khoản 3 Điều 123 Bộ luật Lao động 2012

⁶⁶ Khoản 4 Điều 123 Bộ luật Lao động 2012

⁶⁷ Khoản 5 Điều 123 Bộ luật Lao động 2012

động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động; người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm; tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này; người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Ba là, Nhà nước ban hành các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động.

Việc làm và tiền lương có ý nghĩa quan trọng không chỉ đối với người lao động, người sử dụng lao động mà còn cả toàn xã hội. Vì vậy, một trong những nội dung quan trọng của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là phải bảo đảm người lao động được quyền làm việc lâu dài, không bị mất việc một cách vô lý. Theo đó, Nhà nước có trách nhiệm ban hành các quy phạm pháp luật về chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Nhà nước quy định có ba trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động: đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

Đối với trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động. Đó là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn hợp đồng; đã hoàn thành công việc theo hợp đồng; hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng; người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu; người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án; người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết, người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động còn có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 15 ngày trước thời điểm này. Quy định này nhằm hạn chế tình trạng người lao động thất nghiệp do không biết trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động để đi tìm công việc mới.

Đối với trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Để bảo đảm quyền và lợi ích của các bên, Nhà nước cho phép người lao động hoặc người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

khi có đủ căn cứ luật định và tuân thủ thời gian báo trước. Tuy nhiên, đối với người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải không thuộc trường hợp các trường hợp mà người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động; người lao động nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý; lao động nữ theo quy định khoản 3 Điều 155 Bộ luật Lao động; người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.⁶⁸ Trường hợp người lao động hoặc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải buộc chịu các trách nhiệm về bồi thường thiệt hại.

Đối với trường hợp Nhà nước cho phép người sử dụng lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lí do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Khi thay đổi cơ cấu, công nghệ, người sử dụng lao động phải có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, nếu không giải quyết được việc làm mới cho người lao động thì phải trả trợ cấp mất việc, thanh toán các chế độ lương, thưởng và bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Bốn là, Nhà nước ban hành các quy phạm pháp luật về xử lý vi phạm.

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực lao động là nhiệm vụ, mục tiêu hàng đầu của mỗi Quốc gia. Vì vậy, nhằm bảo vệ người lao động trước các vi phạm; ngăn ngừa, răn đe nhằm giảm thiểu các vi phạm, Nhà nước có trách nhiệm ban hành các quy phạm pháp luật về xử lý vi phạm đối với các vi phạm trong việc bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng. Theo đó, tùy theo tính chất, mức độ của hành vi vi phạm, Nhà nước đã ban hành các chế tài khác nhau về dân sự, hành chính và hình sự.

Trong quan hệ lao động, việc làm và tiền lương là các yếu tố quan trọng, gắn liền với đời sống của mỗi người lao động và gia đình của họ. Vì vậy, mỗi hành vi vi phạm về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đều sẽ ảnh hưởng, gây thiệt hại đáng kể đối với người lao động. Theo đó, các quy phạm pháp luật về trách nhiệm dân sự chủ yếu là các quy phạm về bồi thường thiệt hại. Các quy định này được thể hiện rõ qua các quy định về bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; sa thải trái pháp luật.

⁶⁸ Điều 39 Bộ luật Lao động 2012

Nhà nước cũng đã ban hành các quy phạm pháp luật về xử lý các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động. Nhà nước quy định các hành vi bị xử lý hành chính trong lĩnh vực lao động là hành vi trái pháp luật lao động do người có năng lực lao động thực hiện, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, nhưng chưa đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì sẽ bị xử phạt hành chính. Hiện nay, các hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động và mức phạt được Nhà nước quy định trong Nghị định số 88/2015/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo đó, đối với mỗi hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động, tổ chức, cá nhân vi phạm phải chịu một trong các hình thức xử phạt là cảnh cáo hoặc phạt tiền. Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà cá nhân, tổ chức đó có thể bị áp dụng hình thức phạt bổ sung như: tước giấy phép hành nghề; tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính. Ngoài các hình thức xử phạt chính, hình thức xử phạt bổ sung tổ chức, cá nhân còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả như: buộc thực hiện đúng các quy định của pháp luật: lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm, thực hiện theo phương án sử dụng lao động, giao kết hợp đồng lao động, đăng ký thỏa ước lao động tập thể, bảo đảm các chế độ bảo hộ lao động cho người lao động, bảo đảm về an toàn lao động và vệ sinh lao động; trả lại số tiền cọc và lãi suất tiết kiệm cho người lao động; buộc khắc phục, sửa chữa đối với các máy móc, thiết bị không đảm bảo tiêu chuẩn về an toàn, vệ sinh lao động; buộc kiểm định và đăng ký các loại máy, thiết bị, vật tư, các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn và vệ sinh lao động; các biện pháp khác theo quy định.

Ngoài ra, tại Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017, Nhà nước cũng quy định một số hành vi vi phạm cấu thành tội phạm trong việc bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng. Theo đó, đối với các tội phạm về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế được quy định từ Điều 213 đến Điều 216 bao gồm các tội về gian lận trong kinh doanh bảo hiểm; tội gian lận bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, tội gian lận bảo hiểm y tế, tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Ngoài ra, đối với hành vi sa thải người lao động trái pháp luật có dấu hiệu tội phạm có thể bị áp dụng chế tài hình sự theo Điều 162 về Tội buộc công chức, viên chức thôi việc hoặc sa thải người lao động trái pháp luật.

Tóm lại, vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm có tác động lớn đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Vì vậy, việc Nhà nước xây dựng chiến lược, hoạch định cụ thể các chính sách phát triển việc làm, chương trình việc làm; không ngừng sửa đổi, bổ sung nhằm hoàn thiện các quy định bảo vệ người lao động; đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động; đảm bảo xử lý hành vi vi phạm pháp luật lao động là thể hiện sự quan tâm sâu sắc của Nhà nước đối với vấn đề việc làm cũng như bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Từ đó có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo ra thị trường việc làm linh hoạt, sôi động, giảm tỷ lệ thất nghiệp, đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, làm việc lâu dài của người lao động.

1.2.2. Nhóm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Tranh chấp trong quan hệ lao động về việc làm thường diễn ra chủ yếu giữa người sử dụng lao động và người lao động. Vì vậy, việc quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định cơ sở để đảm bảo quyền của người lao động trong quá trình làm việc và khi có tranh chấp xảy ra, là một biện pháp phòng ngừa hữu hiệu hành vi vi phạm của người sử dụng lao động.

Thông qua các nhóm quy định về hợp đồng lao động, nhóm quy định về giao kết hợp đồng lao động, thực hiện hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động... trách nhiệm của người sử dụng lao động về việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm thể hiện qua việc bảo đảm việc làm, quyền làm việc của người lao động như sau:

Thứ nhất, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong giải quyết việc làm cho người lao động. Việc làm là nhu cầu thiết yếu của con người, là yêu cầu cấp thiết của toàn xã hội. Vì vậy, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động không chỉ là trách nhiệm của Nhà nước, của tổ chức dịch vụ việc làm mà còn là của mỗi người sử dụng lao động. Pháp luật quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm.⁶⁹ Trách nhiệm này thể hiện ở phương diện, người sử dụng lao động phải chủ động tìm kiếm thị trường, khách hàng, ký kết hợp đồng; chủ động ứng dụng khoa học và công nghệ để nâng cao hiệu quả kinh doanh và khả năng cạnh tranh; thực hiện các hoạt động để không ngừng người nâng cao, mở rộng sản xuất, phát triển kinh doanh. Từ đó, tạo cơ hội việc làm cho người lao động.

⁶⁹ Điều 9 Bộ luật lao động 2012

Thứ hai, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong giao kết hợp đồng lao động.

Giao kết hợp đồng lao động là quá trình người lao động và người sử dụng lao động bày tỏ ý chí nhằm đi đến việc xác lập quan hệ lao động. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ việc làm cho người lao động thể hiện qua các quá trình trước và khi giao kết hợp đồng lao động như sau.

Một là, trách nhiệm của người sử dụng lao động khi tuyển dụng lao động.

Trong nền kinh tế thị trường, người sử dụng lao động là nhân tố chủ yếu tạo việc làm cho người lao động. Vậy nên, trong vấn đề bảo đảm quyền được lựa chọn việc làm, quyền được làm việc của người lao động thì người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng bởi. Vì vậy, bên cạnh quy định quyền tuyển dụng của người sử dụng lao động, các quy định về trách nhiệm có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm quyền của người lao động khi ứng tuyển.

Khi tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm công khai thông tin tuyển dụng, quản lý hồ sơ đăng ký dự tuyển và công khai kết quả tuyển dụng. Cụ thể:

Ít nhất 05 ngày làm việc trước ngày nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về nhu cầu tuyển lao động bao gồm: nghề, công việc, trình độ, chuyên môn, số lượng cần tuyển; loại hợp đồng dự kiến giao kết; mức lương dự kiến; điều kiện làm việc. Cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng có ý nghĩa quan trọng giúp người lao động hiểu đầy đủ, chính xác các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động mà mình cần biết để quyết định có giao kết hợp đồng lao động hay không. Qua đó, quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động được đảm bảo.

Khi nhận hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động, người sử dụng lao động hoặc tổ chức dịch vụ việc làm hoặc doanh nghiệp cho thuê lại lao động có trách nhiệm quản lý hồ sơ và thông báo cho người lao động thời gian tuyển lao động; trả lại đầy đủ hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động yêu cầu trong trường hợp người lao động không trúng tuyển hoặc không tham gia dự tuyển.

Người sử dụng lao động, tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải thông báo công khai kết quả tuyển lao động trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày có kết quả tuyển lao động.⁷⁰

⁷⁰ Điều 7 Nghị định 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 về Quy định chi tiết một số điều của Luật lao động về việc làm.

Hai là, nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động.

Trong nền kinh tế thị trường, có nhiều hình thức tuyển dụng lao động khác nhau như hình thức tuyển dụng vào biên chế nhà nước, hình thức bầu cử và hình thức tuyển dụng thông qua giao kết hợp đồng lao động. Trong đó, hình thức giao kết hợp đồng lao động được xem là hình thức tuyển dụng phổ biến và cơ bản nhất.

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Hợp đồng lao động vừa là một trong những hình thức pháp lý chủ yếu để mọi người thực hiện quyền làm việc, tự do và tự nguyện lựa chọn việc làm cũng như nơi làm việc của bản thân, vừa là phương tiện pháp lý quan trọng để người sử dụng lao động thực hiện quyền tự chủ trong thuê mướn và sử dụng lao động. Thông qua hợp đồng lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên được xác lập, hình thành quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Vì vậy, việc quy định nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động có ý nghĩa bảo đảm cho người lao động được yên tâm làm việc ổn định, đúng công việc đã thỏa thuận.

Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động. Giao kết hợp đồng lao động trực tiếp là giao kết được thực hiện giữa chính cá nhân người sử dụng lao động với người lao động. Người sử dụng lao động không nhất thiết phải gặp mặt trực tiếp người lao động mà có thể thông qua các phương tiện thông tin liên lạc như thư tín, điện thoại, telex, fax,... nhưng quan trọng là không được tiến hành giao kết thông qua bất kì bên thứ ba nào.

Ngoài ra, khi giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động không được giữ các bản gốc giấy tờ tùy thân, bằng cấp chứng chỉ của người lao động hay yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản cho việc thực hiện hợp đồng lao động.⁷¹ Quy định này có ý nghĩa trong việc đảm bảo cho người lao động thực hiện quyền tự do làm việc cho nhiều người lao động khác nhau, đảm bảo người lao động có thể tham gia vào quan hệ lao động mà không bị giới hạn về điều kiện kinh tế của họ.

Pháp luật còn bảo vệ người lao động khi quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động về việc chuyển hóa loại hợp đồng đã giao kết tại khoản 2 Điều 22 Bộ luật lao động 2012. Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng

⁷¹ Điều 18 Bộ luật lao động 2012

lao động theo mùa vụ hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động mới với người lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ đã giao kết trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Quy định này bảo vệ quyền lợi cho người lao động vì đối với hợp đồng lao động có thời hạn từ 12 tháng trở lên, người lao động thường được đảm bảo hơn về chế độ, quyền lợi cũng như việc làm và trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động cũng cao hơn.

Thứ ba, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện hợp đồng lao động.

Một là, trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được làm việc theo đúng công việc đã thỏa thuận.

Như đã khẳng định, quan hệ lao động được xác lập trên cơ sở thỏa thuận thông qua hình thức chủ yếu là giao kết hợp đồng lao động, trong đó bao gồm sự thỏa thuận về việc làm. Vì vậy, người sử dụng lao động có trách nhiệm phải bảo đảm quyền được làm việc theo đúng thỏa thuận tại hợp đồng lao động. Thêm vào đó người sử dụng lao động không có quyền thay đổi công việc trái với hợp đồng đã giao kết.

Tuy nhiên, người sử dụng lao động vẫn có quyền chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng trong một số trường hợp đặc biệt như khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động. Quy định này là cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động. Tuy nhiên để đảm bảo quyền lợi của người lao động, khi điều chuyển lao động, người sử dụng lao động phải đảm bảo mức lương ở công việc mới không thấp hơn 85% mức lương ở công việc cũ và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.⁷² Trong trường hợp người sử dụng lao động đã tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động đủ 60 ngày làm

⁷² Điều 31 Bộ luật lao động 2012.

việc cộng dồn trong một năm, nếu tiếp tục phải tạm thời chuyển NLD đó làm công việc khác so với hợp đồng lao động thì phải được sự đồng ý của NLD bằng văn bản.⁷³

Bên cạnh đó, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thực hiện hợp đồng lao động còn được thể hiện ở quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động. Mục đích của tạm hoãn hợp đồng lao động chủ yếu là để bảo vệ người lao động. Các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động hầu như đều xuất phát từ lý do khách quan dẫn đến người lao động không thể thực hiện được hợp đồng lao động như thực hiện nghĩa vụ quân sự, bị tạm giữ, tạm giam... Trong những trường hợp này, người lao động vẫn có thể được nhận lại làm việc khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng.⁷⁴

Trách nhiệm đảm bảo cho người lao động được làm việc theo đúng công việc đã thỏa thuận còn được pháp luật đặt ra đối với người sử dụng lao động trong các trường hợp liên quan đến tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Người sử dụng lao động phải trả lương đầy đủ và không tính vi phạm kỷ luật lao động trong trường hợp người lao động từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.⁷⁵

Pháp luật cũng tính đến những trường hợp người lao động ngừng việc và quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong những trường hợp đó để bảo vệ việc làm cho người lao động. Trong trường hợp người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động hoặc sau khi hết thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động mà ngừng việc, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lương ngừng việc cho người lao động theo quy định tại Điều 98 của Bộ luật lao động. Trường hợp người lao động ngừng việc do lỗi của người lao động thì người sử dụng lao động không có trách nhiệm trả lương.

Bên cạnh đó, người sử dụng lao động sử dụng từ 10 lao động trở lên còn có trách nhiệm ban hành nội quy lao động⁷⁶ và không được xử lý kỷ luật trái quy định. Nội quy lao động được hiểu là văn bản do người sử dụng lao động ban hành, quy định về các quy tắc xử sự mà người lao động có trách nhiệm bắt buộc

⁷³ Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

⁷⁴ Điều 32, Điều 33 Bộ luật lao động; Điều 9 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.

⁷⁵ Khoản 2, Điều 140 Bộ luật lao động 2012.

⁷⁶ Điều 119 Bộ luật lao động 2012

phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động nhằm xác lập trật tự lao động, chuẩn mực chung trong một doanh nghiệp. Quy định về nội quy lao động có ý nghĩa rất lớn trong việc quản lý lao động và xử lý kỷ luật lao động. Nội quy lao động cần liệt kê đầy đủ các hành vi vi phạm cùng hình thức xử phạt tương ứng. Người sử dụng lao động chỉ được quyền xử lý kỷ luật nếu họ có hành vi vi phạm được quy định cụ thể trong Nội quy lao động. Vì thế trách nhiệm này góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Ngoài ra, khi xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động còn phải tuân thủ các quy định về nguyên tắc, trình tự, thời hiệu, hình thức xử lý kỷ luật lao động.

Hai là, trách nhiệm trả lương cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Tiền lương đóng vai trò quan trọng đối với mỗi một người lao động, là nguồn chủ yếu nuôi sống bản thân và gia đình người lao động. Người lao động thiết lập quan hệ lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động, “bán” sức lao động của mình cho người sử dụng lao động để nhận về tiền lương. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Nên khi thực hiện quan hệ lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lương theo đúng thỏa thuận trong hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn cho người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả lương trực tiếp hoặc thông qua người cai thầu, người có vai trò trung gian tương tự. Tuy nhiên nếu 2 chủ thể trên không trả lương hoặc lương không đầy đủ và không đảm bảo quyền lợi khác cho người lao động thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và đảm bảo các quyền lợi đó cho người lao động. Người sử dụng lao động phải tuân theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, căn cứ vào thực tế lao động và năng suất đạt được để trả lương đầy đủ cho người lao động. Thời hạn trả lương tùy thuộc vào tính chất công việc và hình thức trả lương mà người sử dụng lao động áp dụng. Trường hợp đặc biệt do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng thời hạn theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động thì không được trả chậm quá 01 tháng. Nếu chậm trả hơn 15 ngày thì người sử dụng lao động phải trả thêm một khoảng tiền lãi suất.⁷⁷ Quy định này nhằm bảo vệ người lao động không bị chiếm dụng tiền lương làm ảnh hưởng đến cuộc sống hằng

⁷⁷ Điều 24, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung Bộ luật lao động.

ngày. Ngoài ra, người sử dụng lao động còn phải thực hiện đúng các quy định về mức lương tối thiểu, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương... mà pháp luật đã quy định nhằm bảo vệ quyền được trả lương của người lao động không bị xâm phạm. Nếu người sử dụng lao động có những hành vi trả lương không đúng hạn, trả lương thấp hơn mức quy định tại thang lương, bảng lương, trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng thì sẽ bị phạt tiền, bị áp dụng các hình phạt bổ sung và buộc áp dụng các biện pháp khắc phục hậu quả theo quy định tại khoản 10 Điều 1 Nghị định số 88/2015/NĐ-CP.

Người sử dụng lao động còn phải trả lương cho người lao động trong thời gian học nghề, tập nghề khi người lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách⁷⁸ và phải trả lương thử việc cho người lao động không thấp hơn mức tối thiểu do pháp luật quy định⁷⁹.

Ba là, trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động cho người lao động.

Theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 6 Bộ luật lao động 2012, Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội 2014, Điều 12 Luật bảo hiểm y tế 2014, Điều 43 Luật việc làm 2013, người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp khi tham gia quan hệ lao động với người lao động. Theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH ban hành quy trình thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế thì mức đóng của người sử dụng lao động đối với các loại bảo hiểm bắt buộc như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp lần lượt là 17,5%, 3%, 1%.

Pháp luật còn đặt ra trách nhiệm hình sự nếu người sử dụng lao động có hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Theo đó, nếu người sử dụng lao động có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động mà gian dối hoặc bằng thủ đoạn khác để không đóng hoặc không đóng đầy đủ theo quy định từ 06 tháng trở lên trong các trường hợp quy định tại Điều 216 Bộ luật hình sự 2015, đã bị xử phạt vi phạm hành chính về hành vi này mà còn vi phạm, thì có thể chịu các hình phạt như phạt tiền, phạt cải tạo không giam giữ hoặc phạt tù tùy theo mức độ phạm tội.

Bốn là, trách nhiệm phải đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

⁷⁸ Khoản 2 Điều 61 Bộ luật lao động 2012

⁷⁹ Điều 28 Bộ luật lao động 2012

Con người luôn là trung tâm của mọi sự phát triển. Suy cho cùng phát triển kinh tế, hay các quan hệ xã hội đều nhằm phục vụ lợi ích con người. Để đạt được những sự phát triển đó thì con người lại là yếu tố đóng vai trò quan trọng. Đối với phát triển kinh tế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong ba trụ cột cơ bản. Nhận thức rõ vai trò của việc phát huy nhân tố con người, trong quan hệ lao động, trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động được đặt lên vai người sử dụng lao động.

Có hai hình thức học nghề ở doanh nghiệp. Đó là học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp và đào tạo, đào tạo lại nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động. Ở mỗi hình thức thì trách nhiệm đào tạo nghề của người sử dụng là khác nhau.

Học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp là trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào để đào tạo nghề và sau đó sử dụng. Với hình thức đào tạo nghề này, người sử dụng lao động không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí của người học. Về hình thức pháp lý, khi nhận người vào học hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề, hợp đồng được làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản. Để bảo vệ người học nghề, pháp luật còn quy định trách nhiệm trả lương của người sử dụng lao động cho người lao động trong trường hợp họ trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, mức lương do hai bên thỏa thuận. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng đào tạo nghề. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.⁸⁰

Đào tạo, đào tạo lại, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề là hình thức là hình thức học nghề đối với người lao động đang làm việc cho người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có hai nhiệm vụ pháp định, không cần có sự thỏa thuận như một sự ưu đãi của người sử dụng đối với người lao động như sau: 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 người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.⁸¹ Đối với hình thức đào tạo này, người lao động có thể được đào tạo tại doanh nghiệp hoặc ngoài doanh nghiệp, nhưng toàn bộ kinh phí đều do người sử dụng lao động chi trả, hai bên xác lập hợp đồng đào tạo theo quy định của pháp

⁸⁰ Điều 62 Bộ luật lao động 2012

⁸¹ Điều 60 Bộ luật lao động 2012

luật.⁸² Chi phí đào tạo có thể kể đến như chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy móc thiết bị...

Trách nhiệm này vừa đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của người sử dụng lao động, vừa có ý nghĩa bảo đảm việc làm cho người lao động.

Thứ tư, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong chấm dứt hợp đồng lao động.

Bảo đảm quyền làm việc lâu dài, không bị mất việc một cách vô lý là một trong những nội dung bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Việc làm đóng vai trò quan trọng đối với mỗi cá nhân và toàn bộ nền kinh tế, đời sống xã hội, có mối quan hệ mật thiết và chi phối hoạt động của từng cá nhân, nền kinh tế, xã hội. Việc làm tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình người lao động. Mức độ tạo ra việc làm cho người lao động của người sử dụng lao động cũng là một chỉ tiêu đánh giá năng lực, tính hiệu quả và trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động. Nên việc đảm bảo việc làm cho người lao động là cần thiết đối với mỗi bên. Trách nhiệm đảm bảo quyền làm việc lâu dài, không bị mất việc một cách vô lý cho người lao động là điều cơ bản và có ý nghĩa trong quan hệ lao động.

Không chỉ người lao động mà cả người sử dụng lao động đều mong muốn mối quan hệ lao động với đối phương được lâu dài ổn định. Việc giữ mối quan hệ ổn định, lâu dài giúp họ đều đạt được những nhu cầu và lợi ích của mình. Người lao động có thu nhập ổn định để chi trả cho nhu cầu của bản thân và gia đình. Người sử dụng lao động có nhân lực để sản xuất kinh doanh, mang lại lợi ích kinh tế cho họ. Không những thế, việc giữ mối quan hệ lao động lâu dài giúp các bên có điều kiện nâng cao tay nghề, trình độ làm việc và năng suất lao động, hiệu quả kinh tế mà ít tốn kém chi phí và thời gian hơn so với mối quan hệ lao động không lâu dài.

Có ba trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động: đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lí do kinh tế.

Một là, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động còn có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 15 ngày trước thời điểm này. Quy định này nhằm hạn chế tình

⁸² Điều 62 Bộ luật lao động 2012

trạng người lao động thất nghiệp do không biết trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động để đi tìm công việc mới.

Hai là, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trường hợp dựa vào ý chí của một bên chủ thể chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà không phụ thuộc vào ý chí của phía chủ thể bên kia. Người sử dụng lao động và người lao động đều có quyền đơn phương chấm dứt lao động khi gặp các trường hợp pháp luật quy định.

Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc, bị ốm đau tai nạn đã điều trị trong một khoảng thời gian nhưng chưa bình phục, hoặc do bất khả kháng mà người sử dụng lao động buộc phải thu hẹp sản xuất. Khi đó người sử dụng có nghĩa vụ báo trước cho người lao động một khoảng thời gian theo pháp luật quy định. Nhưng quyền này của người sử dụng lao động vẫn phải đảm bảo cho người lao động không bị mất việc một cách vô lý khi họ ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng, đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý; lao động nữ trong trường hợp bảo vệ thai sản; người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.⁸³ Vì đó là những trường hợp họ được nghỉ chính đáng, người lao động không bị mất việc một cách vô lý trong thời gian này.

Pháp luật còn có bảo vệ người lao động khi bị mất việc làm một cách vô lý thông qua quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Theo đó, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động; trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường, người lao động được đảm bảo về việc làm thông qua thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.⁸⁴

Xử lý kỷ luật có ảnh hưởng rất lớn đến việc làm của người lao động, đặc biệt là hình thức sa thải. Nếu người lao động bị mất việc làm do người lao động sa thải, thì việc sa thải này phải hợp pháp, đúng căn cứ pháp lý và trình tự thủ tục tại

⁸³ Điều 39 Bộ luật lao động 2012

⁸⁴ Điều 42 Bộ luật lao động 2012

Điều 126 và Điều 123 Bộ luật lao động và Nghị định số 148/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Ba là, chấm dứt hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lí do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo vệ việc làm cho người lao động thông qua việc tiếp tục sử dụng số lao động hiện có, xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động, hoặc trả trợ cấp mất việc làm nếu không giải quyết được việc làm mới cho người lao động như sau:⁸⁵ có phương án dụng lao động để giải trình về kế hoạch lao động, khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ thì người sử dụng lao động phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng nếu có chỗ làm việc mới, trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành sửa đổi bổ sung hợp đồng lao động.

Khi chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp, trừ trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải, người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu. Người lao động phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc do người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lí do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm này theo quy định tại Điều 48, Điều 49 Bộ luật lao động 2012 và hướng dẫn tại Nghị định số 148/2018/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

1.2.3. Nhóm quy định về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Việc làm luôn là nhu cầu thiết yếu của toàn xã hội. Vì vậy trong bất kỳ hình thái xã hội nào hoạt động tìm kiếm việc làm luôn mang tính cấp thiết. Thông thường, hoạt động tìm kiếm việc làm sẽ được người lao động và người sử dụng lao động liên hệ trực tiếp với nhau. Theo đó người sử dụng lao động sẽ

⁸⁵ Điều 44 Điều 45 Bộ luật lao động 2012.

đăng thông tin tuyển dụng, và người lao động sẽ tự tìm kiếm các thông tin này bằng hình thức “thủ công” tại các cơ quan, doanh nghiệp có công việc phù hợp với mình. Tuy nhiên trong thời kỳ công nghiệp hóa, hội nhập vào các thị trường khu vực cũng như toàn cầu và đầu tư trực tiếp nước ngoài tăng lên đã và đang biến thị trường lao động trở thành nơi mà cơ hội việc làm, yêu cầu về trình độ và kỹ năng trở nên chính thức hơn. Theo đó, cần áp dụng các phương thức kết nối giữa công việc tuyển dụng với người tìm việc hiệu quả và dễ tiếp cận hơn.⁸⁶ Vì vậy, các tổ chức dịch vụ việc làm đã ra đời với mục đích làm cầu nối việc làm gián tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Theo quy định của pháp luật, Nhà nước có trách nhiệm quy định điều kiện, thủ tục thành lập, chức năng, vai trò của tổ chức dịch vụ việc làm⁸⁷. Ngoài ra, Nhà nước còn có nghĩa vụ quản lý tổ chức và hoạt động của trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm⁸⁸ để phát huy tối đa vai trò của tổ chức dịch vụ việc làm trong việc đảm bảo quyền được làm việc cho người lao động.

Tổ chức dịch vụ việc làm có ba nhóm chức năng cơ bản như sau:

*Thứ nhất, tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động*⁸⁹. Đây là chức năng cơ bản và đóng vai trò quan trọng của tổ chức dịch vụ việc làm vì nó thể hiện quyền được tự do làm việc và lựa chọn nghề nghiệp của người lao động. Với quy định này, tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng phục vụ cho nhu cầu cơ bản của người lao động về việc làm. Người lao động được tư vấn, cung cấp những thông tin cơ bản về việc làm phù hợp với trình độ trí thức hay trình độ tay nghề của mỗi người hoặc nhóm việc làm mà họ quan tâm. Ngoài ra, họ còn được dạy nghề để có các kỹ năng làm việc, tiếp cận với việc làm tốt hơn.

*Thứ hai, chức năng cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động*⁹⁰. Theo đó, tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng tuyển mộ lao động phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động. Điều này đồng thời cũng tạo ra cơ hội việc làm, môi trường làm việc cho người lao động.

⁸⁶ Văn phòng tổ chức lao động quốc tế tại Hà Nội, Thông cáo báo chí, 2019, Việt Nam gia nhập Công ước về Tổ chức Dịch vụ Việc làm của ILO, sẵn sàng thúc đẩy thị trường lao động hiệu quả,

https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_666137/lang--vi/index.htm, xem 14/4/2019

⁸⁷ Điều 14 Bộ Luật Lao động Việt Nam 2012

⁸⁸ Khoản 4 Điều 6 Luật Việc làm 2013

⁸⁹ Khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động Việt Nam 2012

⁹⁰ Khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động Việt Nam 2012

*Thứ ba, chức năng thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật*⁹¹. Tổ chức dịch vụ việc làm được ví như giao điểm của hai mạng thông tin – mạng thông tin về người lao động tìm kiếm việc làm, học nghề và mạng thông tin về người sử dụng lao động đang tìm kiếm lao động phù hợp với yêu cầu của mình. Vì vậy, các tổ chức dịch vụ việc làm đóng vai trò cốt lõi trong việc cung cấp thông tin thị trường lao động. Với chức năng này, tổ chức dịch vụ việc làm có thể giúp Nhà nước, các chủ thể trong quan hệ lao động có thông tin, nguồn dữ liệu cho biết thị trường lao động đang biến chuyển như thế nào. Từ đó, Nhà nước có thông tin, cơ sở để xem xét, đánh giá, quyết định chính sách việc làm nhằm tạo ra các chính sách phát triển việc làm, chương trình việc làm tốt hơn. Ngoài ra, người lao động cũng có sự chủ động trong sự lựa chọn học nghề, làm việc phù hợp với mỗi cá nhân và nhu cầu của xã hội.

Pháp luật lao động Việt Nam quy định tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

Trung tâm dịch vụ việc làm là đơn vị sự nghiệp công lập, được thành lập và hoạt động theo quy định của Chính phủ. Trung tâm dịch vụ việc làm bao gồm: trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước thành lập và trung tâm dịch vụ việc làm do tổ chức chính trị - xã hội thành lập. Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập phải phù hợp với quy hoạch do Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, có mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ cụ thể và có đủ điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhân lực theo quy định.⁹²

Trung tâm dịch vụ việc làm có chức năng, nhiệm vụ được quy định đầy đủ tại Điều 38 **Luật Việc làm** và tại Điều 5 Nghị định 196/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 về quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm, bao gồm 9 nhiệm vụ sau:

Một là, tư vấn học nghề cho người lao động về lựa chọn nghề, trình độ đào tạo, nơi học phù hợp với khả năng và nguyện vọng; Tư vấn việc làm cho người lao động về lựa chọn công việc phù hợp với khả năng và nguyện vọng; về kỹ năng thi tuyển; về tự tạo việc làm, tìm việc làm trong và ngoài nước; Tư vấn cho người sử dụng lao động về tuyển dụng lao động; về quản trị và phát triển nguồn nhân lực; về sử dụng lao động và phát triển việc làm; Tư vấn về các chính sách, pháp luật lao động cho người lao động, người sử dụng lao động.

⁹¹ Khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động Việt Nam 2012

⁹² Khoản 1 Điều 37 Luật Việc làm 2013

Hai là, giới thiệu việc làm cho người lao động, cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động, bao gồm: giới thiệu người lao động cần tìm việc làm với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân cần tuyển lao động; cung ứng lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; tuyển lao động thông qua thi tuyển để lựa chọn những người đủ điều kiện, đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động; giới thiệu, cung ứng lao động cho các đơn vị, doanh nghiệp được cấp phép đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động để tổ chức đưa lao động trên địa bàn hoạt động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

Ba là, thu thập, phân tích, dự báo và cung ứng thông tin thị trường lao động, bao gồm: nhu cầu tuyển lao động, nhu cầu việc làm, tiêu chuẩn lao động, tiền lương, tiền công trên địa bàn hoạt động, của vùng và cả nước.

Bốn là, tổ chức các khóa đào tạo, tập huấn nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm và các khóa đào tạo kỹ năng, dạy nghề khác theo quy định của pháp luật.

Năm là, hỗ trợ người lao động dịch chuyển từ nghề này sang nghề khác, di chuyển từ địa phương này sang địa phương khác, dịch chuyển ra nước ngoài làm việc và các loại hỗ trợ di chuyển khác theo quy định của pháp luật.

Sáu là, tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về lao động, việc làm.

Bảy là, thực hiện các chương trình, dự án về việc làm.

Tám là, thực hiện hoạt động sự nghiệp bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

Chín là, thực hiện các dịch vụ khác theo quy định của pháp luật.

Các Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức thực hiện đầy đủ 9 chức năng nhiệm vụ như quy định ở trên. Các Trung tâm thuộc hội, đoàn thể quần chúng và Bộ quốc phòng thực hiện 8 nhiệm vụ (không thực hiện hoạt động sự nghiệp bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật).

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp. Giấy phép hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ việc làm có thời hạn tối đa là 05 năm (60 tháng). Ngoài ra, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm phải đáp ứng các điều kiện về địa điểm trụ sở, chi nhánh phải ổn định, có thời hạn từ 03 năm (36 tháng); điều kiện về bộ máy chuyên trách để thực hiện các hoạt động dịch vụ việc làm; phải thực hiện ký quỹ 300.000.000 đồng (ba trăm triệu đồng) tại ngân hàng

thương mại nơi doanh nghiệp mở tài khoản giao dịch chính nhằm sử dụng để giải quyết các rủi ro và các khoản phải đền bù có thể xảy ra trong quá trình hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp.

Tại Điều 3 Nghị định 52/2014/NĐ-CP quy định các hoạt động của doanh nghiệp hoạt động việc làm như sau: tư vấn cho người lao động lựa chọn nghề, trình độ đào tạo, nơi học, việc làm phù hợp với khả năng và nguyện vọng, kỹ năng thi tuyển, tạo việc làm, tìm việc làm; tư vấn cho người sử dụng lao động tuyển dụng, quản lý lao động; quản trị và phát triển nguồn nhân lực, sử dụng lao động và phát triển việc làm; giới thiệu việc làm cho người lao động, cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, phân tích, dự báo và cung ứng thông tin thị trường lao động; tổ chức đào tạo, tập huấn nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm và đào tạo kỹ năng, dạy nghề theo quy định của pháp luật; thực hiện các chương trình, dự án về việc làm.

Như vậy, sự có mặt có tổ chức dịch vụ việc làm tạo điều kiện cho người lao động và người sử dụng lao động tiếp cận thông tin về thị trường lao động, chủ động hơn khi có nhu cầu tìm kiếm việc làm hay tìm kiếm nhân công. Việc quy định hai loại hình tổ chức dịch vụ việc làm sẽ tạo thêm cơ hội cho việc xúc tiến việc làm trong và ngoài nước, bảo đảm thuận lợi cho cả quá trình sản xuất kinh doanh và nhu cầu về công ăn việc làm của người lao động trong xã hội.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua việc nghiên cứu và phân tích các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế ILO; quan điểm của Chủ nghĩa Mac-Lenin;... về vấn đề bảo vệ người lao động và việc làm của người lao động. Đề tài đã làm rõ khái niệm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Theo đó, *““Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là bảo đảm cho người lao động quyền được làm việc, tự do lựa chọn việc làm, được có những điều kiện việc làm thuận lợi và an toàn, đồng thời không bị thay đổi, bị mất việc làm một cách vô lí”*. Ngoài ra, đề tài cũng đã phân tích ý nghĩa của việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đối với các bên chủ thể trong quan hệ lao động, đối với Nhà nước và xã hội. Không chỉ vậy, nhóm tác giả còn đề cập đến ba biện pháp cơ bản, có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ việc làm cho người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng. Đó là: biện pháp thông qua đại diện lao động; biện pháp thông qua cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về lao động; biện pháp quy định trách nhiệm của các chủ thể và chế tài xử lý khi có vi phạm.

Trong chương này, đề tài cũng thể hiện được quy định của pháp luật Lao động Việt Nam về trách nhiệm của các chủ thể Nhà nước, người sử dụng lao động, tổ chức dịch vụ việc làm qua ba giai đoạn cơ bản. Đó là: giai đoạn giải quyết việc làm bảo đảm quyền được làm việc, quyền được tự do lựa chọn việc làm cho người lao động (hay còn gọi là giai đoạn tạo việc làm); trong thời điểm giao kết và quá trình thực hiện hợp đồng; trong giai đoạn chấm dứt hợp đồng lao động.

Từ bức tranh tổng quan đó, nhóm tác giả có thể làm nổi bật sự khác nhau giữa quy định của pháp luật và thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về trách nhiệm của các chủ thể trên ở chương 2.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT TẠI TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

2.1.1. Nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo vệ người lao động trong vấn đề việc làm.

Nhà nước tham gia vào quan hệ lao động thông qua hệ thống hành chính Nhà nước từ Trung ương đến địa phương (Chính phủ, cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương) với chức năng xây dựng, ban hành và hướng dẫn thực hiện Luật lao động; tổ chức triển khai giám sát, kiểm tra, thanh tra việc thực thi Luật lao động; tổ chức các thiết chế nhằm đảm bảo và hỗ trợ quan hệ lao động, điều hòa lợi ích trong quan hệ lao động.

Sau hơn 30 năm thực hiện công cuộc đổi mới đất nước, vấn đề việc làm ở nước ta đã từng bước được giải quyết theo hướng tuân theo quy luật khách quan của kinh tế hàng hóa và thị trường lao động, góp phần đưa nền kinh tế nước ta phát triển đạt được những thành tựu to lớn có ý nghĩa lịch sử. Tuy nhiên, thực trạng vấn đề việc Nhà nước tham gia vào quan hệ lao động với vị trí là bên thứ ba để bảo vệ người lao động trong vấn đề việc làm ở nước ta hiện nay vẫn còn có nhiều bất cập, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển của nền kinh tế. Điều đó thể hiện ở các khía cạnh:

Thứ nhất, việc Nhà nước có trách nhiệm tạo điều kiện tìm kiếm việc làm, giải quyết việc làm.

Giải quyết việc làm, tạo việc làm cho người lao động là yếu tố quan trọng không thể thiếu trong tiến trình phát triển của mỗi đất nước. Vì vậy, đây là vấn đề chung, là trách nhiệm chung của toàn xã hội. Mà trong đó, Nhà nước phải đóng vai trò là “mũi tên dẫn đường”, là chủ thể có trách nhiệm hàng đầu trong việc giải quyết việc làm cho người lao động. Đối với Việt Nam, Nhà nước đã chủ trương ban hành các quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc xây dựng các chính sách hỗ trợ phát triển việc làm, chương trình việc làm trung ương cũng như địa phương khá đầy đủ, hợp lý. Không chỉ vậy, trong quy định về chính sách hỗ trợ việc làm, Nhà nước còn chủ động xây dựng Quỹ quốc gia

về việc làm nhằm hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm; hỗ trợ doanh nghiệp gặp khó khăn do suy giảm kinh tế để hạn chế người lao động mất việc làm; hỗ trợ phát triển tổ chức dịch vụ việc làm để thúc đẩy quá trình tạo việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, việc quy định Quỹ quốc gia về việc làm chưa thực sự hoàn chỉnh. Theo quy định Điều 26 Nghị định số 61/2015/NĐ-CP quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm, đối tượng vay vốn của Quỹ quốc gia về việc làm là doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh hay người lao động thì lãi suất vay vốn bằng lãi suất vay vốn đối với hộ nghèo theo từng thời kỳ do Thủ tướng Chính phủ quy định. Như vậy, câu hỏi đặt ra khi quy định mức lãi suất ưu đãi quá thấp cho các đối tượng thuộc chính sách hỗ trợ việc làm liệu đã thực sự hợp lý hay chưa? Cần phải nhìn nhận một cách khách quan rằng đối tượng được vay vốn là doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh hay người lao động, nhóm đối tượng này không thực sự rơi vào trường hợp quá khó khăn như các hộ nghèo. Việc hưởng vốn vay với lãi suất thấp như vậy có thể tạo nên cảm giác bất bình đẳng đối với các chủ thể kinh doanh khác hoặc đối tượng khác không thuộc đối tượng vay vốn của Quỹ Quốc gia về việc làm. Không chỉ vậy, việc quy định mức lãi suất quá thấp có thể dẫn tới tâm lý phụ thuộc, nhiều đối tượng sẽ lợi dụng chủ trương của Nhà nước để vay vốn thay vì tiến hành vay vốn tại các tổ chức tín dụng và chịu mức lãi suất cao hơn. Ngoài ra, một số đối tượng vay có thể ỷ lại, kéo dài thời gian trả nợ vì lãi suất thấp. Việc quy định Quỹ Quốc gia về việc làm có ý nghĩa quan trọng trong việc thể hiện sự quan tâm, trách nhiệm của Nhà nước trong việc hỗ trợ các đối tượng thuộc chính sách được vay vốn, nhằm tạo ra nhiều cơ hội việc làm, ổn định việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, với việc quy định mức lãi suất vay vốn không hợp lý có thể gây nên các hiệu quả “ngược”. Vì vậy, việc quy định cân bằng giữa đảm bảo phù hợp với khả năng của các đối tượng, vừa có tác dụng thúc đẩy phát triển là vô cùng quan trọng.

Thứ hai, Nhà nước có trách nhiệm tạo hành lang pháp lý bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Một là, Nhà nước có trách nhiệm ban hành các quy phạm pháp luật về thử việc

Theo quy định tại khoản 1 Điều 29 Bộ luật lao động, khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Tuy nhiên, nếu sau khi hết thời hạn thử việc, nếu người lao động chưa đạt yêu cầu của người sử dụng lao động nên các bên vẫn tiếp tục gian thử việc thì sẽ giải quyết như thế nào?

Hai là, Nhà nước có trách nhiệm ban hành các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

Nhà nước quy định người sử dụng lao động phải có trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động khi xác lập quan hệ lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn, nếu các bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần. Sau đó, nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Theo đó, việc ấn định số lần tối đa được ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn chỉ được áp dụng đối trường hợp các bên ký kết các hợp đồng lao động liền mạch, liên tục. Như vậy, việc giao kết các hợp đồng lao động không xác định thời hạn không liên tục, cách khoảng thì có bị điều chỉnh được giao kết tối đa hai lần hay không?

Ngoài ra, Pháp luật Lao động Việt Nam cho phép người lao động chưa thành niên được phép lao động trong một số công việc nhất định. Theo đó, đối với người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi khi giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện; còn đối với trường hợp người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng lao động với người dưới 15 tuổi phải thông qua người đại diện và có sự đồng ý của người lao động. Theo quy định của pháp luật dân sự, người chưa thành niên là người có năng lực hành vi dân sự chưa đầy đủ. Vì vậy, việc Nhà nước ban hành các quy định có sự đồng ý hoặc phải thông qua người đại diện khi ký kết hợp đồng nhằm bảo vệ tốt nhất người lao động chưa thành niên khi tham gia quan hệ lao động. Hiện nay, xã hội đang dần phát triển, số lượng lao động từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi lựa chọn lao động hoặc học nghề thay vì học tiếp chương trình THPT đang dần tăng lên. Tuy nhiên, số đông người đại diện của họ lại không đồng ý với nguyện vọng của người lao động mà mong muốn hoặc bắt ép con em họ tiếp tục phải đi học chương trình THPT, hoặc các chương trình đào tạo cao hơn. Ở phương diện khách quan, có thể thấy những mong muốn, nguyện vọng của số đông người đại diện lao động chưa thành niên đều xuất phát từ sự quan tâm, mong muốn cuộc sống tốt đẹp cho nhóm lao động này. Nhưng việc người lao động chưa thành niên tham gia lao động không hẳn là con đường xấu. Nếu người lao động thực sự mong muốn được tham gia quan hệ lao động, phù hợp với công việc và thuộc nhóm công việc được Nhà nước cho phép thì việc này hoàn toàn hợp pháp. Việc quy định trong mọi trường hợp khi nhóm lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi ký kết hợp đồng lao động phải có sự đồng ý của người đại diện có thể dẫn đến nhiều trường hợp người lao động không nhận được sự đồng ý của người đại diện chỉ vì các lý do chủ quan mà không phải vì bảo vệ người lao động.

Không chỉ vậy, theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 3 Nghị định 05/2015/NĐ-CP về quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, trường hợp người sử dụng lao động giao kết hợp đồng với người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi thì phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Tuy nhiên, đối với trường hợp giao kết hợp đồng lao động với người dưới 15 tuổi thì pháp luật chỉ quy định phải thông qua người đại diện và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi mà chưa quy định cụ thể hình thức của sự đồng ý của người dưới 15 tuổi là gì. Việc thể hiện sự đồng ý của người dưới 15 tuổi phải được thể hiện bằng hình thức văn bản hay có thể thông qua lời nói hoặc hành động?

Hơn thế nữa, về quy định hình thức hợp đồng vẫn còn chưa bao quát, còn nhiều thiếu sót. Theo quy định tại Bộ luật lao động, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản ngoại trừ trường hợp đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói. Theo đó, việc quy định phần lớn hình thức của hợp đồng lao động bằng văn bản có quá cứng nhắc hay không trong khi hiện nay đang có nhiều hình thức hợp đồng khác có giá trị tương đương như hợp đồng lao động bằng văn bản như hình thức hợp đồng thông qua email, điện báo, telex, fax, thông điệp dữ liệu,... Thực tiễn cho thấy, hiện nay cùng với sự phát triển của khoa học-công nghệ, hiện đại hóa, đa phương hóa đất nước, nhiều việc làm mới ra đời chỉ yêu cầu thực hiện thông qua internet, thông qua các phương tiện truyền thông như mạng xã hội, hoặc những việc làm không cần thiết phải di chuyển như dịch thuật, viết bài,... Vì vậy, các công việc này không yêu cầu khắt khe về địa điểm làm việc, nó có thể thực hiện tại địa điểm của người sử dụng lao động, địa điểm của người lao động hoặc các địa điểm khác phù hợp. Vậy liệu, nếu khi tuyển dụng lao động công việc kể trên mà người sử dụng lao động có khoảng cách địa lý xa, việc trực tiếp ký hợp đồng lao động bằng văn bản đã thực sự hợp lý hay chưa? Chúng ta có nên quy định bổ sung thêm một số hình thức khác của hợp đồng lao động để tăng tính linh động hay không? Ngoài ra, hợp đồng lao động là căn cứ pháp lý quan trọng, thể hiện quyền và nghĩa vụ của các bên chủ thể hợp đồng, bao gồm các nội dung về tiền lương, thưởng, giờ làm, các chế độ ưu đãi khác. Vì vậy, nếu quy định việc giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với các công việc tạm thời dưới 03 tháng thì liệu người lao động có được bảo vệ đầy đủ về các quyền và lợi ích hợp pháp của mình không? Nếu xảy ra tranh chấp, phải căn cứ ở đâu để xác định các quyền và nghĩa vụ của các bên theo thỏa thuận ban đầu?

Ba là, Nhà nước có trách nhiệm ban hành các quy phạm pháp luật về học nghề.

Sau khi hết thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp, Bộ luật lao động còn chưa quy định rõ ràng những vấn đề sau: (i) Trường hợp người lao động sau thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp thì nếu doanh nghiệp tuyển dụng chính thức, người lao động có phải thử việc nữa hay không? (ii) Khi hết thời gian học nghề, theo quy định tại khoản 3 Điều 61 thì doanh nghiệp phải ký kết hợp đồng lao động nhưng: nếu người học nghề, tập nghề không đạt yêu cầu học nghề, tập nghề thì việc pháp luật quy định nghĩa vụ doanh nghiệp phải ký hợp đồng lao động là không đúng nguyện vọng của doanh nghiệp, không khả thi, hay nếu không đạt yêu cầu thì có phải đào tạo tiếp hay không? (iii) thêm vào đó, việc pháp luật không có hướng dẫn chi tiết về việc đáp ứng "đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này" là những điều kiện cụ thể gì làm cho các bên không biết áp dụng thế nào khi ký kết hợp đồng lao động.

Bốn là, Nhà nước ban hành các quy phạm pháp luật về nội quy lao động và xử lý kỷ luật.

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012, kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động. Theo đó, nếu định nghĩa như trên, người sử dụng lao động chỉ có quyền xử lý kỷ luật những hành vi vi phạm nội quy lao động, còn đối với các hành vi vi phạm hợp đồng lao động, pháp luật lao động mà nội quy lao động không quy định thì người sử dụng lao động có được xử lý kỷ luật không?

Ngoài ra, tại Điều 119 Bộ luật Lao động quy định về nội dung của nội quy lao động không đề cập đến chủ thể có thẩm quyền xử lý kỷ luật. Như vậy, ai có thẩm quyền xử lý kỷ luật người lao động, cơ sở nào để người lao động biết được người xử lý kỷ luật mình có thẩm quyền hay không?

Không chỉ vậy, đối với trường hợp doanh nghiệp có chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất kinh doanh đặt tại nhiều địa bàn khác nhau thì việc sử dụng nội quy lao động của trụ sở chính có phải đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền tại địa phương nơi có chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất kinh doanh đó không?

Hơn thế nữa, tại khoản 2 Điều 126 Bộ luật Lao động quy định trường hợp người sử dụng lao động được quyền sa thải khi người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Tuy nhiên, nếu người lao động tái phạm nhưng chỉ bị xử lý kỷ luật ở mức độ khiển trách, tức nghĩa là tái phạm nhưng bị xử lý kỷ luật nhẹ hơn lần đầu tiên vẫn được xem là một căn cứ sa thải thì đã thực sự hợp lý hay chưa?

Năm là, Nhà nước ban hành các quy phạm pháp luật về chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Trong các trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng, quy định chấm dứt hợp đồng lao động tại khoản 4 Điều 36 khi đồng thời thỏa mãn 2 điều kiện là: đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định. Vậy khi người lao động mới chỉ đủ tuổi hưởng lương hưu mà thời gian đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ thì không đủ căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động. Điều này cũng có thể dẫn tới việc người sử dụng lao động vi phạm điều cấm của pháp luật khi sử dụng người lao động cao tuổi trong những ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, những lý do mà điều luật hiện hành đưa ra hoặc là bất khả kháng hoặc rất nhạy cảm mà không người lao động nào muốn gặp phải. Trên thực tế, phần lớn người lao động nghỉ việc vì những lý do liên quan trực tiếp đến quyền lợi của họ như tiền lương, bảo hiểm, phúc lợi, thăng tiến, môi trường làm việc. Nên những quy định này vẫn chưa đáp ứng được tất cả nhu cầu thực tiễn và chưa phản ánh đúng như cầu của người lao động.

Sáu là, Nhà nước ban hành các quy phạm pháp luật về xử lý vi phạm

Về trách nhiệm xử lý các hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động. Nhà nước đã có trách nhiệm ban hành nhiều văn bản pháp luật về xử lý vi phạm hành chính như Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định về các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung 1 số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP,..đã quy định khá bao quát về các hành vi vi phạm hành chính về pháp luật lao động.

Tuy nhiên, việc xử lý vi phạm hành chính các hành vi vi phạm theo các nghị định trên vẫn còn một số điểm hạn chế nhất định. Nhìn chung, chế tài xử phạt vi phạm hành chính còn thấp, không đủ tính răn đe và không tương xứng với mức độ vi phạm. Ví dụ điển hình có thể thấy tại khoản 1 Điều 5 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP quy định về mức phạt tiền đối với hành vi không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc cố định có thời hạn trên 3 tháng; giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động theo quy định tại Điều 22 của Bộ luật Lao động. Mức phạt tiền cụ thể đối với hành vi này là từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động; từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động; Từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 51

người đến 100 người lao động; từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động; từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên. Hành vi không giao kết hợp đồng lao động là hành vi xâm phạm quyền cơ bản nhất của người lao động. Ngoài ra, việc không giao kết hợp đồng lao động có thể ảnh hưởng đến các quyền khác của người lao động như tiền lương, chế độ làm việc, có thể mất việc vô lý,... và đặc biệt xâm phạm về chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động. Như vậy, đây là hành vi vi phạm có tính chất nghiêm trọng tuy nhiên mức phạt tiền trong xử phạt hành chính lại còn quá thấp và không đủ răn đe.

Ngoài ra, về quy định thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động còn chưa hợp lý. Theo quy định tại mức xử phạt tiền của các hành vi vi phạm pháp luật hành chính về lĩnh vực lao động tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP, nhìn chung, mức xử phạt tiền thấp nhất mà Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định là 500.000 đồng. Trong khi đó theo khoản 1 Điều 37 Nghị định 95/2013/NĐ-CP, Thanh tra viên lao động, người được giao nhiệm vụ thực hiện nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành đang thi hành công vụ có quyền: phạt cảnh cáo; phạt tiền đến 500.000 đồng. Như vậy, việc quy định thẩm quyền xử phạt của Thanh tra lao động còn quá thấp và chưa hợp lý.

Đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động có tính chất tội phạm đã được Nhà nước cũng đã quy định một số hành vi vi phạm cấu thành tội phạm trong Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017. Cụ thể là các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Bộ luật hình sự 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017 là lần tiên, pháp luật Việt Nam có quy định xử lý hình sự các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN - tạo cơ sở pháp lý nghiêm khắc hơn đối với các hành vi đang gây bức xúc xã hội. Việc hình sự hóa hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động là đáp ứng yêu cầu đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động, bảo vệ các quan hệ pháp luật và những quy định trong lĩnh vực lao động được nghiêm chỉnh thực thi. Mặc dù vậy, đến nay, những quy định này vẫn chưa có văn bản hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cũng như chưa có văn bản hướng dẫn để áp dụng thống nhất về cách hiểu các khái niệm, tình tiết trong các điều luật như gian lận BHXH, BHYT, BHTN; trốn đóng BHXH; thủ đoạn tinh vi xảo quyệt là gì; có tính chất chuyên nghiệp bao gồm những hành vi nào. Ngoài về hồ sơ, trình tự thực hiện chuyển hồ sơ vi phạm có dấu hiệu tội phạm về BHXH, BHYT sang cơ

quan điều tra để xử lý quy định cũng cần được hướng dẫn để áp dụng thống nhất trong thực tiễn.

2.1.2. Nhóm quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ là trách nhiệm của Nhà nước mà còn là trách nhiệm của người sử dụng lao động. Với vị trí là chủ thể trực tiếp trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có vai trò, trách nhiệm quan trọng trong việc cân bằng giữa lợi ích cá nhân cũng như bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Chính vì vậy, pháp luật lao động Việt Nam luôn chú trọng những quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Trong những năm qua, cùng với sự vận động của xã hội, pháp luật lao động Việt Nam cũng đã có nhiều sự thay đổi tích cực. Trong đó, phải kể đến sự thay đổi về quy định trách nhiệm người sử dụng lao động đối với việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Cụ thể, tại Bộ luật lao động 2012 có nhiều quy định được sửa đổi, bổ sung như quy định về hợp đồng lao động (quy định các nghĩa vụ khi giao kết hợp đồng lao động, các nội dung khi thực hiện hợp đồng như bổ sung các trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động, bổ sung và thay đổi các trường hợp chấm dứt hợp đồng); quy định về trách nhiệm khi chấm dứt quan hệ lao động; quy định về trách nhiệm khi sa thải; quy định về trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động... Những thay đổi này đã kịp thời hạn chế những bất cập từ thực tiễn thi hành pháp luật về hợp đồng lao động; tăng sự linh hoạt trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động thông qua việc giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động; cũng như bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, bên cạnh những thay đổi tiến bộ, những quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bảo vệ việc làm cho người lao động vẫn còn bộc lộ nhiều điểm bất cập. Trong đó có những bất cập xuất phát từ việc pháp luật quá chú trọng đến việc bảo vệ người lao động mà làm mất đi cân bằng quyền, nghĩa vụ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Từ đó còn có một số quy định trách nhiệm pháp lý đối với người sử dụng lao động nhiều hơn, tạo ra sức ép không hợp lý đối với người sử dụng lao động.

Thứ nhất, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong giao kết hợp đồng lao động

Một là, về quy định tuyển dụng lao động

Tại khoản 1 Điều 8 Bộ luật lao động cũng quy định rằng: “Cấm hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”. Rõ ràng, đối với các hành vi phân biệt đối xử này chỉ được biểu hiện có căn cứ một cách rõ ràng trong quan hệ lao động. Nghĩa là, trong quá trình lao động, khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử thì sẽ biểu hiện ở một hoặc một số hành vi nhất định và thông qua đó, người lao động có căn cứ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Tuy nhiên, trong hoạt động tuyển dụng, việc kiểm soát hành vi phân biệt đối xử này là rất khó. Theo quy định tại Điều 11 Bộ luật lao động thì người sử dụng lao động có quyền được tuyển dụng lao động phù hợp với nhu cầu về sản xuất, kinh doanh. Bên cạnh đó, theo quy định tại văn bản hướng dẫn thi hành về tuyển dụng lao động thì người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo công khai về nhu cầu tuyển dụng như: nghề, công việc, trình độ chuyên môn, số lượng cần tuyển, ... Pháp luật lao động chưa có quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đưa ra tiêu chí tuyển dụng cụ thể, hoặc thông báo lý do về việc không tuyển dụng đối với người lao động. Vậy liệu khi một hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng diễn ra thì người lao động phải căn cứ vào đâu để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình?

Hai là, về các quy định trong giao kết hợp đồng lao động

Bộ luật lao động 2012 đã bổ sung điểm mới bởi quy định không cho người sử dụng lao động được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động, áp dụng các biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng khi giao kết hợp đồng. Về quy định này, ông Trịnh Văn Quyết, Tổng giám đốc Công ty Luật SmiC cho rằng những điều chỉnh này sẽ bảo vệ người lao động trước sự lạm dụng, chiếm dụng của người sử dụng lao động. Tuy nhiên quy định này lại gây khó khăn cho các doanh nghiệp kinh doanh trực tuyến hay có hoạt động giao hàng khi mà nhân viên không giao hàng hay nhận tiền rồi bỏ trốn là điều hoàn toàn có thể xảy ra trên thực tế. Như vậy những người sử dụng lao động trên hoàn toàn có thể bị người lao động xâm hại về lợi ích, mất tiền, mất hàng. Cho nên, thiếu biện pháp bảo đảm như cầm giữ giấy tờ gốc, hay tài sản bảo đảm đôi khi sẽ đưa người sử dụng lao động vào tình thế khó để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.⁹³

⁹³ Nhật Nam, 2013, “Luật lao động: nhiều điểm mới, nhưng...”, <<http://vneconomy.vn/doi-hanh-nhan/luat-lao-dong-nhieu-diem-moi-nhung-20130715010622172.htm>>

Thứ hai, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong thực hiện hợp đồng lao động.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động luôn hàm chứa nhiều loại rủi ro cả từ những yếu tố thiên nhiên, kinh tế, xã hội và từ yếu tố con người. Những rủi ro này có thể làm quá trình thực hiện hợp đồng trở nên khó khăn, thậm chí là không thực hiện được, làm mất đi thế cân bằng vốn có về quyền và lợi ích của các bên tham gia hợp đồng, đặc biệt là người lao động là bên được cho là yếu thế hơn. Vậy nên, pháp luật lao động dành nhiều quy định để bảo vệ người lao động, bảo vệ việc làm cho người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng. Những quy định này có điểm tiến bộ nhưng đồng thời không tránh khỏi các hạn chế.

Một là, về trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được làm việc theo đúng công việc đã thỏa thuận.

Về quy định tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, Bộ luật lao động đã tiến bộ hơn rất nhiều khi bổ sung các trường hợp người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc; lao động nữ mang thai có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Đây là những trường hợp phát sinh từ thực tế, nếu không được tạm hoãn thực hiện hợp đồng sẽ gây thiệt thòi, ảnh hưởng tới cuộc sống của người lao động. Nhưng những bổ sung này liệu đã đủ hay chưa, các trường hợp người lao động được cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, người lao động được doanh nghiệp ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác thì có được tạm hoãn hợp đồng hay không?

Hai là, thực trạng về trách nhiệm phải đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động.

Bộ luật Lao động không quy định cụ thể về thời hạn mà doanh nghiệp dạy nghề cho những người học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp nên trong thực tế có những doanh nghiệp đang áp dụng thời gian đào tạo rất dài để trốn tránh nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động và né tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, pháp luật không quy định cụ thể về cách tính tiền lương đối với người học nghề, tập nghề khi họ trực tiếp tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách mà quy định mức lương do hai bên thỏa thuận. Lợi dụng quy định

này, người sử dụng lao động có thể bóc lột người lao động thông qua việc thỏa thuận một mức lương thấp.

Thứ ba, trách nhiệm của người sử dụng lao động trong chấm dứt hợp đồng lao động.

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Pháp luật lao động đã quy định khá đầy đủ các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Sự kiện pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động có thể do hành vi pháp lý của các chủ thể liên quan hoặc do sự biến pháp lý không phụ thuộc vào ý chí của con người. Hợp đồng lao động là kết quả thỏa thuận trên cơ sở thống nhất ý chí giữa người sử dụng lao động và người lao động. Vì vậy, **Bộ luật lao động năm 2012** trước hết quy định các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là các trường hợp liên quan đến các bên chủ thể, bao gồm các trường hợp do ý chí chung của hai bên (hết hạn hợp đồng lao động, đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động,...), do ý chí đơn phương của một bên (các chủ thể đơn phương chấm dứt hợp đồng, người lao động bị sa thải,...). Quan hệ lao động được đặt dưới sự quản lý của Nhà nước và có thể bị tác động bởi các yếu tố khách quan. Nên pháp luật lao động còn quy định cả những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của Nhà nước (thực hiện các quyết định của cơ quan có thẩm quyền như người lao động bị kết án tù giam, tử hình; người lao động bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích, đã chết,...) và do sự biến pháp lý (thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh,...)

Theo quy định từ Điều 192 đến Điều 195 của Luật Doanh nghiệp năm 2014 thì tại thời điểm sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, người sử dụng lao động hoặc 2 bên có trách nhiệm lập phương án sử dụng lao động. Tuy nhiên, theo quy định tại Khoản 1 Điều 45 của BLLĐ này thì sau khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp phải tiếp tục sử dụng số lao động hiện có; trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có mới xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động. Quy định này chưa thống nhất với Luật Doanh nghiệp.

Trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc là một trách nhiệm quan trọng của người sử dụng lao động khi chấm dứt quan hệ lao động với người lao động. Trợ cấp thôi việc có ý nghĩa như là một phần thưởng cho người lao động vì đã có thời gian đóng góp công sức cho người sử dụng lao động. Do đó pháp luật có quy định hợp lý chỉ những người lao động đã có một thời gian làm việc nhất

định (12 tháng) cho người sử dụng lao động và không phạm lỗi nặng khi chấm dứt hợp đồng lao động mới được hưởng khoản trợ cấp thôi việc. Loại trợ cấp này còn có ý nghĩa giúp người lao động trang trải cuộc sống trong thời gian tìm công việc mới. Ý nghĩa này giống như ý nghĩa của trợ cấp thất nghiệp nên người lao động nào đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì sẽ không được tính là thời gian làm việc để được hưởng trợ cấp thôi việc. Bên cạnh khoản trợ cấp thôi việc, pháp luật còn quy định về khoản trợ cấp mất việc với những ý nghĩa tương tự như trợ cấp thôi việc nhưng được áp dụng trong trường hợp người lao động bị mất việc làm một cách thụ động do người sử dụng lao động gây ra. Chế độ trợ cấp mất việc làm đã được sửa đổi phù hợp hơn với khả năng của người lao động và chế độ bảo hiểm thất nghiệp so với chế độ trợ cấp mất việc làm theo quy định tại luật lao động 1994.

2.1.3. Nhóm quy định về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Trong thời kỳ công nghiệp hóa và hội nhập, tổ chức dịch vụ việc làm giữ vai trò quan trọng trong việc bảo đảm quyền được làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm cho người lao động. Vì vậy, Đảng và Nhà nước vẫn luôn quan tâm và chú trọng phát triển các tổ chức này giúp họ có thể thực hiện tốt chức năng và nhiệm vụ của mình. Ngay từ Bộ luật lao động đầu tiên của nước ta, trong phần quy định về việc làm, tổ chức dịch vụ việc làm được quy định là một trong những chủ thể có trách nhiệm đảm bảo quyền làm việc cho người lao động. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế-xã hội, trong những năm qua, các cơ chế, chính sách về tổ chức dịch vụ việc làm đã được kịp thời đánh giá, bổ sung và sửa đổi đảm bảo ngày càng thông thoáng, phù hợp với cơ chế thị trường và hội nhập, đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động được bảo vệ tốt.

Về tên gọi của Tổ chức dịch vụ việc làm đã có nhiều thay đổi. Bộ luật chức lao động 1994 và các bản sửa đổi 2002, 2006, đều sử dụng thuật ngữ “Tổ chức dịch vụ việc làm”. Tuy nhiên, đến Bộ luật lao động 1994 sửa đổi, bổ sung năm 2007 lại sử dụng thuật ngữ “Tổ chức giới thiệu việc làm” làm tên gọi cho chủ thể này. Hiện nay, Bộ luật lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành sử dụng lại tên gọi giống như Bộ luật lao động 1994 là “Tổ chức dịch vụ việc làm”. Theo quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước, tổ chức dịch vụ việc làm có các chức năng cơ bản như: tư vấn, giới thiệu, dạy nghề,... Vì vậy, nó là một ngành dịch vụ về việc làm. Tên gọi “Tổ chức giới thiệu việc làm” không phản ánh được hết chức năng, nhiệm vụ cơ bản vốn có của nó. Đây là sự thay đổi tích cực, thể hiện cách nhìn đúng đắn về chức năng, nhiệm vụ của chủ thể này.

Ngoài ra, Bộ luật lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng đã có những quy định phù hợp với sự phát triển của xã hội, của thị trường quốc tế, như phân tách rõ ràng dịch vụ việc làm công và dịch vụ việc làm tư và quy định cơ cấu tổ chức, điều kiện hoạt động của mỗi loại hình. Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật lao động 2012, tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập, hoạt động theo quy định của Chính phủ hay còn gọi là dịch vụ việc làm công. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp. Không chỉ vậy, pháp luật lao động cũng đã có nhiều văn bản hướng dẫn thi hành quy định chi tiết về nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của Trung tâm dịch vụ việc làm và Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm giúp các chủ thể chủ động, ý thức đối với nhiệm vụ, vai trò của mình nhằm nâng cao chất lượng hoạt động, tạo cơ hội cho người lao động được thực hiện quyền về lựa chọn việc làm, quyền được làm việc của mình.

Tuy nhiên, bên cạnh những thay đổi tích cực, pháp luật lao động về tổ chức dịch vụ việc làm vẫn còn những điểm chưa thật sự phù hợp.

Thứ nhất, đối với quy định về trung tâm dịch vụ việc làm

Một là, hiện nay trung tâm dịch vụ việc làm được tổ chức theo đơn vị hành chính: các địa phương; các Bộ, cơ quan ngang Bộ; tổ chức đoàn thể quản lý trực tiếp trung tâm giới thiệu việc làm, còn phía cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) thì lại không trực tiếp quản lý mà chỉ quyết định thành lập trong trường hợp cần thiết, kiểm tra, thanh tra thành lập và hoạt động của các trung tâm dịch vụ việc làm. Điều này giúp các trung tâm dịch vụ việc làm có thể có được thông tin chính xác tại mỗi địa phương, mỗi ban ngành. Nhưng các cơ quan này không phải là cơ quan quản lý lao động, điều này cũng dẫn đến một hạn chế là chất lượng hoạt động dịch vụ việc làm phụ thuộc vào sự quan tâm của từng địa phương, bộ, ngành và tổ chức đoàn thể. Ngoài ra, khi Bộ lao động – thương binh – xã hội triển khai các chương trình đều gặp khó khăn và khó bảo đảm tính thống nhất vì phải qua khâu trung gian và mỗi địa phương tồn tại cơ chế và thủ tục khác nhau.⁹⁴

Hai là, Trung tâm dịch vụ việc làm với chức năng cơ bản là cầu nối việc làm giữa người lao động và người sử dụng lao động. Như vậy, để thực hiện tốt

⁹⁴ Tạp chí giáo dục, 2019, “Việt Nam gia nhập công ước số 88 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về tổ chức dịch vụ việc làm, <<https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/dao-cao-viec-lam/dao-cao-viec-lam/viet-nam-gia-nhap-cong-uoc-so-88-cua-to-chuc-lao-dong-quoc-te-ilo-ve-to-chuc-dich-vu-viec-lam-31.html>>, xem 2/5/2019

các chức năng, nhiệm vụ của mình, Trung tâm dịch vụ việc làm không chỉ nên liên kết với mỗi cá thể người lao động, người sử dụng lao động mà cần phải có sự liên kết, tham vấn với các tổ chức đại diện của họ khi xây dựng các chương trình, mục tiêu về dịch vụ việc làm. Nhưng quy định của pháp luật lao động hiện nay, chưa có quy định nào về việc liên kết, phối hợp giữa trung tâm dịch vụ việc làm và tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động.

Ba là, tại Điều 6 Nghị định số 196/2013/NĐ-CP về quy định thành lập và hoạt động của trung tâm dịch vụ việc làm đã quy định về cơ cấu tổ chức của Trung tâm dịch vụ việc làm bao gồm lãnh đạo của Trung tâm là Giám đốc, một số Phó Giám đốc và Bộ máy giúp việc của Giám đốc gồm các phòng chuyên môn, phòng phục vụ được quyết định trên cơ sở khối lượng công việc, tính chất, đặc điểm hoạt động cụ thể. Có thể thấy, quy định về cơ cấu tổ chức của Trung tâm dịch vụ việc làm còn đơn giản, mang tính tùy nghi, các trung tâm tự quyết định cơ cấu mà chưa có các quy định cụ thể. Điều này giúp các trung tâm giới thiệu việc làm có thể chủ động tổ chức cơ cấu theo phù hợp với năng lực hiện có. Tuy nhiên, nó cũng sẽ dẫn đến việc cơ cấu tổ chức của trung tâm sẽ đơn giản, sơ sài, không đủ quy mô để đáp ứng nhu cầu giới thiệu việc làm cho xã hội.

Bốn là, tại khoản 5 Điều 2 Nghị định số 196 quy định một trong những điều kiện thành lập trung tâm dịch vụ việc làm là có ít nhất 15 cán bộ có trình độ cao đẳng trở lên. Ngoài ra không có quy định về các tiêu chuẩn và điều kiện về nhân sự của trung tâm. Trung tâm giới thiệu việc làm với các chức năng cơ bản về giao dịch việc làm, đào tạo việc làm yêu cầu phải có đội ngũ cán bộ chuyên môn sâu, có năng lực hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm, các cán bộ có khả năng nắm bắt được các thông tin, nhu cầu của thị trường lao động. Vì vậy, việc quy định về cơ cấu tổ chức hoàn chỉnh, các điều kiện, tiêu chuẩn về nhân sự là yêu cầu hết sức cần thiết để nâng cao năng suất, chất lượng dịch vụ của Trung tâm. Hiện nay, Việt Nam đang có số lượng các trường đại học, cao đẳng chiếm số lượng lớn, số lượng đào tạo cấp bậc đại học và chất lượng đào tạo cũng đang dần cải thiện. Vậy liệu điều kiện thành lập của trung tâm dịch vụ việc làm chỉ dừng ở bậc cao đẳng liệu có đủ đáp ứng được yêu cầu trình độ nhân sự hay không? Và việc chỉ quy định trình độ theo cấp bậc mà không quy định phạm vi ngành nghề cụ thể.

Thứ hai, đối với quy định về doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm

Hoạt động kinh doanh dịch vụ việc làm là một ngành nghề kinh doanh có điều kiện. Vì vậy, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm muốn được thành lập và hoạt động phải được cấp phép của cơ quan có thẩm quyền. Tuy nhiên,

những quy định về điều kiện cấp phép cho doanh nghiệp dịch vụ việc làm còn đang gặp nhiều vướng mắc.

Một là, Về điều kiện trụ sở, Theo quy định tại Điều 8 Nghị định 52/2014/NĐ-CP quy định về điều kiện địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh của doanh nghiệp thì địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh của doanh nghiệp phải ổn định và có thời hạn từ 03 năm (36 tháng) trở lên. Mặt khác, theo quy định tại Điều 6 Nghị định 52/2-14/NĐ-CP về thời hạn của giấy phép hoạt động thì giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm có thời hạn tối đa 05 năm (60 tháng). Theo quan điểm của nhóm nghiên cứu, quy định này là một lỗ hổng của pháp luật doanh nghiệp dịch vụ việc làm. Nguyên nhân xuất phát từ sự không tương đồng giữa hai loại thời hạn trên. Nhà nước chủ trương quy định thời hạn về địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh nhằm ổn định hoạt động của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, quy định này cũng có ý nghĩa nhằm bảo vệ người lao động hay người sử dụng lao động trong mối quan hệ là khách hàng của doanh nghiệp. Hoạt động của doanh nghiệp dịch vụ việc làm là hoạt động có thu phí, vậy liệu, sau khi hết thời hạn quy định về địa điểm đặt trụ sở, chi nhánh của doanh nghiệp mà thời hạn giấy phép hoạt động vẫn còn giá trị thì có đảm bảo việc một số doanh nghiệp hình thành trụ sở ma, “lừa đảo” khách hàng hay không?

Hai là, điều kiện về nhân sự, theo quy định tại Điều 9 Nghị định 52/2014/NĐ-CP quy định điều kiện bộ máy chuyên trách để thực hiện các hoạt động dịch vụ việc làm là bao gồm ít nhất 03 nhân viên có trình độ cao đẳng trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, lý lịch rõ ràng. Như đã phân tích về điều kiện nhân sự của Trung tâm dịch vụ việc làm, bộ máy chuyên trách của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm cũng yêu cầu trình độ chuyên môn cao, có khả năng nắm bắt thị trường, tư vấn việc làm. Trong khi đó, trình độ cao đẳng hiện tại không còn đáp ứng yêu cầu này. Việc quy định điều kiện ít nhất 03 nhân viên có trình độ cao đẳng chưa thực sự thể hiện yêu cầu về trình độ của nhân sự và chưa đảm bảo được điều kiện năng lực chuyên môn. Ngoài ra, theo quy định này, nhân sự của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm phải có lý lịch rõ ràng nhưng không có cơ sở pháp lý nào quy định chi tiết thế nào là lý lịch rõ ràng. Vậy, câu hỏi đặt ra ở đây là điều kiện về lý lịch nhân sự có yêu cầu là Đảng viên hay không, có yêu cầu lý lịch ba đời không tham gia vào bộ máy chính quyền, lực lượng vũ trang của địch hay không hoặc có yêu cầu đối với đối tượng đang bị điều tra, truy tố, xét xử hoặc đối tượng đang chờ xóa án tích theo pháp luật hình sự hay không...

Ba là, điều kiện về ký quỹ và quản lý tiền ký quỹ. Theo quy định tại Điều 10 Nghị định 52 quy định doanh nghiệp phải thực hiện ký quỹ 300.000.000 đồng (ba trăm triệu đồng) tại ngân hàng thương mại nơi doanh nghiệp mở tài khoản giao dịch. Điều khoản này chính nhằm sử dụng để giải quyết các rủi ro và các khoản phải đền bù có thể xảy ra trong quá trình hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp. Tuy nhiên, hiện nay, Việt Nam đang trong giai đoạn phát triển nền kinh tế, các doanh nghiệp vừa và nhỏ chiếm tỷ trọng lớn. Không chỉ vậy, với những khó khăn chung của xã hội, nền kinh tế, hoạt động dịch vụ việc làm không phải là ngành nghề kinh doanh “màu mỡ” thu hút các nhà đầu tư. Vì vậy, với một doanh nghiệp vừa và nhỏ, số tiền ký quỹ “đóng băng” trong ngân hàng chính là gánh nặng, gây khó khăn cho mỗi doanh nghiệp. Vì vậy, quy định về điều kiện ký quỹ cần phải cân bằng giữa đảm bảo khả năng giải quyết nhanh chóng rủi ro của doanh nghiệp nhưng cũng phải đảm bảo khả năng hoạt động của chính doanh nghiệp đó.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là vấn đề mang tính thời sự. Nó phản ánh sự cấp thiết của một cơ chế, của các chủ trương, chính sách và sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong quá trình tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội trong phạm vi cả nước.

Tại Việt Nam, từ năm 2015 đến nay, nền kinh tế và xã hội đã có nhiều thay đổi tích cực. Tính đến năm 2018, nền kinh tế khởi sắc trên cả ba khu vực sản xuất, cung - cầu của nền kinh tế cùng song hành cùng phát triển. Nổi bật trong năm 2018, tốc độ tăng trưởng kinh tế gấp 7,08% so với năm 2017. Đây cũng chính là mức tăng trưởng kinh tế của Việt Nam cao nhất trong 11 năm qua. Không chỉ vậy, chất lượng và môi trường đầu tư kinh doanh cũng đang dần được cải thiện; các doanh nghiệp đang có xu hướng đầu tư khoa học – công nghệ, mở rộng quy mô sản xuất; số lượng doanh nghiệp thành lập mới cũng tăng mạnh. Chính nhờ vào những sự phát triển vượt bậc của nền kinh tế, nên tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm có xu hướng giảm dần; an sinh xã hội được quan tâm thực hiện; vấn đề bảo vệ người lao động, đặc biệt bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm được chú trọng hơn. Bên cạnh đó, về xã hội, theo số liệu thống kê, năm 2018, thu nhập bình quân một người một tháng ước tính đạt 3,76 triệu đồng (tăng 660 nghìn đồng so với năm 2016), bình quân giai đoạn từ năm 2016-2018 tăng 10,2%/năm. Lực lượng lao động trong các lĩnh vực cũng tăng nhanh đáng kể. Ước tính trong năm 2018, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc

trong các ngành kinh tế đạt 54,3 triệu người; tăng 579,7 nghìn người so với năm 2017. Tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước năm 2018 là 2,00%, trong đó khu vực thành thị là 2,95%; khu vực nông thôn là 1,55%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi ước tính là 1,46%, trong đó tỷ lệ thiếu việc làm khu vực thành thị là 0,69%; tỷ lệ thiếu việc làm khu vực nông thôn là 1,85%.⁹⁵ Tuy tỷ lệ thất nghiệp trong những năm qua đã được cải thiện, tuy nhiên, con số lao động thiếu việc làm thực tế là gần 788,9 nghìn lao động và gần 1,11 triệu lao động thất nghiệp. Đây vẫn là những con số đáng báo động và cần phải giảm dần trong tương lai.

Bảng 2.1.. Một số chỉ tiêu chủ yếu về lao động việc làm Quý I năm 2015-2019⁹⁶

	Quý I năm 2015	Quý I năm 2016	Quý I năm 2017	Quý I năm 2018	Quý I năm 2019*
Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên (Nghìn người)	53643,9	54404,9	54505,1	55099,3	55431,2
LĐ từ 15 tuổi trở lên đang làm việc (Nghìn người)	52427,0	53288,8	53363,5	53992,8	54322,0
Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi (%)	2,43	2,25	2,30	2,20	2,17
Tỷ lệ thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi (%)	2,43	1,76	1,82	1,52	1,21

(*) Số liệu ước tính

Tại tỉnh Thừa Thiên Huế, với vị trí địa lý là một tỉnh ven biển, có diện tích tự nhiên là 5.048,2 km² và dân số theo kết quả điều tra tính đến năm 2019 là 1.1780.000 người⁹⁷, tỉnh Thừa Thiên Huế đang là một trong các tỉnh trọng điểm thuộc vùng phát triển kinh tế miền trung. Trong những năm gần đây, với việc

⁹⁵ Tổng cục thống kê, 2018, Tổng quan kinh tế - xã hội Việt Nam năm 2018,

<<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19041>>, xem 05/7/2019

⁹⁶ Tổng cục thống kê, 2019, Thông cáo báo chí về tình hình Lao động việc làm quý I năm 2019,

<<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19136>>, xem 05/7/2019

⁹⁷ Wikipedia, <https://vi.wikipedia.org/wiki/Th%E1%BB%A8_Thi%C3%A0n_Hu%E1%BA%BF#cite_note-4>, xem 10/6/2019.

chủ trương phát triển các ngành công nghiệp, nông nghiệp, lấy du lịch làm mũi nhọn, nền kinh tế của tỉnh Thừa Thiên Huế đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, bên cạnh việc chú trọng phát triển kinh tế, tỉnh Thừa Thiên Huế cũng đang tích cực xây dựng văn hóa-xã hội văn minh, hiện đại, đảm bảo phát triển đồng đều và ổn định đời sống cho người dân. Để đáp ứng yêu cầu đó, một trong những nội dung qua trọng mà tỉnh không thể bỏ qua chính là bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

2.2.1. Những kết quả đã đạt được

Thứ nhất, việc Nhà nước có trách nhiệm tạo điều kiện tìm kiếm việc làm, giải quyết việc làm cho người lao động.

Nhà nước ban hành các chính sách về việc làm tương đối đầy đủ trong nhiều lĩnh vực khác nhau như: Chính sách chung về việc làm (quyền và nghĩa vụ của người lao động về việc làm, trách nhiệm của Nhà nước về việc làm,...); Chính sách hỗ trợ đề tạo và tự tạo việc làm cho người lao động (Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, dự án cho vay giải quyết việc làm...); Chính sách hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (cho vay tín dụng, bồi dưỡng kiến thức, nghề nghiệp trước khi đi lao động ở nước ngoài,...). Với hệ thống chính sách việc làm như vậy đã tạo điều kiện thúc đẩy đa dạng hóa các hình thức kết nối cung cầu lao động thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm, tạo ngày càng nhiều việc làm cho xã hội. Cơ hội có việc làm của người lao động tăng lên, giải tỏa sức ép về việc làm cho người lao động trong bối cảnh lực lượng tham gia lao động ngày càng tăng.

Với sự nỗ lực của các cấp, các ngành, các địa phương, công tác đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Trong năm 2016, tỉnh Thừa Thiên Huế đã giải quyết việc làm mới 16.081 lao động vượt kế hoạch 16.000 lao động đề ra. Cấp 128 giấy phép cho lao động nước ngoài (37 giấy phép cấp lại và 91 giấy phép cấp mới) nâng số người lao động nước ngoài đang làm việc trên địa bàn tỉnh lên 291 người. Hoàn thành việc nhập dữ liệu thông tin Cung - Cầu lao động năm 2016 và hoàn thành công tác thu thập thông tin về nhu cầu việc làm - XKLD và đào tạo nghề của 25 xã ven biển bị ảnh hưởng môi trường biển với hơn 30.000 hộ. Giải quyết trợ cấp thất nghiệp cho hơn 4.478 lao động với tổng số tiền chi trả trên 43,8 tỷ đồng.⁹⁸

⁹⁸ Cục Thống kê Thừa Thiên Huế, Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế năm 2016, <<http://www.thongkethuathienhue.gov.vn/ChiTietTin.aspx?id=88>>

Năm 2017, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết về chương trình việc làm Thừa Thiên Huế giai đoạn 2017-2020, phân đầu trong bốn năm sẽ tạo việc làm cho 64.000 LĐ (trong đó xuất khẩu LĐ 2.700 người), bình quân mỗi năm giải quyết 16.000 LĐ có việc làm cả ở trong nước lẫn nước ngoài; thực hiện các giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực... Để đạt được mục tiêu đề ra, các cấp, các ngành trong tỉnh đã thực hiện nhiều giải pháp quyết liệt, đồng bộ, bước đầu đã đem lại kết quả tích cực.

Đến tháng 11 năm 2017, tỉnh đã giải quyết việc làm mới cho 15.287 lao động đạt 95,5% kế hoạch; trong đó đã đưa 336 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, vượt kế hoạch 12%; việc làm tăng thêm là nhờ sự phát triển của các doanh nghiệp may, các doanh nghiệp kinh doanh về du lịch, hoạt động mở rộng sản xuất của các hợp tác xã/tổ hợp tác thủ công, các làng nghề phục vụ cho Lễ Festival nghề truyền thống. Đã giải quyết chế độ Bảo hiểm thất nghiệp cho 4.727 người/4.902 đăng ký với tổng số tiền 52,38 tỷ đồng (trong đó, chi hỗ trợ học nghề 567 triệu đồng). Cấp mới 87 giấy phép và giấy xác nhận miễn cấp giấy phép lao động người lao động nước ngoài, đưa tổng số người lao động nước ngoài đang làm việc trên địa bàn tỉnh là 273 người.⁹⁹

Trong năm 2018, công tác đào tạo nghề ước tuyển sinh được 19.000 lao động, đạt 100% kế hoạch, đưa tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đến cuối năm 2018 đạt 62%. Tỉnh Thừa - Thiên Huế đã triển khai nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Cụ thể, đã tập trung tuyên truyền về chủ trương chính sách của Đảng và nhà nước đến người dân về vai trò, vị trí của đào tạo nghề đối với phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh, tạo việc làm, nâng cao thu nhập để người lao động nông thôn biết và tích cực tham gia học nghề. Tăng cường đổi mới chương trình, nội dung đào tạo nghề phù hợp, linh hoạt, chủ yếu tập trung dạy thực hành và thực hiện tại nơi sản xuất. Ưu tiên đào tạo những ngành nghề làm ra được sản phẩm ngay hoặc lợi thế trong phát triển sản phẩm đó tại địa phương có thị trường tiêu thụ và các nghề kỹ thuật công nghệ mới trên địa bàn khu vực nông thôn.¹⁰⁰

⁹⁹ Cổng thông tin điện tử Thừa Thiên Huế, Tình hình KTXH 11 tháng đầu năm 2017, <https://thuathienhue.gov.vn/vi-vn/Thong-tin-kinh-te-xa-hoi/tid/Tinh-hinh-KTXH-11-thang-dau-nam-2017/newsid/8CC920B1-17E5-47ED-9B5A-A83F010B0C8A/cid/D02371DF-5C1B-4574-A806-A71401016265>, xem 05/7/2019

¹⁰⁰ Tạp chí lao động & Xã hội, Thừa - Thiên Huế: Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động, <http://laodongxahoi.net/thua-thien-hue-day-manh-cong-tac-dao-tao-nghe-giai-quyet-viec-lam-va-xuat-khau-lao-dong-1311953.html>

Theo số liệu điều tra cung – cầu lao động năm 2018 (tháng 7/2018) được tiến hành bởi Sở LĐTB&XH, Thừa Thiên Huế hiện có lực lượng lao động 592.566 người, số lao động có việc làm tại thời điểm điều tra là 583.113 người và số lao động thất nghiệp là 9.453 người. Tỷ lệ lao động thất nghiệp là 1,6%. Xuất khẩu LĐ đã có những bước chuyển đáng mừng. Theo số liệu của Cục quản lý lao động ngoài nước (Bộ LĐTBXH) cung cấp, 11 tháng đầu năm 2018, Thừa Thiên Huế đã có 942 lao động ra nước ngoài làm việc, trong đó có 764 người làm việc tại Nhật Bản và 178 người làm việc tại các thị trường khác như Hàn Quốc, Đài Loan... Ước cả năm 2018 tỉnh ta có khoảng 1.050 người ra nước ngoài làm việc. Nếu so sánh với số người đi xuất khẩu lao động năm 2015 có 160 người, 2016 có 207 người, 2017 có 702 người thì kết quả đạt được của năm 2018 là một bước tiến dài, cho dù so với tiềm năng lao động hiện có của tỉnh và số người đi xuất khẩu lao động của cả nước hàng năm thì con số đạt được vẫn còn rất khiêm tốn.

Ngoài ra, tỉnh Thừa Thiên Huế cũng đã có nhiều hoạt động kết nối cung - cầu lao động, ngày hội việc làm, sàn giao dịch việc làm đã được tổ chức ở khắp nơi trên địa bàn tỉnh, thu hút nhiều Doanh nghiệp và người lao động tham gia, giúp cho hàng ngàn người lao động và các bạn học sinh, sinh viên có nhiều cơ hội để tìm việc làm phù hợp. Trong 11 tháng đầu năm 2018, riêng Sở LĐTB&XH đã tổ chức 2 ngày hội việc làm và 33 phiên giao dịch việc làm (trong đó có 10 phiên liên kết lưu động). Các hoạt động này đã thu hút 704 Doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh tham gia với nhu cầu cần tuyển 43.332 lao động; đã có 10.537 lượt người tham gia, 13.688 lao động đăng ký tìm việc làm và 4.344 lao động được sơ tuyển, trong đó gần 3.000 lao động đã tìm được việc làm ổn định.

Trong số các phiên giao dịch trên đã có 8 phiên được tổ chức tại sáu trường đại học (Ngoại ngữ, Luật, Khoa học, Nông lâm, Kinh tế và Sư phạm) và hai trường cao đẳng (Sư phạm và Du lịch) thu hút 179 Doanh nghiệp tham gia, cần tuyển 7.215 lao động. Qua 8 phiên giao dịch này đã có 1.351 sinh viên được sơ tuyển tại sàn và hơn 1.000 em sau đó đã được tuyển dụng. Số lượng và chất lượng các Doanh nghiệp tham gia các ngày hội và các phiên giao dịch việc làm từng bước được nâng lên, thu hút rất đông lao động tham gia.

Đáng chú ý là hai phiên giao dịch việc làm để tuyển người làm việc cho Vincom Huế và Siêu thị điện máy Nguyễn Kim đã thu hút hàng ngàn người tham gia dự tuyển. Điều này cho thấy sức nóng tìm kiếm việc làm ở Huế đang là nhu cầu thiết thân của rất nhiều người. Hiện nay, nhiều đơn vị có nhu cầu đang

phối hợp với ngành lao động để tuyển người làm việc như Cinestar Huế đang tuyển 375 lao động, Trường đại học dân lập Phú Xuân tuyển sinh học lập trình viên...

Về việc hỗ trợ người lao động trong hoạt động vay vốn, trong năm 2017 và năm 2018, Hội đồng nhân dân tỉnh đã ủy thác 12 tỷ đồng từ ngân sách tỉnh sang Ngân hàng Chính sách xã hội để cho người lao động vay vốn tạo việc làm ở trong và ngoài nước. Theo Ngân hàng Chính sách Xã hội tỉnh, 11 tháng đầu năm 2018, chi nhánh đã giải ngân cho 1.546 dự án vay vốn với số tiền gần 63 tỷ đồng, góp phần giải quyết việc làm cho 1.767 lao động.¹⁰¹

Thứ hai, đối với trách nhiệm của người sử dụng lao động

Một là, trong những năm qua, phần lớn người sử dụng lao động trên toàn tỉnh đã có trách nhiệm gia tăng quy mô, mở rộng sản xuất, gián tiếp giải quyết việc làm cho lao động trên toàn tỉnh.

Thực hiện theo chính sách, đường lối của Đảng và Nhà nước, với mục tiêu đưa Thành phố Huế trở thành Thành phố trực thuộc Trung ương, tỉnh Thừa Thiên Huế trở thành trung tâm phát triển kinh tế của các tỉnh miền trung, Thừa Thiên Huế đã từng bước chuyển mình và gặt hái nhiều thành tựu trong kinh tế lẫn xã hội. Trong số đó, nổi bật nhất vẫn là các thành tựu về kinh tế. Từ năm 2015 đến nay, toàn tỉnh đã đẩy mạnh phát triển 4 ngành nghề chủ lực là: công nghiệp, nông nghiệp, du lịch và dịch vụ. Theo số liệu thống kê, tính đến tháng 7/2019, trên địa bàn toàn tỉnh có gần 9.950 doanh nghiệp¹⁰², trong đó có 4 khu công nghiệp và 18 cụm công nghiệp¹⁰³. Như vậy, với sự phát triển mạnh mẽ của các ngành nghề, cùng sự ra đời, thay đổi cơ cấu, mở rộng quy mô của các doanh nghiệp trên địa bàn toàn tỉnh đã góp phần giải quyết được khối lượng việc làm lớn cho lao động trên toàn tỉnh. Cụ thể, từ năm 2015 đến năm 2018, trung bình mỗi năm, toàn tỉnh đã tạo thêm được 16.000 việc làm mới.¹⁰⁴ Không chỉ vậy, theo báo cáo *Theo báo cáo số 330/BC-UBND ngày 03/12/2018 của UBND tỉnh, ước tính trong năm 2019, tỉnh sẽ tạo thêm 16.000 việc làm mới cho các lao động, nhằm bảo đảm giảm thấp nhất tỷ lệ thất nghiệp, tạo việc làm cho lao động trên toàn tỉnh.*

¹⁰¹ Thừa Thiên Huế Online, Giải quyết việc làm, bảo đảm an sinh xã hội, <<http://baothuathienhue.vn/giai-quyet-viec-lam-bao-dam-an-sinh-xa-hoi-a66137.html>>, xem ngày 10/7/2019

¹⁰² Theo <<https://thongtindoanhngiep.co/tinh-thanh-pho/hue>>, xem ngày 10/7/2019

¹⁰³ Theo <http://techftc.com/index.php?option=com_content&view=article&id=235:danh-sach-cac-khu-cong-nghip-tnh-tha-thien-hu&catid=51:danh-b-ken-vit-nam&Itemid=155>, xem ngày 10/7/2019

¹⁰⁴ Theo Báo cáo số 242BC-UBND ngày 07/12/2015; Báo cáo số 197/BC-UBND ngày 06/12/2016; Báo cáo số 264/BC-UBND ngày 06/12/2017; Báo cáo số 330/BC-UBND ngày 03/12/2018 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế.

Hai là, trong hoạt động tuyển dụng. Từ năm 2015 đến nay, cùng sự phát triển kinh tế, hoạt động tuyển dụng lao động tại tỉnh Thừa Thiên Huế cũng đang được đẩy mạnh. Nhìn chung, hầu hết người sử dụng lao động trên địa bàn toàn tỉnh đã thực hiện nghiêm túc các trách nhiệm trong hoạt động tuyển dụng như: công khai thông tin tuyển dụng; quản lý hồ sơ đăng ký dự tuyển và công khai kết quả tuyển dụng. Đặc biệt, nhiều người sử dụng lao động đã sử dụng các cách thức đa dạng để làm công thông tin tuyển dụng như: công khai thông tin tuyển dụng, kết quả tuyển dụng tại trụ sở; thông qua phương tiện truyền thông: báo, đài ở địa phương; thông qua trang thông tin trực tuyến của doanh nghiệp, mạng xã hội.... Việc đa dạng hóa các phương thức công khai thông tin không chỉ đảm bảo tính công khai, minh bạch trong tuyển dụng mà còn giúp người lao động có thể tiếp cận thông tin tuyển dụng, kết quả tuyển dụng một cách tốt nhất và giúp người sử dụng lao động có thể thông tin rộng rãi đến người lao động trên toàn tỉnh và thậm chí là trong cả nước.

Ngoài ra, khi tuyển dụng lao động, hầu hết người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh đã thực hiện tốt công tác tuyển dụng như chỉ yêu cầu người lao động nộp bản sao có chứng thực các loại giấy tờ, bằng cấp làm hồ sơ xin việc; trả lại hồ sơ xin việc nếu người lao động yêu cầu; xây dựng tiêu chí đánh giá để thực hiện tuyển dụng một cách minh bạch, công khai.

Không chỉ vậy, khi thiết lập quan hệ lao động, hầu hết các cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn toàn tỉnh đều đã thực hiện giao kết hợp đồng lao động. Việc giao kết hợp đồng lao động không chỉ là căn cứ pháp lý chứng minh quan hệ lao động tồn tại mà còn sự thể hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm cho người lao động có việc làm ổn định, được hưởng các chế độ làm việc, chế độ xã hội phù hợp với quyền và lợi ích của người lao động. Tuy nhiên, việc giao kết hợp đồng lao động chỉ diễn ra phổ biến tại các doanh nghiệp có quy mô vừa trở lên, còn tại các địa điểm kinh doanh, người sử dụng lao động khác trên địa bàn tỉnh chưa thực sự được bảo đảm.

Ba là, trong quá trình thực hiện hợp đồng.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, đa số người sử dụng lao động trên địa bàn toàn tỉnh đã có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được làm việc đúng theo công việc đã thỏa thuận. Xét về mặt khách quan, tỉnh Thừa Thiên Huế là một trong những tỉnh có điều kiện kinh doanh, môi trường kinh doanh khá ổn định và ít chịu biến động bởi các yếu tố tự nhiên. Vì vậy, phần lớn hoạt động sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động đều được bảo đảm ổn định. Do đó, hầu hết người sử dụng lao động trên địa bàn toàn tỉnh đều đã

thực hiện khá tốt trách nhiệm bảo đảm việc làm ổn định cho người lao động. Không chỉ vậy, hiện nay, nhiều doanh nghiệp đã thực hiện cam kết nhận lại người lao động sau khi hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng thuộc các trường hợp tạm hoãn mà Bộ luật lao động đã quy định. Đặc biệt là trường hợp tạm hoãn khi người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Ngoài ra, tại các doanh nghiệp có quy mô vừa, doanh nghiệp trực thuộc khu công nghiệp, cụm công nghiệp tại tỉnh đều đã thực hiện khá tốt việc xây dựng các chính sách lương, thưởng cho cán bộ, công nhân viên tại đây. Việc quy định mức tiền lương, tiền thưởng hợp lý không chỉ mang tính chất là một hình thức trao đổi “tiền- sức lao động” giữa người sử dụng lao động và người lao động mà còn có ý nghĩa khuyến khích, động viên tinh thần của người lao động, góp phần thúc đẩy phát triển sản xuất.

Không chỉ vậy, trong quá trình thực hiện hợp đồng, đa số người sử dụng lao động trên địa bàn toàn tỉnh còn bảo đảm thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm cho người lao động như bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội. Trước đây, Thừa Thiên Huế từng là một tỉnh nghèo, chậm phát triển, nhận thức của người dân về các chế độ bảo hiểm chưa cao. Nhưng tới nay, sau quá trình tích cực vận động, khuyến khích người dân tham gia các chế độ bảo hiểm, toàn tỉnh đã đạt được những thành tích vượt trội. Theo báo cáo hàng năm của UBND tỉnh, số người tham gia bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội trên địa bàn tỉnh đang tăng lên hàng năm. Dự tính trong năm 2019 , trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế, sẽ có 95% người dân tham gia bảo hiểm y tế; 125164 người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc (chiếm 90%), 3240 người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện (chiếm 0.73%) và có 110924 người tham gia bảo hiểm thất nghiệp (chiếm 90%).¹⁰⁵ Đạt được thành tích này, công lao lớn, hàng đầu chính là người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh.

Thứ ba, về tổ chức dịch vụ việc làm

Tại tỉnh Thừa Thiên Huế, hoạt động dịch vụ việc làm vẫn còn khá mới mẻ, và tập trung chủ yếu tại các tổ chức dịch vụ việc làm công hay còn gọi là “trung tâm dịch vụ việc làm”. Hiện nay, Trung tâm dịch vụ Việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế bao gồm hai cơ sở. Cơ sở một là Trung tâm dịch vụ việc làm đầu tiên được thành lập tại tỉnh Thừa Thiên Huế, tọa lạc tại số 12 Phan Châu Trinh, thành phố Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế. Trước đây, cơ sở một của Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế là Trung tâm Dạy nghề và Giới thiệu việc làm. Sau đó, đã được UBND tỉnh đổi tên thành Trung tâm dịch vụ việc làm như hiện nay.

¹⁰⁵ Theo báo cáo số 330/BC-UBND ngày 03/12/2018 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế

Sau nhiều năm hoạt động và đạt nhiều thành tích nổi bật, trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh đã mở rộng quy mô, thành lập cơ sở hai tại số 63 Đặng Tất, phường Hương Sơ, thị xã Hương Trà, tỉnh Thừa Thiên Huế. Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế là đơn vị sự nghiệp có thu, tự bảo đảm một phần chi phí hoạt động thường xuyên theo quy định hiện hành, hoạt động trên lĩnh vực xã hội, có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng để hoạt động.

Từ năm 2015 đến nay, trung tâm dịch vụ việc làm đã từng bước thay đổi và đạt nhiều nhiều thành quả nổi bật:

Một là, trung tâm dịch vụ việc làm đã thay đổi và hoàn thiện cơ cấu, mô hình tổ chức nhằm đạt hiệu quả cao nhất trong hoạt động. Hiện nay, Giám đốc của Trung tâm là Ths. Nguyễn Duy Thông. Hỗ trợ cho giám đốc có phó giám đốc và các phòng ban. Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh bao gồm 5 phòng ban như sau: phòng tổng hợp thông tin thị trường lao động; phòng tổng hợp kế hoạch tài vụ; phòng đào tạo; phòng tư vấn giới thiệu việc làm và phòng bảo hiểm thất nghiệp. Trong đó, phòng đào tạo bao gồm các tổ dệt may dịch vụ; tổ cơ điện; tổ mộc nề; tổ tin học ngoại ngữ. Như vậy, trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh đã xây dựng cơ cấu tổ chức khá hoàn thiện. Không chỉ vậy, trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh cũng đã có sự nghiên cứu, nắm bắt nhu cầu thị trường về đào tạo, học nghề để chia phòng đào tạo thành các tổ nghề, kỹ năng khác nhau đáp ứng nhu cầu thị trường.

Hai là, trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh đã đa dạng hóa hình thức môi giới việc làm. Trong thời đại 4.0, trung tâm dịch vụ việc làm cũng đã có nhiều sự thay đổi tích cực nhằm mở rộng, đa dạng hóa hoạt động dịch vụ việc làm. Hiện nay, trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế không chỉ tiến hành các hoạt động dịch vụ việc làm bằng cách trực tiếp giao dịch với người lao động và người sử dụng lao động, mà còn thông qua các phương tiện truyền thông điện tử như trang thông tin điện tử của trung tâm; phương tiện truyền thông khác như báo chí, truyền hình. Tại tháng 7/2019, tại Website việc làm của Trung tâm có 180 doanh nghiệp tham gia tuyển dụng lao động; 390 việc làm đang chờ môi giới; 193 người lao động đang tìm việc. Đây là những con số khách quan phản ánh hoạt động động môi giới trực tuyến của Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh đang có những hiệu quả nhất định.

Ba là, trung tâm dịch vụ việc làm đã đạt nhiều thành tựu trong hoạt động.

Về hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm. Năm 2007, trung tâm đã tham mưu, triển khai thực hiện và đưa vào hoạt động hệ thống sàn giao dịch việc làm của tỉnh. Gồm: sàn giao dịch việc làm tại trụ sở Trung tâm số 12 Phan Chu

Trình (3/2007); điểm giao dịch việc làm vệ tinh tại huyện Quảng Điền (năm 2010) và tại cơ sở 2 của Trung tâm số 63 Đặng Tất (năm 2012). Từ năm 2011, sàn giao dịch việc làm được duy trì định kỳ mỗi tháng 2 phiên giao dịch vào ngày 05 tại sàn 12 Phan Chu Trinh; ngày 20 tại sàn 63 Đặng Tất. Ngoài ra, Trung tâm còn phối hợp với địa phương, các Trường, cơ sở đào tạo tổ chức bình quân 7-8 phiên giao dịch lưu động mỗi năm. Với hoạt động đó, trung bình từ năm 2015 đến năm 2018, bình quân mỗi năm trung tâm đã thực hiện tư vấn về việc làm, nghề nghiệp cho gần 25.000 lượt lao động, gần 1.000 lượt doanh nghiệp và đã giới thiệu, cung ứng lao động cho trên 2.500 lao động đi làm việc trong tỉnh, ngoài tỉnh và xuất khẩu lao động.¹⁰⁶

Về hoạt động đào tạo nghề : Trung tâm đã thành lập phòng đào tạo với các tổ dệt may dịch vụ; tổ cơ điện; tổ mộc nề; tổ tin học ngoại ngữ nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề của lao động và người sử dụng lao động trên toàn tỉnh. Trung tâm đã mở nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao hiệu suất sử dụng máy vi tính, ngoại ngữ; đưa bộ môn Tin học đến với hai huyện miền núi Nam Đông, A Lưới... Đặc biệt, trung tâm còn có các chương trình đào tạo nghề miễn hoặc giảm học phí cho các đối tượng chính sách, lao động nông thôn, dân tộc thiểu số, người nghèo...

Về hoạt động thu thập, phân tích, dự báo và cung ứng thông tin thị trường lao động. Từ năm 2010, Trung tâm đã trực tiếp tham gia việc điều tra, thu thập, cập nhật thông tin Cung - Cầu lao động trên địa bàn tỉnh. Đến nay, Trung tâm Dịch vụ việc làm cơ bản đã hình thành, quản lý kho dữ liệu khá hoàn chỉnh về thị trường lao động của tỉnh; tổ chức khai thác các dữ liệu thông tin về doanh nghiệp, nhu cầu việc làm, tuyển dụng, học nghề...đáp ứng yêu cầu các ban ngành, địa phương, đơn vị, doanh nghiệp và phục vụ hoạt động đào tạo nghề, dịch vụ việc làm của Trung tâm. Trong giai đoạn 2016 – nay, Trung tâm tiếp tục tham mưu và triển khai hiện đại hóa hệ thống thông tin thị trường lao động; đầu tư, mở rộng mạng lưới thông tin thị trường lao động nhằm phản ánh kịp thời diễn biến quan hệ cung - cầu lao động.

Về hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về lao động, việc làm. Trong những năm qua, trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh đã đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền, quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng, sử dụng băng đĩa hình đưa tin, tổ chức phát tờ rơi, tờ gấp, tài liệu, treo băng rôn, áp

¹⁰⁶ Sở lao động thương binh và xã hội Huế, 2016, Tổ chức dịch vụ việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế trong công tác phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, <<https://sldtbxh.thuathienhue.gov.vn/?gd=27&cn=106&tc=1935>>, xem 14/7/2019

phích về các hoạt động của Trung tâm; tăng cường cán bộ bám địa bàn, về tận cơ sở thôn, bản, tổ dân phố để đẩy mạnh công tác tư vấn, thông tin thị trường lao động.

Về hoạt động thực hiện các chương trình, dự án về việc làm. Trung tâm đã chủ động mở rộng thị trường, tạo sự phối hợp chặt chẽ với chính quyền, đoàn thể các địa phương, các Trường, Trung tâm, cơ sở dạy nghề trên địa bàn, các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh trong công tác thông tin hai chiều. Đặc biệt, hằng năm, trung tâm phối hợp các huyện tổ chức “tháng việc làm và xuất khẩu lao động”. Ngoài ra, trung tâm còn thường xuyên tổ chức các hoạt động khảo sát thị trường, hội nghị về thông tin thị trường lao động, giao dịch việc làm, đào tạo nghề, bảo hiểm thất nghiệp.

Tóm lại, từ năm 2015-nay, trung tâm dịch vụ việc làm đã thay đổi tích cực về cơ cấu tổ chức đến việc tăng cường, đẩy mạnh các hoạt động dịch vụ việc làm. Vì vậy, Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế đã và đang gặt hái được những thành quả nhất định.

2.2.2. Những hạn chế còn tồn tại

Thứ nhất, đối với trách nhiệm của Nhà nước.

Với sự nỗ lực của các cấp, các ngành, các địa phương, công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả tích cực: mạng lưới cơ sở dạy nghề và các đơn vị tư vấn, giới thiệu việc làm, xuất khẩu lao động có sự phát triển đa dạng và phong phú. Tuy nhiên, Bên cạnh những kết quả đạt được thì công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động tại tỉnh Thừa Thiên Huế vẫn còn một số hạn chế nhất định.

Một là, chính sách việc làm ban hành nhiều nhưng chỉ mới chú trọng đến tạo việc làm theo chiều rộng, tức là chỉ mới chú trọng đến số lượng mà chưa chú trọng đến chất lượng việc làm.

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế, tỷ lệ người lao động đáp ứng được yêu cầu của Doanh nghiệp chưa cao; tỷ lệ sinh viên ra trường chưa tìm được việc như mong muốn còn nhiều; việc phát triển và khuyến khích đào tạo nghề gắn với nhu cầu của thị trường lao động, đào tạo ngoại ngữ, giáo dục ý thức pháp luật, tôn trọng phong tục tập quán, văn hoá, hoà nhập thị trường lao động quốc tế... của những người đi lao động ở nước ngoài chưa đạt như yêu cầu

mong muốn; không ít doanh nghiệp tại địa phương vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động, nhất là lao động có tay nghề cao...¹⁰⁷

Cụ thể, trong 11 tháng đầu năm 2018, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã tổ chức 2 ngày hội việc làm và 33 phiên giao dịch việc làm (trong đó có 10 phiên liên kết lưu động). Các hoạt động này đã thu hút 704 lượt doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh tham gia với nhu cầu cần tuyển 43.332 lao động; đã có 10.537 lượt người tham gia, 13.688 lao động đăng ký tìm việc làm và 4.344 lao động được sơ tuyển, nhưng chỉ có 3.000 lao động tìm được việc làm ổn định. Con số giữa nhu cầu cần tuyển lao động và số lao động tìm được việc làm chênh nhau gấp 14 lần. Hay trong số các phiên giao dịch được tổ chức tại sáu trường đại học (Ngoại ngữ, Luật, Khoa học, Nông lâm, Kinh tế và Sư phạm) và hai trường cao đẳng (Sư phạm và Du lịch) cần tuyển 7.215 lao động nhưng chỉ có 1.351 sinh viên được sơ tuyển tại sàn và hơn 1.000 sinh viên được tuyển dụng, chênh nhau hơn 07 lần.

Ngoài ra, ông Nguyễn Dung – Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế cũng cho rằng, tình trạng lao động thiếu việc làm hoặc việc làm không ổn định còn cao, sức ép việc làm vẫn còn lớn, nhất là trong thanh niên và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng lên qua các năm nhưng cơ bản chỉ đáp ứng được những việc làm đơn giản, phổ thông. Nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể đảm nhận các vị trí quản lý trong doanh nghiệp vẫn thiếu.¹⁰⁸

Điều đó cho thấy Thừa Thiên Huế tuy có hệ thống giáo dục – đào tạo và ngành nghề phát triển, nhưng giữa đào tạo và áp dụng thực tiễn chưa có sự gắn kết chặt chẽ, đào tạo theo kế hoạch nhưng chưa đào tạo theo địa chỉ. Giữa doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và tổ chức, sơ sở đào tạo còn có khoảng cách. Hạn chế đó một phần do tầm nhìn và cách quản lý, một phần do người dân và học sinh ở tỉnh Thừa Thiên Huế đều có tư duy là thích làm “thầy” hơn là “thợ” nên luôn chọn đại học mà không chọn các trường nghề dẫn đến tình trạng “thừa thầy - thiếu thợ”. Điều đó đưa đến kết quả một cơ cấu ngành nghề được đào tạo trong

¹⁰⁷ Công thông tin điện tử Thừa Thiên Huế, Đối thoại trực tuyến “Trao đổi và tháo gỡ”, <https://thuathienhue.gov.vn/vi-vn/Thong-tin-doi-thoai-truc-tuyen-Trao-doi-va-thao-go/title/Ch%E1%BB%A7-%C4%91%E1%BB%81-24-C%C3%B4ng-t%C3%A1c-%C4%91%C3%A0o-t%E1%BA%A1o-ngh%E1%BB%81-gi%E1%BA%A3i-quy%E1%BA%Bft-vi%E1%BB%87c-l%C3%A0m-v%C3%A0-xu%E1%BA%A5t-kh%E1%BA%A9u-lao-%C4%91%E1%BB%99ng-14122018/action/topicdetail/tid/5C61812B-8CAC-48BA-B605-A9910111F11F>

¹⁰⁸ Báo mới, Nhiều kênh giải quyết việc làm hiệu quả, < <https://baomoi.com/thua-thien-hue-nhieu-kenh-giai-quyet-viec-lam-hieu-qua/c/28184834.epi> >, xem ngày 10/7/2019

đội ngũ người lao động thiếu hợp lý, vì vậy tình trạng người lao động được đào tạo ra không có việc làm là khá phổ biến và khá đông trên địa bàn tỉnh.

Hai là, hoạt động vay vốn từ Quỹ Quốc gia về việc làm vẫn còn gặp nhiều khó khăn, tồn tại.

Trong những năm qua, việc cho vay vốn hỗ trợ việc làm chỉ hoạt động nhiều trong lĩnh vực nông nghiệp. Ông Văn Đức Thọ - Phó Giám đốc NHCSXH chi nhánh tỉnh Thừa Thiên Huế khẳng định, nguồn vốn vay phục vụ xuất khẩu lao động không thiếu, nhưng lượng người vay hiện còn hạn chế.¹⁰⁹

Ngoài ra tỷ lệ tăng trưởng vốn còn thấp; nguồn vốn từ Quỹ mới chỉ đáp ứng một phần nhỏ nhu cầu vay vốn của người dân.

Ba là, hoạt động thanh tra, kiểm tra doanh nghiệp thực hiện luật lao động, đặc biệt là trợ cấp thôi việc chưa thực sự hiệu quả.

Cơ chế quản lý về thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động hiện nay còn gặp nhiều bất cập, chưa đồng nhất giữa cơ quan lao động, thương binh và xã hội và cơ quan Bảo hiểm xã hội trong vấn đề quản lý. Khó khăn chung của hoạt động Công đoàn trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng cho người lao động là chế tài xử lý vi phạm trong quá trình thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc còn nhiều bất cập. Mức độ xử lý vi phạm lao động đối với các doanh nghiệp, người sử dụng lao động còn quá nhẹ, chỉ với hình thức nhắc nhở, cảnh cáo, phạt tiền nhưng chưa hiệu quả. Thêm vào đó, quy định mức trợ cấp một năm bằng ½ tháng lương là quá thấp, không những thế khi thực hiện chi trả chế độ trợ cấp thôi việc người lao động nhận khoản trợ cấp này chậm, gây khó khăn cho việc trang trải cuộc sống khi không còn tham gia quan hệ lao động.¹¹⁰

Bốn là, việc giải quyết việc làm theo hướng xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh còn hời hợt, chưa được chú trọng.

Đối với xuất khẩu lao động, đây là công tác được tỉnh Thừa Thiên Huế xác định là một nhiệm vụ quan trọng và lãnh đạo tỉnh rất chú trọng quan tâm, chỉ đạo thực hiện quyết liệt. Tỉnh coi đây là một kênh giải quyết việc làm và giúp người dân trên địa bàn xóa đói giảm nghèo hiệu quả. Do đó, Sở Lao Động

¹⁰⁹ Báo mới, Nhiều kênh giải quyết việc làm hiệu quả, < <https://baomoi.com/thua-thien-hue-nhieu-kenh-giai-quyet-viec-lam-hieu-qua/c/28184834.epi> >, xem ngày 1/7/2019

¹¹⁰ Liên đoàn Lao động Tỉnh Thừa Thiên Huế, **Chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động – thực tiễn áp dụng tại Tỉnh Thừa Thiên Huế**, < <http://congdoanthuathienhue.org.vn/chuyen-de/chinh-sach-ktxh/che-do-tro-cap-thoi-vieccho-nguoi-lao-dong-thuc-tien-ap-dung-tai-thua-thien-hue.htm> >, xem 12/7/2019

–Thương binh và Xã hội Thừa Thiên Huế đã phối hợp với các địa phương triển khai nhiều giải pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, công tác xuất khẩu lao động trên địa bàn tỉnh vẫn chưa đạt hiệu quả cao; còn nhiều vướng mắc cần tháo gỡ; người dân chưa mặn mà với xuất khẩu, nguồn vốn vay phục vụ xuất khẩu lao động không thiếu, nhưng lượng người vay hiện còn hạn chế. Các địa phương trong địa bàn tỉnh, nhất là cấp xã chưa quan tâm đúng mức, chưa xác định xuất khẩu lao động là giải pháp giảm nghèo nhanh, hiệu quả. Do đó, công tác triển khai vẫn còn mang tính hình thức, chưa làm tốt công tác tuyên truyền, giải thích chính sách cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.¹¹¹

Thứ hai, đối với trách nhiệm của người sử dụng lao động:

Người sử dụng lao động vừa là chủ thể tranh chấp trực tiếp về lợi ích với người lao động, vừa là chủ thể đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng. Mặc dù, Nhà nước đã chủ trương xây dựng nhiều quy định pháp luật để đảm bảo cân bằng quyền và nghĩa vụ giữa hai chủ thể này cũng như bảo vệ người lao động từ khi tham gia tuyển dụng đến khi chấm dứt quan hệ lao động. Tuy nhiên, vì một số nguyên nhân khách quan cũng như nguyên nhân chủ quan từ phía người sử dụng lao động mà nhiều người sử dụng lao động tại tỉnh Thừa Thiên Huế không thực hiện đúng trách nhiệm và nghĩa vụ của mình trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Một là, trách nhiệm trong hoạt động tuyển dụng lao động

Trong quá trình tuyển dụng lao động, một trong những nguyên tắc cơ bản là phải bảo đảm tính công khai, minh bạch, công bằng, dân chủ. Hiện nay, phần lớn người sử dụng lao động đã thực hiện tốt các nguyên tắc về công khai, minh bạch trong quá trình công khai thông tin tuyển dụng, kết quả tuyển dụng. Tuy nhiên, nguyên tắc về công bằng, dân chủ trong tuyển dụng vẫn chưa được người sử dụng lao động đảm bảo. Trong đó phải kể đến một số nội dung như: phân biệt đối xử về giới tính, phân biệt đối xử bằng cấp,...

Từ năm 1997, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Đến nay, nguyên tắc không phân biệt đối xử giới tính đã được khẳng định tại các bản Hiến pháp Việt Nam qua từng thời kỳ và là một trong những nguyên tắc cơ bản của hệ thống Pháp luật Lao động Việt Nam. Tuy

¹¹¹ Báo mới, Nhiều kênh giải quyết việc làm hiệu quả, < <https://baomoi.com/thua-thien-hue-nhieu-kenh-giai-quyet-viec-lam-hieu-qua/c/28184834.epi>>, xem ngày 13/7/2019

nhiên, trong thực tế, tình trạng phân biệt đối xử tại nơi làm việc nói chung, trong tuyển dụng lao động nói riêng vẫn tồn tại một cách phổ biến. Nổi bật nhất là ở khối các doanh nghiệp tư nhân. Theo số liệu thu thập trên bốn cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam, 1/5 các quảng cáo đều yêu cầu ứng viên đưa ra giới tính. Trong đó, 70% yêu cầu chỉ tuyển nam giới, trong khi số hồ sơ dành cho nữ là 30%. Ngoài ra, trong khi tuyển dụng lao động, có đến 67% chủ doanh nghiệp tư nhân yêu cầu khả năng làm việc ngoài giờ của người lao động, 43% chủ lao động muốn tìm hiểu về tình trạng hôn nhân của người xin việc và 30% hỏi thông tin về kế hoạch sinh con. Không chỉ vậy, đối với các ngành nghề có chuyên môn cao chỉ thường tuyển dụng lao động nam.¹¹²

Thực tiễn cho thấy, khi tiến hành tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động thường mong muốn tuyển dụng lao động mà có thể khai thác tối đa sức lao động của người đó. Tuy nhiên, trong xã hội Việt Nam ngày nay, lao động nữ ngoài việc tham gia lao động còn bị ràng buộc nhiều yếu tố khác như gia đình, con cái,... Bên cạnh đó, lao động nữ còn là chủ thể mang nhiều yếu tố đặc biệt nên được Pháp luật lao động có những ưu đãi riêng như: thời gian làm việc, chế độ nghỉ thai sản, bảo hiểm thai sản. Chính các nguyên nhân này, khiến các người sử dụng lao động thường ưu tiên tuyển dụng lao động nam hoặc chỉ tuyển dụng lao động nữ khi biết rõ về kế hoạch hôn nhân, kế hoạch thai sản. Việc phân biệt đối xử về giới tính khi tuyển dụng làm chệch lệch sự cân bằng về giới tính lao động, cũng như khiến nhiều lao động nữ bị tước đi cơ hội quan trọng trong công việc.

Ngoài ra, với mong muốn tuyển dụng nhân tài, tuyển dụng lao động có trình độ cao, nhiều người sử dụng lao động đã phân biệt đối xử về bằng cấp khi tuyển dụng. Nổi bật tại Thừa Thiên Huế, tháng 6/2019, Công ty Điện lực Thừa Thiên Huế ra thông báo chỉ tuyển dụng nhân sự tốt nghiệp ở ba trường đại học: Đại học Quốc gia TP. HCM; Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Đà Nẵng.¹¹³ Người sử dụng lao động khi tuyển dụng thường có các yêu cầu, tiêu chí tuyển dụng riêng. Nếu người lao động đáp ứng đủ các yêu cầu đó thì có thể được tuyển dụng. Tuy nhiên, với việc phân biệt về bằng cấp như trường hợp trên đã vô hình chung tước đi cơ hội của những người lao động khác đáp ứng các yêu cầu về việc làm được tuyển dụng nhưng không đáp ứng về bằng cấp. Ngoài ra, tỉnh Thừa Thiên Huế với thế mạnh là “cái nôi” của giáo dục, thu hút hàng nghìn học

¹¹² Vũ Đậu, 2018, “Phân biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động: rào cản trong tiến trình bình đẳng giới”, <<http://laodongxahoi.net/phan-biet-nam-nu-trong-tuyen-dung-lao-dong-rao-can-trong-tien-trinh-binh-dang-gioi-1310946.html>>, xem 28/6/2019

¹¹³ Đ. Huân, 2019, “Điện lực Huế chỉ tuyển người ở 3 đại học lớn: Sao lại phân biệt đối xử?”, <<https://thanhnien.vn/thoi-su/dien-luc-hue-chi-tuyen-nguoi-o-3-dai-hoc-lon-sao-lai-phan-biet-doi-xu-1099651.html>>, xem ngày 28/6/2019

sinh, sinh viên mỗi năm theo học. Việc một doanh nghiệp thuộc địa bàn tỉnh chỉ ưu tiên tuyển dụng nhân lực ở các trường đại học khác trên toàn quốc cũng là một trường hợp không thực hiện tốt nghĩa vụ tạo ra việc làm, không tham gia các chương trình chính sách việc làm trên địa bàn tỉnh.

Hai là, giao kết hợp đồng lao động

Trong quan hệ lao động, giao kết hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý quan trọng chứng minh quan hệ lao động hình thành. Ngoài ra, hợp đồng còn là căn cứ để xác định một số yếu tố khác như: thời hạn hợp đồng, tiền lương, thời gian làm việc,... thậm chí, dựa hợp đồng còn là một trong những tiêu chí để xác định điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động. Tuy nhiên, để tránh bị ràng buộc bởi hợp đồng, trốn tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội hoặc vì các nguyên nhân khác, nên một số người sử dụng lao động đã sử dụng nhiều cách thức khác nhau để tránh thực hiện nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động. Đối với tỉnh Thừa Thiên Huế, hiện nay, tình trạng không giao kết hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng chỉ mang tính hình thức vẫn đang phổ biến. Đa số các trường hợp không giao kết hợp đồng là các doanh nghiệp hoặc các điểm kinh doanh như các quán café, quán kinh doanh thức ăn, các shop thời trang... tuyển dụng lao động là học sinh, sinh viên làm việc theo giờ hoặc các công việc mà tuyển dụng lao động có trình độ thấp. Đối với các trường hợp trên, khi tuyển dụng, người sử dụng lao động đều yêu cầu người lao động thực hiện công việc lao động lâu dài, có thời hạn trên 12 tháng nhưng thực tế lại không thực hiện ký kết hợp đồng lao động hoặc ký kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 03 tháng và thực hiện ký kết nhiều lần. Điều này xuất phát từ nguyên nhân chủ yếu là do người sử dụng lao động không muốn bị ràng buộc các quy định pháp luật lao động về việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... trong khi đó, phần lớn người lao động không biết được quyền lợi khi ký kết hợp đồng hoặc biết nhưng phải chấp nhận vì lo sợ thất nghiệp. Tuy nhiên, việc không ký kết hợp đồng cũng là “con dao hai lưỡi” đối với người sử dụng lao động. Điển hình như ngày 7/5/2015, 70 lái xe và phụ lái công ty TNHH thương mại dịch vụ Hoàng Đức ở Huế đã đình công vì không được ký kết hợp đồng lao động, mức lương thấp, không được hưởng các quyền lợi như đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...¹¹⁴ Theo đó, có thể thấy, việc doanh nghiệp trên địa bàn vì lợi ích cá nhân mà không đảm bảo quyền lợi cho người lao động về ký kết hợp đồng cũng có thể sẽ ảnh hưởng đến kinh doanh. Vì vậy, cần nâng cao ý thức, trách nhiệm về việc ký hợp đồng lao động với người lao động trên địa bàn tỉnh.

¹¹⁴ Nguyễn Linh, 2015, “Tài xế đồng loạt nghỉ việc, xe buýt Huế tê liệt”, < <https://tuoitre.vn/tai-xe-dong-loat-ngung-viec-xe-buyt-o-hue-te-liet-743522.htm>>, xem ngày 30/6/2019

Ba là, trong thực hiện hợp đồng

Về tiền lương, phần lớn người sử dụng lao động ở tỉnh đã tuân thủ các quy định pháp luật về tiền lương tối thiểu, xây dựng thang lương, bảng lương cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, tại các địa điểm kinh doanh nhỏ lẻ có sử dụng lao động, các lao động có trình độ thấp, công việc mang tính chất mùa vụ vẫn còn hiện tượng trả lương thấp hơn mức tiền lương tối thiểu hoặc khi thỏa thuận lương cao nhưng trong quá trình lao động, người sử dụng lao động đã đưa ra các tiêu chí vô lý để khấu trừ tiền lương của người lao động.

Về trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa quan trọng, nó thể hiện sự quan tâm, chia sẻ của người sử dụng lao động, Nhà nước, cộng đồng đối với người lao động. Tuy nhiên, hiện nay trên cả nước nói chung và trong địa bàn tỉnh nói riêng còn nhiều trường hợp người sử dụng lao động trốn tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Theo thông báo của Bảo hiểm xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế, tính đến 30/6/2019, trên toàn tỉnh có 1.344 cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nợ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động- bệnh nghề nghiệp một tháng trở lên và số tiền nợ hơn 124,8 tỷ.¹¹⁵ Những con số trên có thể nói lên tình trạng đáng báo động về việc trốn tránh trách nhiệm bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động hiện nay. Bên cạnh đó, với tình trạng số tiền nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp ngày càng tăng cao, thời gian kéo dài nhưng các doanh nghiệp, đơn vị vẫn không thực hiện kiến nghị của các cơ quan chức năng về việc khắc phục hậu quả vi phạm nên ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của hàng ngàn người lao động mà thay vào đó. Trong thời gian qua, trường hợp Trường phổ thông Huế Star, tại xã Phú Thượng, huyện Phú Vang, tỉnh Thừa Thiên Huế từ tháng 9/2013 đến tháng 4/2018, mặc dù vẫn khấu trừ tiền bảo hiểm đóng quỹ bảo hiểm xã hội từ tiền lương của người lao động tại đây nhưng lại không thực hiện nghĩa vụ nộp tiền bảo hiểm xã hội đã gây chấn động dư luận. Số tiền nợ quỹ bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp này lên đến gần 1.3 tỷ đồng. Như vậy, điều này không chỉ vi phạm quy định pháp luật lao động mà còn ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của người lao động.

Thứ tư, trong chấm dứt hợp đồng, sa thải

Lao động, việc làm là những yếu tố không thể thiếu đối với mỗi người. Khi hợp đồng lao động bị chấm dứt hoặc người lao động bị sa thải, phần lớn đều

¹¹⁵ Bảo hiểm xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế, 2019, “Danh sách các đơn bị nợ BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN từ 01 tháng trở lên, tính đến ngày 30/6/2019, <<http://bhxhthuathienhue.vn/DebtContent.aspx>>, xem 10/7/2019

sẽ có một hoặc một số tác động tiêu cực nhất định đến đời sống của người lao động. Vì vậy, Đảng và Nhà nước luôn luôn chú trọng bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, trong đó có nội dung bảo đảm quyền được làm việc lâu dài, ổn định, không bị mất việc một cách vô lý và có những chính sách hỗ trợ khi người lao động bị mất việc.

Hiện nay, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam quy định khá hoàn chỉnh về các trường hợp chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng, các trường hợp bị sa thải và trình tự thủ tục tương ứng đối với mỗi hành vi. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, tại Việt Nam, việc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, sa thải trái pháp luật vẫn đang còn phổ biến. Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ việc nguồn cung lớn hơn cầu về lao động, nghĩa là, số lượng lao động dồi dào, tỷ lệ thất nghiệp còn cao nên phần lớn người sử dụng lao động chỉ chú trọng đối với các lao động có trình độ chuyên môn cao. Bên cạnh đó, đối với các lao động có thời gian làm việc lâu dài tại các doanh nghiệp thì người sử dụng lao động còn có các trách nhiệm như tăng lương theo thâm niên kinh nghiệm, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, đào tạo nâng cao tay nghề,... Vì vậy, nhiều trường hợp người sử dụng lao động đã đơn phương chấm dứt hợp đồng, sa thải lao động trái pháp luật nhằm trốn tránh các nghĩa vụ mà pháp luật quy định. Đặc biệt, hiện nay, một số lượng lớn người sử dụng lao động tìm mọi cách để chấm dứt hợp đồng hoặc sa thải lao động trên 35 tuổi đang là vấn đề gây tranh cãi trong xã hội.

Tại tỉnh Thừa Thiên Huế, mặc dù tỉnh đã xây dựng nhiều chính sách tạo việc làm, xóa bỏ nạn thất nghiệp, tăng cường các quy định nhằm bảo vệ lao động trong lĩnh vực việc làm trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, cũng như xu hướng chung của cả nước, tỷ lệ người lao động bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, bị sa thải trái pháp luật trên địa bàn tỉnh vẫn là con số đáng báo động.

Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Trong những năm qua, trên địa bàn tỉnh, vấn đề chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng vẫn còn tồn tại nhiều sai phạm. Trong đó, có thể kể đến như trường hợp người sử dụng lao động không đảm bảo thực hiện đúng các trường hợp chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng mà pháp luật cho phép cũng như không thực hiện việc thông báo khi chấm dứt hợp đồng hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng. Ngoài ra, tinh thần tự giác của người sử dụng lao động khi giải quyết chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động chưa cao đặc biệt một số doanh nghiệp còn còn trả chậm, gây khó khăn hoặc “che mắt” người lao động chỉ thường chi một khoản tiền nhỏ với hình thức là hỗ trợ chứ không

nói rõ tiền chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc. Cụ thể có thể kể đến như trường hợp Công ty CP Quản lý đường bộ và XD công trình TT. Huế ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đối với 27 lao động tại đây. Công ty CP Quản lý đường bộ và XD công trình TT. Huế (sau đây gọi là CTQLĐB TT-Huế) trước đây là công ty Quản lý đường bộ II có 100% vốn đầu tư Nhà nước. Sau đó, từ năm 2012 sau khi cổ phần hóa, công ty đã đổi tên như hiện tại và đến tháng 1/2019, công ty thực hiện xong việc thoái vốn Nhà nước. Tuy nhiên đến ngày 19/4/2019, lãnh đạo CTQLĐB TT-Huế đồng loạt ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với 27 người làm việc tại đây. Tuy nhiên, nhóm người lao động này lại chưa nhận được một thông báo hay tham dự một cuộc họp nào trước đó để bàn về vấn đề này. Theo CTQLĐB TT-Huế, sau khi thoái vốn nhà nước 100%, ngày 27/3/2019, CTQLĐB TT-Huế (bên A) đã ký Hợp đồng hợp tác kinh doanh với Công ty TNHH TM-DV và ĐT-XD Minh Kiến (bên B), giao XN đá Hương Thọ cho bên B hoàn toàn tự chủ từ tài chính lẫn người lao động và nộp cho bên A 22.550.000.000 đồng trong thời hạn 5 năm. Ngoài ra, bên B phải tiếp nhận và sử dụng người lao động của bên A và phải ưu tiên bán đá lại cho bên A theo giá thị trường để bên A kịp tiến độ duy tu, bảo dưỡng và xây dựng công trình giao thông. Vì vậy, lãnh đạo CTQLĐB TT-Huế ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với 27 người trên để chuyển qua làm việc tại Công ty TNHH TM-DV và ĐT-XD Minh Kiến đã trợ cấp mỗi người nửa tháng tiền lương cho mỗi năm, trừ đi thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp. Rõ ràng, hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không thực hiện hợp, không thông báo cho người lao động, không thông báo với cơ quan quản lý Nhà nước và trợ cấp mỗi người nửa tháng lương là trái với quy định của Bộ Luật lao động năm 2012. Cụ thể, theo khoản 2 Điều 38 Bộ Luật lao động, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Thứ hai, việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh. Sau đó, người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc, mỗi năm làm việc được trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương (tiền lương được tính trợ cấp là tiền lương của 6 tháng liền kề chia đều ra). Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước. Như vậy, người lao động không chỉ có dấu hiệu

sai phạm về trình tự, thủ tục khi tiến hành chấm dứt hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng mà còn sai phạm trong quá trình giải quyết các chế độ cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng.

Bên cạnh những sai phạm từ người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động. Hiện nay, khi thực hiện chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn tỉnh cũng gặp phải những tồn tại xuất phát từ phía người lao động. Nhiều trường hợp người lao động chưa hiểu đầy đủ các quy định pháp luật lao động về chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc, bảo hiểm thất nghiệp, nên khi thực hiện quyền lợi của mình, một số người lao động đã vận dụng sai và đòi hỏi quyền lợi không chính đáng, ảnh hưởng đến uy tín của người sử dụng lao động. Một số khác lại quên đi quyền lợi của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động. Như vậy, nhìn chung việc thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động trên địa bàn tỉnh hiện nay vẫn còn nhiều tồn đọng xuất phát từ cả phía người lao động lẫn người sử dụng lao động.

Về sa thải lao động, trong những năm qua, trên địa bàn tỉnh đã xảy ra nhiều trường hợp sa thải trái pháp luật về cả trình tự, thủ tục và cả căn cứ pháp lý khi sa thải. Nổi bật như trường hợp Bệnh viện giao thông vận tải đã sa thải 35 nhân viên vào tháng 1/2019 đang là vấn đề gây bức xúc trong dư luận. Cụ thể, các trường hợp bị Bệnh viện Giao thông vận tải Huế sa thải đều được ký hợp đồng lao động dài hạn, có thâm niên công tác tại đây từ 2-8 năm, họ đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và không bị xử lý kỷ luật trong những năm công tác tại đây. Tuy nhiên, vào tháng 1/2019, bệnh viện giao thông vận tải đã đưa ra thông báo chấm dứt hợp đồng với 35 nhân viên nhằm “khắc phục sai phạm khi tuyển dụng” vì số lượng nhân viên tuyển dụng vượt quá chỉ tiêu.¹¹⁶ Rõ ràng trường hợp này không thuộc trường hợp chấm dứt hợp đồng hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định của pháp luật lao động mà nó là trường hợp sa thải trái pháp luật. Việc Bệnh viện giao thông vận tải Huế viện dẫn lý do “khắc phục sai phạm khi tuyển dụng” không chỉ vi phạm pháp luật lao động về các trường hợp sa thải mà còn vi phạm nghiêm trọng trình tự, thủ tục tiến hành khi sa thải.

Thứ ba, về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm.

Theo pháp luật lao động Việt Nam, tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Hiện nay, doanh nghiệp tổ chức dịch vụ việc làm đã khá phát triển tại các tỉnh thành

¹¹⁶ Q. Nhật, 2019, “Bệnh viện sa thải hàng chục lao động để khắc phục sai sót”, < <https://nld.com.vn/thoi-su/benh-vien-sa-thai-hang-chuc-lao-dong-de-khac-phuc-sai-sot-20190103162102711.htm>>, xem ngày 30/6/2019

lớn như: Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng,... Tuy nhiên tại tỉnh Thừa Thiên Huế, hoạt động của tổ chức dịch vụ việc làm chỉ đang phổ biến tại các trung tâm dịch vụ việc làm, còn đối với các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm vẫn chưa thực sự phát triển. Trên địa bàn toàn tỉnh, nổi bật một số doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm như: Công ty TNHH MTV Phúc Minh Tiến; Công ty chuỗi giá trị VADELN JSC; Văn phòng đại diện công ty phát triển quốc tế Việt Thắng, Công ty Du học và XKLD Daystar Huế,... Hầu hết, các doanh nghiệp dịch vụ việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế có phạm vi khá hẹp, chủ yếu tập trung vào hoạt động du học, xuất khẩu lao động. Còn đối với các doanh nghiệp thuộc phạm vi doanh nghiệp môi giới du học, xuất khẩu lao động thì giới thiệu việc làm chỉ là một ngành nghề phụ trong Giấy phép đăng ký kinh doanh của doanh nghiệp.

Ngoài ra, theo quy định của Pháp luật Lao động Việt Nam, hoạt động dịch vụ việc làm là một ngành nghề kinh doanh có điều kiện. Theo đó, hoạt động dịch vụ việc làm chỉ được thực hiện đối với các doanh nghiệp khi đáp ứng các điều kiện về trụ sở, giấy phép kinh doanh, thực hiện ký quỹ. Tuy nhiên, hiện nay, trên địa bàn tỉnh đang diễn ra khá nhiều tình trạng cá nhân thực hiện hoạt động giới thiệu việc làm. Những đối tượng này đã lợi dụng tình trạng thất nghiệp, khó khăn về việc làm, xây dựng nên hình ảnh quen biết nhiều lãnh đạo, tạo niềm tin cho người lao động nhằm đòi hỏi các yêu sách vô lý khi giới thiệu việc làm. Từ năm 2015 đến nay, công an tỉnh Thừa Thiên Huế đã nhiều lần phát hiện và giải quyết các vụ việc lừa đảo xin việc làm cho người lao động để chiếm đoạt tài sản. Nổi bật như ngày 11/3/2019, công an tỉnh Thừa Thiên Huế đã ra quyết định khởi tố, bắt tạm giam đối với bị can Hoàng Thị Nhiên, sinh năm 1980. Tại thời điểm bị khởi tố, Nhiên là thạc sĩ, giảng viên tại một trường cao đẳng có uy tín trên địa bàn thành phố. Từ 10/2016 đến 02/2018, Nhiên đã lừa đảo 06 nạn nhân đang tìm kiếm việc làm với tổng số tiền lên đến 722.960.000 đồng. Rõ ràng, việc với tâm lý “nhẹ dạ cả tin”, thực tiễn thất nghiệp, nhiều người lao động đã bị các đối tượng lợi dụng lừa đảo số tiền không hề nhỏ. Điều này không chỉ làm người lao động tự ti, mất niềm tin mà còn ảnh hưởng đến uy tín, hoạt động của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm trên địa bàn tỉnh.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Thông qua chương 2, nhóm tác giả đã làm rõ được một số thực trạng của pháp luật Lao động trong việc bảo vệ người lao động về việc làm. Nhìn chung, quy định Pháp luật Lao động trong vấn đề này đã có những sửa đổi, bổ sung tiến bộ hơn so với các quy định trước đây. Nhưng bên cạnh đó vẫn còn tồn tại nhiều quy định chưa nhiều quy định chưa hợp lý, nhiều vấn đề chưa được quy định. Không chỉ vậy, đề tài cũng đã chỉ ra thực tiễn thực hiện Pháp luật lao động về trách nhiệm của Nhà nước, người sử dụng lao động và tổ chức dịch vụ việc làm trên hai phương diện là những thành tựu đã đạt được và những hạn chế còn tồn tại. Từ thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật nêu trên, chúng tôi có cơ sở để đề ra những giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm ở chương tiếp theo.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ BẢO VỆ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG LĨNH VỰC VIỆC LÀM

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

3.1.1. Bảo đảm thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng đất nước

Pháp luật là công cụ thể hiện ý chí của giai cấp cầm quyền và bảo vệ lợi ích của giai cấp cầm quyền. Chính vì vậy, trong từng giai đoạn, từng thời kỳ cụ thể, khi đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước thay đổi để phù hợp với mục tiêu, phương hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước thì pháp luật cũng có sự thay đổi cho phù hợp với đường lối, chính sách đó.

Từ sau Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng Cộng Sản Việt Nam năm 1986, chúng ta chủ trương chuyển nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang “Phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường, có điều tiết của nhà nước”, “phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”, trong đó có việc hình thành và phát triển thị trường sức lao động.

Tại Đại hội lần thứ XIII của Đảng Cộng Sản Việt Nam đã nêu rõ: “Khuyến khích mọi thành phần kinh tế, mọi công dân, mọi nhà đầu tư mở mang ngành nghề, tạo nhiều việc làm cho người lao động. Mọi công dân đều được tự do hành nghề, thuê mướn nhân công theo pháp luật. Phát triển dịch vụ việc làm. Tiếp tục phân bố lại dân cư và lao động trên địa bàn cả nước, tăng dân cư trên địa bàn có tính chiến lược về kinh tế, an ninh quốc phòng. Mở rộng kinh tế đối ngoại, đẩy mạnh xuất khẩu. Giảm đáng kể tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị và thiếu việc làm ở nông thôn.”¹¹⁷ Cũng tại đây, Đảng khẳng định: “Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân.”¹¹⁸

Có thể thấy, bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm luôn là mục tiêu quan trọng hàng đầu được Đảng và Nhà nước quan tâm ngay từ khi bắt đầu đổi mới. Đặc biệt là vấn đề tạo ra các cơ hội việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp. Vì

¹¹⁷ Đảng Cộng Sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb CTQG,HN, 1996, trang 114-115.

¹¹⁸ Đảng Cộng Sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII, Nxb CTQG,HN, 1996, trang 148.

vậy, quá trình hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cần phải bảo đảm thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng về những nội dung sau:

Một là, kết hợp chính sách kinh tế và chính sách xã hội một cách đồng bộ, đảm bảo bổ sung cho nhau trong quá trình điều chỉnh quan hệ xã hội thuộc lĩnh vực lao động. Trong quan hệ thuộc lĩnh vực lao động vừa có các nội dung kinh tế như lợi nhuận của doanh nghiệp, tiền lương của người lao động,... vừa có yếu tố xã hội là việc làm, thất nghiệp, bảo đảm đời sống, phân phối công bằng...

Hai là, tăng cường xây dựng các chính sách hỗ trợ việc làm, chương trình việc làm từ trung ương đến địa phương; thể chế hóa đầy đủ quyền hạn và trách nhiệm của các chủ thể trong việc bảo đảm tạo việc làm, chống thất nghiệp cho người lao động.

Ba là, tiếp tục thực hiện tốt pháp luật lao động; tiếp tục hoàn thiện pháp luật, tạo lập môi trường lao động ổn định, hài hòa, lâu dài cho người lao động; tăng cường bảo vệ người lao động về các chế độ bảo hiểm, chống thất nghiệp, mất việc vô lý.

Bốn là, đổi mới, nâng cao năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước lao động về thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm; hoàn thiện khung pháp lý về xử lý vi phạm hành chính lao động cũng như các tội phạm trong lĩnh vực lao động theo pháp luật hình sự.

3.1.2. Đảm bảo phù hợp với pháp luật khu vực và pháp luật quốc tế

Trong thời kỳ hội nhập hóa, đa phương hóa, thay đổi, hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ là vấn đề Quốc gia mà còn cần có sự học hỏi, tiếp thu kinh nghiệm từ pháp luật khu vực và pháp luật quốc tế.

Trong lĩnh vực lao động, Việt Nam là một thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế - ILO. Hiện nay, Việt Nam đã phê chuẩn sáu Công ước cơ bản của ILO gồm: Công ước 98 về thương lượng tập thể; Công ước 29 về lao động cưỡng bức; Công ước 100 và Công ước 111 về chống phân biệt đối xử; Công ước 138 và Công ước 182 về lao động trẻ em. Thông qua việc xem xét tổng quan các công ước liên quan của ILO, tiếp cận hệ thống tiêu chuẩn lao động được thông qua ở cấp độ quốc tế cùng sự tham vấn hướng dẫn kỹ thuật của ILO về cách nhìn nhận tốt nhất mà Việt Nam nên có đối với những Công ước. Pháp luật lao động Việt Nam nói chung và các pháp luật lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đã có nhiều thay đổi tích cực, phù hợp với pháp

luật khu vực và pháp luật quốc tế như: quy định quyền được tự do làm việc của người lao động, các chính sách tạo cơ hội việc làm cũng như các quy định bảo đảm quyền làm việc ổn định, không bị mất việc vô cớ của người lao động...

Hơn nữa, nhất là trong thời điểm hiện nay khi mà kinh tế các nước trong toàn khu vực và thế giới đang cùng nhau phát triển hội nhập; pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ nên dựa vào những Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn mà còn phải tiếp nhận xem xét những tiêu chuẩn quốc tế của ILO mà Việt Nam chưa phê chuẩn mà mới chỉ nghiên cứu đánh giá như: Công ước 87 đã quy định đến quyền tự do liên kết tổ chức; Công ước số 105 về cưỡng bức lao động; Công ước 131 về ấn định tiền lương tối thiểu với các nước đang phát triển; Công ước số 142 về việc phát triển nguồn nhân lực từ việc hướng nghiệp cũng như đào tạo nghề. Để nước ta thực hiện các quy tắc và tiêu chuẩn cùng với pháp luật lao động; để hội nhập với các nước khác một cách tốt hơn thì việc đưa các tiêu chuẩn quốc tế với pháp luật nước ta sẽ gây ra hiệu ứng tích cực, mạnh mẽ hơn đến hành động của các doanh nghiệp trong nước.

Không chỉ vậy, với tư cách là thành viên của các Tổ chức quốc tế như ASEAN, WTO; việc tham gia các Điều ước quốc tế; các hiệp định thương mại song phương và đa phương cũng có tác động không nhỏ đối với pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Đầu tiên, khi ký kết tham gia, Việt Nam phải tham gia thỏa thuận hoặc đồng ý với các cam kết bắt buộc của các tổ chức quốc tế hoặc các hiệp định thương mại đó, mà trong các thỏa thuận này có các cam kết về lao động. Điển hình như khi tham gia Hiệp định Thương mại Tự do (FTA) EU-Việt Nam và Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Việt Nam phải thông qua và duy trì những quyền được nêu trong Tuyên bố 1998 của ILO trong pháp luật, thiết chế và thực tiễn. Như vậy, trong quá trình thay đổi, hoàn thiện pháp luật lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cũng cần nghiên cứu các điều kiện, các thỏa thuận của các Tổ chức quốc tế, Hiệp định, Điều ước quốc tế trong các lĩnh vực khác như thương mại. Từ đó, hoàn thiện pháp luật cho phù hợp với định hướng của Quốc gia và pháp luật Quốc tế.

3.1.3. Phù hợp tình hình chung của Việt Nam

Hiện nay, trong xu thế chung của thế giới phát triển và hội nhập, Việt Nam định hướng phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tăng cường hợp tác và phát triển với các quốc gia trên toàn thế giới. Để bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đạt hiệu quả cần phải đáp ứng yêu cầu, quy luật của kinh tế thị trường nói chung, thị trường lao động nói riêng. Cụ thể:

Thứ nhất, khi ban hành, sửa đổi bổ sung quy định pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cần phải phản ánh đúng hiện thực khách quan, phù hợp trình độ phát triển kinh tế, xã hội, phù hợp với nhận thức cũng như nguyện vọng của các chủ thể.

Thứ hai, pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cần phải đặt trong mối tương quan hợp lý với quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích và tiến bộ xã hội. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động và người lao động là hai chủ thể đối trọng nhưng có quan hệ mật thiết tới sự tồn tại và phát triển của nhau. Do đó, nếu chỉ chú trọng bảo vệ người lao động mà quên đi lợi ích của người sử dụng lao động thì quan hệ lao động khó có thể phát triển ổn định và bền vững bởi người sử dụng lao động sẽ không đạt được những kết quả vốn có, vì vậy, họ sẽ không muốn đầu tư, mở rộng sản xuất tạo việc làm cho lao động. Như vậy, bảo vệ người lao động là cần thiết, song bảo vệ ở mức độ như thế nào là phù hợp thì cần phải có sự cân nhắc hợp lý bởi nếu bảo vệ quá mức cần thiết sẽ không những không mang lại hiệu quả mà thậm chí còn khiến người lao động rơi vào tình trạng khó xử.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật lao động cần dung hòa tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ người lao động. Nếu không bảo vệ tốt và đề cao vai trò của người lao động thì không khai thác được nguồn lực cho sự phát triển vì họ không tích cực, ít đầu tư vào sức lao động. Nếu bảo vệ người lao động quá mức, chấp nhận cả thói quen vô kỷ luật cũng sẽ làm ảnh hưởng đến sự phát triển chung thì lại kìm hãm sự phát triển kinh tế. Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp yêu cầu của thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của hai bên.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm

Qua phân tích quy định của pháp luật và thực trạng pháp luật đã phân tích ở chương 2, nhóm tác giả xin đề ra một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm như sau.

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của Nhà nước

Thứ nhất, quy định về trách nhiệm của Nhà nước tạo điều kiện tìm kiếm việc làm, giải quyết việc làm.

Tăng lãi suất vay vốn đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh và người lao động trong Khoản 1 Điều 26 Nghị định số 61/2015/NĐ-CP theo hướng từ bằng

lãi suất cho vay đối với hộ nghèo lên bằng lãi suất cho vay đối với hộ cận nghèo theo quy định pháp luật.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung các quy định về bảo vệ người lao động.

Một là, bổ sung Điều 29 Bộ luật lao động 2012, sau khi kết thúc thời gian thử việc, hai bên không có thỏa thuận gì mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì được xem là làm việc theo hợp đồng lao động.

Hai là, các quy định về giao kết hợp đồng

Sửa đổi khoản 1 Điều 18 Bộ luật lao động 2012. Trong trường hợp người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động. Người đại diện theo pháp luật chỉ được từ chối không đồng ý khi có lý do chính đáng.

Về hình thức giao kết hợp đồng lao động, sửa đổi, bổ sung Điều 16 Bộ luật lao động 2012. Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử được coi là hợp đồng lao động bằng văn bản. Các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp ký kết hợp đồng với người đại diện của người từ đủ 13 đến dưới 15 tuổi, với người lao động là giúp việc gia đình.

Về loại hợp đồng lao động, sửa đổi Điều 22 Bộ luật lao động 2012. Hợp đồng lao động được giao kết theo một trong hai loại: hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng không quá 36 tháng. Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì: Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hiệu lực, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới, trong thời gian này nếu chưa ký hợp đồng lao động mới thì quyền, lợi ích và trách nhiệm của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã hết hiệu lực; Nếu hết thời hạn 30 ngày mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 23, giao kết hợp

đồng nhiều lần với người cao tuổi, giao kết nhiều lần hợp đồng xác định thời hạn đối với công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

Ba là, các quy định về học nghề

Bổ sung Điều 26 Bộ luật lao động năm 2012: người lao động đã qua thời gian học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp thì không phải thử việc.

Bổ sung khoản 3 Điều 61 Bộ luật lao động 2012 về các điều kiện khi hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng: đáp ứng điều kiện về thời gian học nghề, tập nghề; đáp ứng điều kiện về kết quả đào tạo nghề.

Bốn là, các quy định về nội quy lao động và xử lý kỷ luật lao động

Bổ sung khoản 2 Điều 119 Bộ luật lao động 2012 về nội dung của nội quy lao động: người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Bổ sung Điều 120 Bộ luật lao động về đối tượng phải đăng ký nội quy lao động. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Năm là, các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động

Về chấm dứt hợp đồng lao động, trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, đối với trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 36, bỏ điều kiện “đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội” mà chỉ giữ lại điều kiện về tuổi hưởng lương hưu. Theo đó, khi người lao động đủ tuổi hưởng lương hưu thì có thể chấm dứt hợp đồng lao động. Về vấn đề lương hưu thì thực hiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Hoặc giữ quy định này nhưng bổ sung quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động nếu người lao động đủ tuổi nghỉ hưu.

Sửa đổi Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012 về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi tuân thủ thời hạn báo trước: 45 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, 30 ngày đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước trong trường hợp lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền; người lao động *bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động*. Quy định này đáp ứng được tất cả nhu cầu thực tế của người lao động, đảm bảo quyền được lựa chọn việc

làm tốt hơn cho người lao động, đồng thời cũng thể hiện được trách nhiệm đối với người sử dụng lao động.

Thứ bảy, các quy định về xử phạt vi phạm pháp luật lao động.

Điều chỉnh tăng mức xử phạt của một số hành vi vi phạm để tương xứng với mức độ vi phạm và đủ mức răn đe. Cụ thể:

Sửa đổi, bổ sung Điều 5 Nghị định số 88/2015/NĐ-CP về hành vi vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động, nâng mức phạt tiền người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: Không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đối với công việc có thời hạn trên 3 tháng; không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động; giao kết hợp đồng lao động trong trường hợp thuê người lao động làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước không theo quy định của pháp luật theo một trong các mức sau đây: Từ 2.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động; từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng với vi phạm từ 11 người đến 50 người lao động; từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng với vi phạm từ 51 người đến 100 người lao động; từ 15.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng với vi phạm từ 101 người đến 300 người lao động; từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng với vi phạm từ 301 người lao động trở lên.

Bổ sung Điều 7 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP về hành vi vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động: *Phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có hành vi cưỡng bức lao động.*

Sửa đổi, bổ sung quy định về hành vi vi phạm về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động. Cụ thể:

1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi xây dựng kế hoạch, nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động;

b) Không bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

c) Không có biển cảnh báo, bảng chỉ dẫn bằng tiếng Việt và ngôn ngữ phổ biến của người lao động về an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, vật tư và chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, nơi lưu giữ, bảo quản, sử dụng hoặc có nhưng không đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy;

d) Không trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật, y tế thích hợp để bảo đảm ứng cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động;

đ) Không phân loại lao động theo danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để thực hiện các chế độ theo quy định.

2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không định kỳ đo lường các yếu tố có hại tại nơi làm việc theo quy định;

b) Không định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng theo quy định;

c) Không trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

d) Không xây dựng, ban hành kế hoạch xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc.

đ) Không lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động;

e) Không bảo đảm điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nhà xưởng theo quy định;

g) Không cử người có chuyên môn phù hợp làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động ở những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

h) Không khai báo, điều tra tai nạn lao động, sự cố nghiêm trọng.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

a) Buộc người sử dụng lao động trang bị các phương tiện kỹ thuật, y tế đối với hành vi vi phạm quy định tại Điểm d Khoản 1 Điều này;

b) Buộc người sử dụng lao động lập phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động khi xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo các công trình, cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu giữ các loại máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động khi có hành vi vi phạm quy định tại Điểm đ Khoản 2 Điều này.

Bổ sung quy định cụ thể về các hành vi liên quan đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thuận lợi hơn trong việc áp dụng, xử lý và không bỏ sót các hành vi vi phạm có tính nguy hiểm cho xã hội. Đồng thời, giúp cho việc xử lý hình sự đối với các hành vi vi phạm liên quan đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế phù hợp hơn với tội danh, về khung hình phạt, bảo đảm yêu cầu phân hóa trách nhiệm hình sự.

Ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể về việc xử lý hình sự các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, về hồ sơ, trình tự thực hiện chuyển hồ sơ vi phạm có dấu hiệu tội phạm về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế sang cơ quan điều tra để xử lý theo quy định.

3.2.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động

Thứ nhất, các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi tuyển dụng lao động

Quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đưa ra tiêu chí tuyển dụng cụ thể, thông báo lí do về việc không tuyển dụng lao động. Trách nhiệm này của người sử dụng lao động đảm bảo quyền ứng tuyển công bằng cho người lao động. Bên cạnh đó, người lao động có thể biết được lý do không trúng tuyển, tạo tiền đề để người lao động khắc phục, nâng cao kiến thức, tay nghề, kỹ năng.

Bổ sung Điều 8 Bộ luật lao động năm 2012: cấm thực hiện thấp hơn các quy phạm pháp luật về quyền, lợi ích của người lao động. Giải thích thêm một số từ ngữ: bóc lột, ngược đãi lao động, quấy rối tình dục. Bóc lột là hành vi người sử dụng lao động không tuân thủ các quy phạm pháp luật về quyền, lợi ích đối với người lao động. Ngược đãi là hành vi, lời nói người sử dụng lao động cấm đoán, bắt buộc người lao động không đúng với các quy phạm pháp luật về quyền, lợi ích của người lao động. Quấy rối tình dục là hành vi, cử chỉ, lời nói có liên quan đến tình dục nhằm gây tổn thương danh dự, nhân phẩm đối với cả nam lẫn nữ.

Thứ hai, các quy định của người sử dụng lao động trong giao kết hợp đồng lao động

Về giao kết đồng lao động, bổ sung quy định về các biện pháp bảo đảm cho người sử dụng lao động khi giao kết với người lao động đối với một số ngành có tính chất đặc biệt như kinh doanh trực tuyến, dịch vụ giao hàng... Đối với những ngành kinh doanh trên, khi không có biện pháp bảo đảm cho người sử dụng lao động, người lao động có thể dễ dàng lấy hàng và bỏ trốn vì không bị

ràng buộc bởi tài sản hay giấy tờ, khi đó quyền lợi của người sử dụng lao động sẽ bị xâm phạm.

Bổ sung các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng tại Điều 32 Bộ luật lao động năm 2012: (i) Người lao động được cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; (ii) Người lao động được doanh nghiệp ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác. Bổ sung quy định về quyền lợi của người lao động trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động: người lao động không được trả lương và các quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề phân theo ngành, vị trí, tính chất, mức độ đòi hỏi tay nghề, kỹ năng của công việc. Khi đó, người sử dụng lao động không thể lợi dụng, kéo dài thời gian dạy nghề để làm chậm thời gian nhận người lao động vào làm chính thức, qua đó đảm bảo được quyền lợi của người lao động khi làm việc so với khi học nghề, tập nghề.

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

Quy định chặt chẽ cách tính tiền lương khi người lao động trong thời gian học nghề, tập nghề mà trực tiếp tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách. Quy định này giúp cho quyền được trả lương của người lao động được đảm bảo đầy đủ hơn, người sử dụng lao động không thể tùy tiện áp dụng cách tính lương thiệt thòi đối với người lao động.

3.2.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm của tổ chức dịch vụ việc làm

Đặt ra yêu cầu về sự phối hợp chặt chẽ giữa các địa phương và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về tổ chức và quản lý, tạo ra sự thống nhất về cơ

chế, thủ tục giữa các địa phương, thông tin quản lý hoàn hảo và chính xác, nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức dịch vụ việc làm.

Khuyến khích việc liên kết, phối hợp giữa trung tâm dịch vụ việc làm với tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động để thực hiện tốt chức năng của trung tâm.

Bổ sung quy định về những bộ phận cơ bản và số lượng cán bộ tối thiểu trong cơ cấu tổ chức của trung tâm dịch vụ việc làm, bảo đảm cho việc thực hiện chức năng của trung tâm.

Về điều kiện thành lập trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, nâng cao trình độ của các cán bộ lên mức cử nhân đại học, bổ sung quy định về tiêu chuẩn, chuyên môn của đội ngũ cán bộ, tạo cơ sở cho việc nâng cao năng suất, chất lượng dịch vụ của trung tâm.

Điều chỉnh số tiền ký quỹ đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm theo từng mức phù hợp với quy mô doanh nghiệp.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế

Thứ nhất, đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về bảo vệ người lao động nói chung và trong lĩnh vực việc làm nói riêng.

Tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động là một trong những biện pháp hữu hiệu nhất để nâng cao chất lượng công tác bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Bởi vì, kết quả của quá trình bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ lệ thuộc vào yếu tố pháp luật mà còn phụ thuộc vào chính ý thức pháp luật của của người lao động và người sử dụng lao động. Hiện nay, mức độ hiểu biết pháp luật của người lao động phần lớn còn nhiều hạn chế. Do đó, họ không nắm được quyền lợi của mình để đòi hỏi hoặc không biết cách đòi lại quyền lợi của mình khi bị xâm hại. Vì vậy, công tác tuyên truyền là biện pháp quan trọng, cơ bản để người lao động có ý thức và có khả năng bảo vệ bản thân, tránh sự lạm dụng, xâm hại quyền và lợi ích từ phía người sử dụng lao động. Ngoài ra, việc tổ chức các buổi tuyên truyền, giáo dục pháp luật nhắm đến đối tượng là người sử dụng lao động còn góp phần nâng cao ý thức của người sử dụng lao động, hạn chế việc xâm hại quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Trong những năm qua, Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã có nhiều hoạt động tích cực trong tuyên truyền, giáo dục pháp luật về bảo vệ người lao động. Tuy nhiên, để đạt nhiều

thành tích hơn nữa trong hoạt động bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, cần tiếp tục hỗ trợ kinh phí đầu tư, trang bị cơ sở vật chất cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác tuyên truyền cũng như hoạt động tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật; hoàn thiện cơ chế khuyến khích người sử dụng lao động đầu tư cho công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, giáo dục pháp luật cho người lao động; tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của các câu lạc bộ, mô hình tổ tự quản tại các khu, cụm công nghiệp nơi có đông đông nhân lao động sinh sống.

Trong hoạt động tuyên truyền, giáo dục, cần phải đảm bảo những tiêu chí sau:

Một là, trước khi xây dựng nội dung tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động về việc làm cần điều tra, khảo sát nhu cầu của cộng đồng người lao động, người sử dụng lao động tại khu vực đó. Sau đó, trên cơ sở kết quả đã khảo sát để xác định đúng chủ đề và đối tượng là nhóm người lao động, người lao động được tuyên truyền. Chủ đề tuyên truyền cần được xác định rõ ràng, lựa chọn theo nguyên tắc ưu tiên. Cần xác định vấn đề gì cần thiết cho nhóm đối tượng nào trước hết thì phổ biến trước, cái gì chưa cần thì có thể phổ biến sau.

Hai là, cần phải có kế hoạch cụ thể về việc tuyên truyền và giáo dục pháp luật. Tránh tình trạng tuyên truyền, giáo dục dồn dập hoặc liên tục quá nhiều kiến thức thì người lao động, người sử dụng lao động khó hấp thụ.

Ba là, về hình thức tuyên truyền cần ngắn gọn đến tối đa, cách diễn giải thật đơn giản, phối hợp với các phương pháp giáo dục tương tác. Về nội dung tuyên truyền cần xây dựng rành mạch, rõ ràng, tập trung tuyên truyền, phổ biến các vấn đề pháp lý liên quan trực tiếp đến quyền và nghĩa vụ của người lao động trong lĩnh vực việc làm như: hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, sa thải, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp,...

Bốn là, phương thức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động phải luôn được cải tiến, đa dạng hóa bằng các biện pháp như: thành lập các trung tâm tư vấn, văn phòng tư vấn pháp luật lao động; xây dựng nhiều tổ chức tư vấn pháp luật lao động lưu động; tổ chức các buổi nói chuyện định kỳ hoặc không định kỳ cho người lao động (mô hình “Ngày pháp luật”, “Tháng công nhân”...); tổ chức hội thi tìm hiểu pháp luật; in ấn, phát tờ rơi; xây dựng tủ sách pháp luật tại doanh nghiệp; sử dụng phương tiện truyền thông đại chúng như tuyên hình, truyền thanh, báo chí,...

Thứ hai, tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Thừa Thiên Huế.

Cần đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật lao động trong địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Biện pháp thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm không chỉ kịp thời phát hiện, xử lý những vi phạm trong việc thực hiện pháp luật lao động mà còn có tác dụng phòng ngừa các hành vi vi phạm. Vì vậy, công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm đóng một vai trò quan trọng.

Trong những năm qua, tỉnh Thừa Thiên Huế đã tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra lao động và đã ra quyết định xử phạt hành chính nhiều doanh nghiệp có hành vi vi phạm trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm như không ký kết hợp đồng lao động, không đóng các chế độ bảo hiểm cho lao động, sa thải người lao động trái pháp luật,... Tuy nhiên, nhìn chung, cơ chế hoạt động của các cơ quan kiểm tra, giám sát lao động vẫn còn thiếu sự đồng bộ; sự phối hợp giữa các cơ quan chức năng trong vấn đề thanh tra, kiểm tra còn nhiều hạn chế. Hiện nay, công tác thanh tra, kiểm tra lao động chủ yếu theo cơ chế kiểm tra định kỳ hàng tháng, hàng năm dẫn tới tình trạng nhiều người sử dụng lao động thực hiện vấn đề bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm theo cách “đổi phó” với các cơ quan chức năng. Vì vậy, đòi hỏi các cơ quan chức năng phải tăng cường kiểm tra đột xuất, bất ngờ để có thể kiểm tra hoạt động thường nhật tại các doanh nghiệp. Từ đó dễ dàng phát hiện các sai phạm để kịp thời khắc phục, xử lý. Đồng thời, cơ quan chức năng có thẩm quyền cần xây dựng các quy định cụ thể và thống nhất về trình tự thanh tra, ban hành quy chế kiểm tra, đánh giá chất lượng thanh tra viên định kỳ và có chế tài xử lý nghiêm khắc đối với những thanh tra viên vi phạm.

Ngoài ra, công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm lao động về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm cần được thực hiện rộng rãi trên địa bàn toàn tỉnh. Đặc biệt, cần tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra lại các khu công nghiệp, doanh nghiệp vì đây là nơi tập trung nhiều người lao động.

Không chỉ vậy, để làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra thì cần phải có một đội ngũ thanh tra có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn và kiến thức pháp luật vững chắc. Việc nâng cao năng lực của thanh tra lao động càng trở nên cần thiết hơn khi lực lượng lao động và số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh ngày càng tăng. Chính vì vậy, cần phải xây dựng đội ngũ thanh tra viên lao động “mạnh” về cả chất lượng và số lượng, bảo đảm đội ngũ thanh tra viên luôn thực hiện tốt trách nhiệm của mình.

Thứ ba, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đại diện người lao động trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Luật công đoàn 2012 đã khẳng định công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động. Công đoàn không chỉ là đại diện của người lao động, tập thể người lao động mà còn chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế, cần thiết phải nâng cao hiệu quả của hoạt động của tổ chức công đoàn tại tỉnh Thừa Thiên Huế. Để đáp ứng yêu cầu đó, cần tập trung một số điểm sau:

Một là, tích cực vận động người lao động tham gia vào các tổ chức công đoàn; đẩy mạnh công tác vận động thành lập công đoàn cơ sở; xây dựng và phát triển tổ chức công đoàn thực sự là tổ chức đại diện của người lao động, là nơi người lao động có thể tin tưởng và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ.

Hai là, bảo đảm sự cán bộ công đoàn với người sử dụng lao động. Công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động nên trong hoạt động của mình, cán bộ công đoàn sẽ không tránh khỏi xung đột ý chí với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, hiện nay, công đoàn vẫn còn lệ thuộc nhiều về tài chính; nhận sự khen thưởng hoạt động từ người sử dụng lao động. Vì vậy, các cán bộ công đoàn có thể “trong sáng” trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình thì yêu cầu độc lập tài chính, về hoạt động là cần thiết.

Ba là, đào tạo cán bộ pháp luật của công đoàn đáp ứng yêu cầu, phân loại cán bộ pháp luật công đoàn làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ và chuẩn bị về số lượng cần thiết, đáp ứng yêu cầu của người lao động.

Không chỉ vậy, kể từ ngày 14/1/2019, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiên bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) có hiệu lực tại Việt Nam. Theo Hiệp định, Việt Nam chính thức thừa nhận sự tồn tại và hoạt động hợp pháp của Tổ chức công đoàn độc lập không thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam do Chính phủ quản lý. Tuy nhiên, trên cơ sở những cam kết tại Hiệp định, sự tồn tại của Tổ chức công đoàn độc lập vẫn vấp phải nhiều khó khăn. Chính vì vậy, cần phải:

Tăng cường tuyên truyền, giáo dục về sự tồn tại, vai trò của Tổ chức đại diện độc lập. Từ đó, người lao động có thể biết, hiểu rõ về loại hình đại diện này cũng như giúp tăng cường bảo vệ người lao động.

Xây dựng hành lang pháp lý cụ thể giúp hoạt động của Tổ chức đại diện đạt hiệu quả hơn.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại chương 2 của Đề tài. Tại chương 3, nhóm tác giả đã phân tích định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ người lao động lao động trong lĩnh vực việc làm phù hợp với đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; với pháp luật khu vực và pháp luật quốc tế và phù hợp với (...) Việt Nam. Không chỉ vậy, nhóm tác giả còn đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm theo ba nhóm quy định về trách nhiệm của các chủ thể trong việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là Nhà nước, người sử dụng lao động và tổ chức dịch vụ việc làm. Ngoài ra, cuối chương 3, nhóm tác giả đã đưa ra ba giải pháp nâng cao hiệu quả tổ chức thực thi pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm tại tỉnh Thừa Thiên Huế là tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật lao động và nhóm giải pháp nâng cao trách nhiệm của tổ chức công đoàn về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

KẾT LUẬN

Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm là vấn đề mang tính thời sự. Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm không chỉ có ý nghĩa về cả vật chất và tinh thần đối với người lao động mà còn có các ý nghĩa đối với người sử dụng lao động, với xã hội, với nền kinh tế đất nước và thậm chí là hình ảnh của một quốc gia trên bản đồ thế giới.

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, với sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt về việc làm, lao động thì những quy định, chính sách của Nhà nước đã có những tác dụng đáng kể trong việc bảo vệ người lao động, đặc biệt trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm vẫn còn những hạn chế nhất định và chưa đạt được kết quả như mong muốn.

Thông qua đề tài nghiên cứu khoa học bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Tại chương 1, nhóm tác giả đã làm rõ một số vấn đề lý luận như nêu rõ khái niệm bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, phân tích ý nghĩa và ba biện pháp chính được sử dụng để bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm hiện nay. Không chỉ vậy, chương 1 của đề tài cũng đã hệ thống các quy định pháp luật lao động Việt Nam đối với việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm qua ba nhóm quy định về trách nhiệm của Nhà nước, của người sử dụng lao động và của tổ chức dịch vụ việc làm về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Đồng thời, tại chương 2, nhóm tác giả cũng đã phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật bảo và thực tiễn thực thi pháp luật bảo vệ người lao động trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế. Từ đó, tại chương 3, nhóm tác giả đã định hướng hoàn thiện pháp luật và đưa các giải pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao pháp luật bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm.

Do thời gian và giới hạn nhất định, đề tài không thể nghiên cứu hết tất cả các vấn đề liên quan đến việc bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên, với những kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả hy vọng góp một phần vào công tác bảo vệ người lao động trên cả nước nói chung và trong địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế nói riêng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Chu Thanh Hường (CB), NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005, Tr7
2. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1991
3. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.2014.
4. Đảng Cộng Sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, tr.210.
5. Đào Mộng Điệp (2015), *Đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động*, NXB. Tư pháp, Hà Nội, tr.23
6. Đào Mộng Điệp (2012), *Đại diện lao động trong Bộ luật lao động*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Luật học 28 (2012), tr.223
7. Đào Mộng Điệp (2013), “Các căn cứ phân loại đại diện lao động”, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, Luật học tập 29 số 4, tr 60
8. Phạm Ngọc Lãnh (2018), *Pháp luật về bảo vệ người lao động trong doanh nghiệp của tổ chức công đoàn*, luận văn Thạc sĩ Luật học, trường Đại học Luật – Đại học Huế
9. Lê Thị Kim Thương (2014), *Pháp luật về bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong Pháp luật Lao động Việt Nam – Thực tiễn tại Đà Nẵng*, luận văn Thạc sĩ Luật học, khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội
10. Nguyễn Thị Yến (2005), *Bảo vệ người lao động theo pháp luật Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội
11. Báo cáo số 242/BC-UBND ngày 07/12/2015 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế
12. Báo cáo số 197/BC-UBND ngày 06/12/2016 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế
13. Báo cáo số 264/BC-UBND ngày 06/12/2017 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế
14. Báo cáo số 330/BC-UBND ngày 03/12/2018 của UBND tỉnh Thừa Thiên Huế

15. Văn phòng tổ chức lao động quốc tế tại Hà Nội, Thông cáo báo chí, 2019, Việt Nam gia nhập Công ước về Tốt chức Dịch vụ Việc làm của ILO, sẵn sàng thúc đẩy thị trường lao động hiệu quả,

<https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_666137/lang--vi/index.htm>, xem 14/4/2019

16. Tạp chí giáo dục, 2019, “Việt Nam gia nhập công ước số 88 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về tổ chức dịch vụ việc làm,

<<https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/dao-tao-viec-lam/dao-tao-viec-lam/viet-nam-gia-nhap-cong-uoc-so-88-cua-to-chuc-lao-dong-quoc-te-ilo-ve-to-chuc-dich-vu-viec-lam-31.html>>, xem 2/5/2019

17. Tổng cục thống kê, 2018, Tổng quan kinh tế - xã hội Việt Nam năm 2018,

<<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19041>>, xem 05/7/2019

18. Tổng cục thống kê, 2019, Thông cáo báo chí về tình hình Lao động việc làm quý I năm 2019,

<<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=2&ItemID=19136>>, xem 05/7/2019

19. Cục Thống kê Thừa Thiên Huế, Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế năm 2016,

<<http://www.thongkethuathienhue.gov.vn/ChiTietTin.aspx?id=88>>

20. Cổng thông tin điện tử Thừa Thiên Huế, Tình hình KTXH 11 tháng đầu năm 2017,

<https://thuathienhue.gov.vn/vi-vn/Thong-tin-kinh-te-xa-hoi/tid/Tinh-hinh-KTXH-11-thang-dau-nam-2017/newsid/8CC920B1-17E5-47ED-9B5A-A83F010B0C8A/cid/D02371DF-5C1B-4574-A806-A71401016265>, xem 05/7/2019

22. Nhật Nam, 2013, “Luật lao động: nhiều điểm mới, nhưng...”,

<<http://vneconomy.vn/doanh-nhan/luat-lao-dong-nhieu-diem-moi-nhung-20130715010622172.htm>>

23. Tạp chí lao động & Xã hội, Thừa - Thiên Huế: Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm và xuất khẩu lao động,

<http://laodongxahoi.net/thua-thien-hue-day-manh-cong-tac-dao-tao-nghe-giai-quyet-viec-lam-va-xuat-khau-lao-dong-1311953.html>

24. Thừa Thiên Huế Online, Giải quyết việc làm, bảo đảm an sinh xã hội, <<http://baothuathienhue.vn/giai-quyet-viec-lam-bao-dam-an-sinh-xa-hoi-a66137.html>>, xem ngày 10/7/2019

25. Theo <<https://thongtindoanhnghiep.co/tinh-thanh-pho/hue>>, xem ngày 10/7/2019

26. Sở lao động thương binh và xã hội Huế, 2016, Tổ chức dịch vụ việc làm tỉnh Thừa Thiên Huế trong công tác phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động,

<<https://sldtbxh.thuathienhue.gov.vn/?gd=27&cn=106&tc=1935>>, xem 14/7/2019

27. Báo mới, Nhiều kênh giải quyết việc làm hiệu quả, <<https://baomoi.com/thua-thien-hue-nhieu-kenh-giai-quyet-viec-lam-hieu-qua/c/28184834.epi>>, xem ngày 10/7/2019

28. Báo mới, Nhiều kênh giải quyết việc làm hiệu quả, <<https://baomoi.com/thua-thien-hue-nhieu-kenh-giai-quyet-viec-lam-hieu-qua/c/28184834.epi>>, xem ngày 1/7/2019

29. Liên đoàn Lao động Tỉnh Thừa Thiên Huế, Chế độ trợ cấp thôi việc cho người lao động – thực tiễn áp dụng tại Tỉnh Thừa Thiên Huế, <

<http://congdoanthuathienhue.org.vn/chuyen-de/chinh-sach-ktxh/che-do-tro-cap-thoi-vieccho-nguoi-lao-dong-thuc-tien-ap-dung-tai-thua-thien-hue.htm> ≥, xem 12/7/2019

30. Báo mới, Nhiều kênh giải quyết việc làm hiệu quả, <<https://baomoi.com/thua-thien-hue-nhieu-kenh-giai-quyet-viec-lam-hieu-qua/c/28184834.epi>>, xem ngày 13/7/2019

31. Vũ Đậu, 2018, “Phân biệt nam nữ trong tuyển dụng lao động: rào cản trong tiến trình bình đẳng giới”, <<http://laodongxahoi.net/phan-biet-nam-nu-trong-tuyen-dung-lao-dong-rao-can-trong-tien-trinh-binh-dang-gioi-1310946.html>>, xem 28/6/2019

32. Đ. Huân, 2019, “Điện lực Huế chỉ tuyển người ở 3 đại học lớn: Sao lại phân biệt đối xử?”, <<https://thanhnien.vn/thoi-su/dien-luc-hue-chi-tuyen-nguoi-o-3-dai-hoc-lon-sao-lai-phan-biet-doi-xu-1099651.html>>, xem ngày 28/6/2019

33. Nguyễn Linh, 2015, “Tài xế đồng loạt nghỉ việc, xe buýt Huế tê liệt”, <<https://tuoitre.vn/tai-xe-dong-loat-ngung-viec-xe-buyt-o-hue-te-liet-743522.htm>>, xem ngày 30/6/2019

34. Bảo hiểm xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế, 2019, “Danh sách các đơn bị nợ BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN từ 01 tháng trở lên, tính đến ngày 30/6/2019,

<<http://bhxhthuathienhue.vn/DebtContent.aspx>>, xem 10/7/2019