

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



DƯƠNG VIỆT QUÂN

**PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA
NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC,
QUA THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

Ngành: Luật Kinh Tế

Mã số: 838 0107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ

THỪA THIÊN HUẾ - NĂM 2023

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Thị Thanh Nhân**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

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

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

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn	6
7. Kết cấu của luận văn	6
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC...8	
1.1. Khái niệm đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước .. 8	
1.1.1. Khái niệm người lao động tại cơ quan nhà nước	8
1.1.2. Đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước	8
1.1.3. Ý nghĩa của đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước	8
1.2. Khái quát pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước	9
1.2.1. Khái niệm pháp luật đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước	9
1.2.2. Vai trò của pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước	9
1.3. Nội dung pháp luật đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước.....	9
1.3.1. Đảm bảo quyền làm việc của người lao động.....	9
1.3.2. Đảm bảo chế độ tiền lương và các chế độ an sinh xã hội của người lao động	9
1.3.3. Đảm bảo quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động.....	9
1.3.4. Đảm bảo quyền được an toàn về tính mạng, bảo vệ sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của người lao động	10

1.3.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước	10
Tiểu kết chương 1	10
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH	11
2.1. Thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước	11
2.1.1. Các quy định pháp luật hiện hành về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước	11
2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước	11
2.2. Thực tiễn đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước ở tỉnh Quảng Bình	12
2.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước tại tỉnh Quảng Bình.....	12
2.2.2. Kết quả đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình trong thời gian từ năm 2018 đến năm 2022	13
2.3. Hạn chế của công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình	13
2.3.1. Hạn chế, vướng mắc trong đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.....	13
2.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế, vướng mắc trong đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước tại tỉnh Quảng Bình	14
Tiểu kết chương 2.....	14
Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH	16
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước ...	16

3.1.1. Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động.....	16
3.1.2. Đảm bảo quyền lợi người lao động trong các cơ quan nhà nước phải đặt trong mối quan hệ đảm bảo quyền lợi của người sử dụng lao động.....	16
3.1.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền lợi của người lao động trong các cơ quan nhà nước phải phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế.....	16
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.....	16
3.3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình...	16
3.3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.....	16
3.3.2. Tuyên truyền, phổ biến pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước đến các cơ quan nhà nước có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động	17
3.3.3. Thanh tra, kiểm tra công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước	17
3.3.4. Thực hiện có hiệu quả sự phối hợp giữa các cơ quan hữu quan trong công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước	17
3.3.5. Cải cách hành chính, hiện đại hóa công nghệ thông tin trong công tác quản lý nhà nước về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.....	17
3.3.6. Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong đảm bảo quyền lợi của người lao động trong các cơ quan nhà nước	17
Tiểu kết chương 3.....	18
KẾT LUẬN	19
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	21

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Quyền của người lao động (NLĐ) là vấn đề có ý nghĩa rất lớn về cả lý luận và thực tiễn không chỉ đối với cá nhân con người, tập thể người lao động, mà còn có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước. Quyền của người lao động là một bộ phận quan trọng của hệ thống quyền con người, thuộc phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, được cộng đồng quốc tế thừa nhận và đảm bảo thực hiện trong các điều ước đa phương. Trong các văn kiện pháp lý quan trọng của Liên hiệp quốc (UN) và công ước, khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về nhân quyền đã quy định về các quyền của NLĐ, như: quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do quyết định chấp nhận và lựa chọn công việc, quyền được hưởng mức lương công bằng, quyền có thời giờ nghỉ ngơi và giới hạn hợp lý thời giờ làm việc, quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh...

Việc đảm bảo quyền lợi của người lao động không chỉ giới hạn trong các doanh nghiệp sử dụng người lao động theo hợp đồng lao động mà còn bao gồm người lao động tại các cơ quan nhà nước. Có thể nói, ở nước ta việc bảo đảm quyền lợi chính đáng của người lao động ngày càng được chú trọng: phạm vi ngày càng được mở rộng, mức độ ngày càng cao, phương pháp ngày càng hợp lý hơn... Tuy nhiên, điều này cũng chưa thể khẳng định được rằng, quyền của người lao động đã được quan tâm một cách thực sự đúng mức. Thực tiễn cho thấy, bên cạnh những mặt tích cực trong việc đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, vẫn còn tồn tại sự vướng mắc và thiếu đồng bộ trong một số quy định về xây dựng thang bảng lương, định mức, chỉ tiêu được phép hợp đồng lao động, quy định về bảo hiểm xã hội, sự buông lỏng quản lý của một số cơ quan chức năng... dẫn đến quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước chưa thực sự được bảo đảm một cách đồng đều trên cả nước.

Bên cạnh đó, trong thực tiễn thực thi pháp luật về bảo đảm quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước cũng phát sinh những bất cập: phần lớn các cơ quan hành chính đã chuyển hình thức hợp đồng và chuyển xếp lương đối với lao động theo Nghị định 68 và Nghị định 161/2018/NĐ-CP. Tuy nhiên, theo đánh giá việc chuyển đổi này vẫn theo hình thức “bình mới rượu cũ”, chưa xóa bỏ được cách thức xác định mức lương theo quá trình, thâm niên công tác, tức chưa đạt mục tiêu trả lương theo vị trí việc làm....

Thực trạng trên cho thấy, việc bảo vệ quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước ở Việt Nam nói chung và ở tỉnh Quảng Bình nói riêng là vấn đề cần được quan tâm thỏa đáng nhiều hơn nữa của các cá nhân, tổ chức, cơ quan có thẩm quyền, việc hoàn thiện môi trường pháp luật là cần thiết nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động.

Từ những hạn chế nói trên, để có cách nhìn toàn diện hơn về các vấn đề pháp lý, thực trạng các quy định của pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, từ đó đề xuất các giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, tác giả lựa chọn đề tài ***“Pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình”*** làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Liên quan đến đề tài, một số công trình khoa học đã được công bố có thể kể đến như:

2.1. Giáo trình, sách chuyên khảo

- Trường Đại học Luật Hà Nội (2021), *“Giáo trình Luật Lao động Việt Nam (tập 1,2)”*, Nxb Công an nhân dân. Giáo trình nghiên cứu một cách hệ thống các vấn đề lý luận về pháp luật lao động, trong đó cung cấp cơ sở lý luận về đảm bảo quyền lợi cho người lao động nói chung.

- Trường Cao đẳng Luật miền Trung (2020), “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*”, Nxb Tư pháp. Giáo trình đề cập một cách cơ bản các nội dung về quyền lợi của người lao động, từ đó làm cơ sở để nghiên cứu các vấn đề về thực tiễn.

- Lê Thị Hoài Thu (2013), “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*”, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội. Công trình này đề cập các cơ sở lý luận và thực tiễn góc độ bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam.

2.2 Luận văn, luận án

- Trần Nguyên Cường (2016), “*Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*”, Luận án tiến sĩ luật học - Học viện khoa học xã hội. Luận án nghiên cứu một cách hệ thống về các vấn đề lý luận và thực tiễn về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, qua đó góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nói riêng.

- Hồ Thanh Vân (2017), “*Bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn thạc sĩ luật học - Học viện khoa học xã hội. Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn về bảo vệ quyền của người lao động nữ.

Các công trình nghiên cứu trên đây đều đã có các nghiên cứu về các khía cạnh pháp lý về bảo đảm quyền của người lao động. Tuy nhiên, chưa có công trình nào đề cập về vấn đề đảm bảo quyền lợi cho người lao động tại các cơ quan nhà nước, vì vậy Luận văn sẽ là công trình nghiên cứu cụ thể về pháp luật Việt Nam về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là nhằm cung cấp luận cứ khoa học đề xuất giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước ở Việt Nam nói chung và trên địa bàn tỉnh Quảng Bình nói riêng.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ mục đích nghiên cứu trên luận văn xác định các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Luận văn làm rõ một số vấn đề lý luận pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước như khái niệm, người lao động tại các cơ quan nhà nước, quy định pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

- Luận văn đánh giá thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, từ đó chỉ ra những hạn chế của pháp luật hiện hành, làm cơ sở cho việc hoàn thiện các quy định của pháp luật.

- Luận văn cũng đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, chỉ ra được những bất cập trong thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Đồng thời chỉ rõ những nguyên nhân dẫn đến bất cập đó, làm cơ sở cho việc hoàn thiện các quy định của pháp luật.

- Luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước ở Việt Nam nói chung và trên địa bàn tỉnh Quảng Bình nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Một số vấn đề lý luận pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

- Các quy định của pháp luật hiện hành ở Việt Nam điều chỉnh về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

- Nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình thông qua các báo cáo, số liệu thống kê.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

4.2.1. Phạm vi nội dung

Luận văn nghiên cứu các quy định pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước. Đồng thời nghiên cứu thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

4.2.2. Phạm vi không gian

Luận văn tập trung nghiên cứu thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

4.2.3. Phạm vi thời gian

Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật hiện hành về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước và thực tiễn thực hiện các quy định này trên địa bàn tỉnh Quảng Bình trong thời gian từ năm 2018 đến năm 2022

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Luận văn được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng, chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về quyền của người lao động và đảm bảo quyền lợi của người lao động.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu, Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học sau đây:

- Phương pháp phân tích tổng hợp: đây là phương pháp chủ đạo trong luận văn nhằm phân tích, đánh giá những vấn đề lý luận cũng như pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

- Phương pháp phân tích, so sánh, phương pháp diễn giải, quy nạp, phương pháp chứng minh được sử dụng để nghiên cứu các tài liệu như sách, báo, tạp chí chuyên ngành, các báo cáo của các cơ quan chuyên môn nhằm đánh giá các quy định của pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

- Phương pháp phân tích, so sánh, phương pháp diễn giải, quy nạp được sử dụng để đánh giá, tổng kết những vấn đề đã phân tích, chứng minh từ đó rút ra những kết luận, phương hướng hoàn thiện và một số kiến nghị, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn

- Về mặt lý luận: Luận văn là công trình đầu tiên nghiên cứu thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước ở một địa phương cụ thể. Luận văn góp phần làm sâu sắc thêm một số vấn đề lý luận liên quan đến pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, đồng thời phân tích một cách chi tiết thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

- Về mặt thực tiễn: Luận văn là công trình khoa học có giá trị tham khảo cho các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong xây dựng chính sách, xây dựng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước, đồng thời có thể làm tài liệu tham khảo trong quá trình nghiên cứu, giảng dạy, học tập tại các cơ sở đào tạo luật ở Việt Nam.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn gồm có các chương sau đây:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước.

Chương 2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Chương 3. Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

1.1. Khái niệm đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

1.1.1. Khái niệm người lao động tại cơ quan nhà nước

Người lao động trong cơ quan nhà nước bao gồm những người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động tại các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập.

1.1.2. Đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước

Bảo đảm quyền lợi của NLD tại các cơ quan nhà nước là hình thức, biện pháp tạo điều kiện để cơ quan, tổ chức kết hợp lại với nhau để thực hiện hiệu quả các mục tiêu và đảm bảo NLD được hưởng đầy đủ các quyền của mình. Do tính đa dạng của quyền con người trong lĩnh vực lao động mà nội dung bảo vệ quyền của NLD ở các quốc gia có phạm vi và mức độ khác nhau.

Nội dung đảm bảo quyền của người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước được thể hiện trên các khía cạnh quyền liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động như việc làm, thu nhập, bảo hộ lao động và quyền liên kết, hội họp.

Bảo đảm quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước được hiểu là: *“Bảo đảm quyền lợi của NLD tại các cơ quan nhà nước là việc Nhà nước tạo ra các điều kiện cần thiết, đặc biệt là về mặt pháp luật và cơ chế thực thi pháp luật, để bảo vệ NLD khỏi những hành vi vi phạm các quyền của họ”.*

1.1.3. Ý nghĩa của đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước

Thứ nhất, việc đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước là nội dung quan trọng trong bảo đảm quyền con người.

Thứ hai, việc đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước là cơ sở pháp lý quan trọng đảm bảo quyền bình đẳng trong quan hệ lao động.

Thứ ba, đảm bảo quyền lợi cho người lao động là nguyên tắc cơ bản và quan trọng của pháp luật về lao động.

1.2. Khái quát pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

1.2.1. Khái niệm pháp luật đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước

Pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước là hệ thống các quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh giữa cơ quan nhà nước và người lao động nhằm bảo vệ và bảo đảm các quyền lợi của người lao động trong cơ quan nhà nước.

1.2.2. Vai trò của pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước

Thứ nhất, pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước là công cụ để bảo vệ, đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế.

Thứ hai, pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước là một trong những cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

1.3. Nội dung pháp luật đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước

1.3.1. Đảm bảo quyền làm việc của người lao động

1.3.2. Đảm bảo chế độ tiền lương và các chế độ an sinh xã hội của người lao động

1.3.3. Đảm bảo quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động

1.3.4. Đảm bảo quyền được an toàn về tính mạng, bảo vệ sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của người lao động

1.3.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước

1.3.5.1. Yếu tố chính trị - pháp lý

1.3.5.2. Yếu tố kinh tế - xã hội

1.3.5.3. Yếu tố về tổ chức, nhân sự

Tiểu kết chương 1

Chương 1 của luận văn làm rõ những vấn đề lý luận về đảm bảo quyền lợi người lao động tại cơ quan nhà nước thông qua phân tích các khái niệm, vai trò của đảm bảo quyền lợi người lao động tại cơ quan nhà nước, khái niệm, đặc điểm pháp luật về đảm bảo quyền lợi người lao động tại cơ quan nhà nước cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này. Những nghiên cứu này đóng vai trò là cơ sở lý luận nền tảng cho việc nghiên cứu chuyên sâu về thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền lợi người lao động tại cơ quan nhà nước trong chương tiếp theo.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

2.1.1. Các quy định pháp luật hiện hành về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

2.1.1.1. Nội dung đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

Nội dung đảm bảo quyền lợi của NLD tại các cơ quan nhà nước chính là đảm bảo các quyền của NLD được Hiến pháp và pháp luật lao động ghi nhận, bao gồm: (i) Quyền được lựa chọn nơi làm việc, lựa chọn nghề nghiệp và ký hợp đồng lao động; (ii) Quyền làm việc của NL; (iii) Quyền hưởng thu nhập và an sinh xã hội; (iv) Quyền nghỉ ngơi của NLD; (v) Quyền được bảo đảm ATLĐ, VSLĐ; (vi) Quyền được bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động.

2.1.1.2. Phương thức đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

Thứ nhất, bảo đảm quyền lợi của người lao động thông qua việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động.

Thứ hai, bảo đảm bằng quy định pháp luật về quyền lợi của NLD.

Thứ ba, bảo đảm bằng tổ chức, hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Thứ tư, bảo đảm bằng tổ chức đại diện NLD.

Thứ năm, bảo đảm bằng trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

Thứ sáu, bảo đảm bằng thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật lao động.

2.1.2. Đánh giá thực trạng pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

2.1.2.1. Ưu điểm

Thứ nhất, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động đã có tác động tích cực đến sự phát triển của nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước nói riêng.

Thứ hai, các quy định pháp luật về đảm bảo quyền làm việc đã phát huy tốt giá trị thực thi trong thực tế tại các cơ quan nhà nước.

Thứ ba, các quy định pháp luật về chính sách thu nhập và an sinh xã hội ngày càng hoàn thiện theo hướng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho NLD.

Thứ tư, các đảm bảo về quyền nghỉ ngơi của NLD được pháp luật lao động quy định một cách chi tiết rõ ràng.

Thứ năm, các đảm bảo về an toàn lao động, vệ sinh lao động được quy định cụ thể bằng văn bản pháp luật riêng.

2.1.2.2. Hạn chế

Một là, các quy định pháp luật tại Việt Nam đã xây dựng khung pháp lý và các chính sách, cơ chế bảo vệ quyền con người và người lao động. Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định trong Hiến pháp năm 2013 chưa được cụ thể hoá hoặc cần được xem xét, bổ sung để phù hợp với tình hình kinh tế, xã hội trong tương lai.

Hai là, nội dung của một số quy định cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tại cơ quan nhà nước, bao gồm cơ chế công đoàn, cơ chế thanh tra, cơ chế trọng tài và cơ chế tòa án chưa phù hợp với thực tế đã làm hạn chế hiệu quả của các cơ chế này trong việc bảo vệ quyền của người lao động.

Ba là, các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật liên quan còn chưa thật sự thống nhất.

2.2. Thực tiễn đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước ở tỉnh Quảng Bình

2.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước tại tỉnh Quảng Bình

- Yếu tố hệ thống pháp luật liên quan đến giáo dục pháp luật nói chung và giáo dục pháp luật cho người lao động nói riêng.

- Yếu tố xuất phát từ người lao động: nhận thức của người lao động; trình độ học vấn; nhu cầu tìm hiểu pháp luật của người lao động;

- Các yếu tố về môi trường kinh tế - xã hội, môi trường chính trị - xã hội và môi trường văn hóa - xã hội.

2.2.2. Kết quả đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình trong thời gian từ năm 2018 đến năm 2022

* Kết quả đảm bảo quyền lợi người lao động trong cơ quan nhà nước tại tỉnh Quảng Bình

Một là, bảo đảm quyền lợi cho người lao động thông qua tổ chức đại diện của người lao động tại cơ quan nhà nước.

Hai là, bảo đảm quyền lợi người lao động thông qua việc tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động, thúc đẩy người lao động trong cơ quan nhà nước tiếp cận với các quy định pháp luật bảo vệ quyền lợi của mình.

Ba là, bảo đảm bằng thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm.

Bốn là, vấn đề tuyển dụng lao động.

2.3. Hạn chế của công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

2.3.1. Hạn chế, vướng mắc trong đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

Thứ nhất, về đảm bảo quyền hưởng thu nhập của người lao động.

Thứ hai, về đảm bảo quyền lựa chọn việc làm, nơi làm việc và quyền làm việc của người lao động.

Thứ ba, về công tác thi đua khen thưởng đối với người lao động trong các cơ quan nhà nước.

Thứ tư, về đảm bảo quyền được bảo vệ về tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự của NLĐ trong các cơ quan nhà nước.

2.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế, vướng mắc trong đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước tại tỉnh Quảng Bình

2.3.2.1. Nguyên nhân khách quan

2.3.2.2. Nguyên nhân chủ quan

- Nguyên nhân từ phía người lao động.
- Nguyên nhân từ phía người sử dụng lao động.
- Nguyên nhân từ phía các cơ quan quản lý nhà nước.

Tiểu kết chương 2

Các quyền cơ bản của người lao động được quy định và đảm bảo bởi pháp luật bao gồm cả đối tượng người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước và đã được thực thi đầy đủ trong thực tế. Những quyền đó bao gồm quyền về việc làm, quyền được đảm bảo về thu nhập và đời sống khi tham gia quan hệ lao động, quyền được bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm,... Pháp luật đã tạo ra môi trường pháp lý thuận lợi để thị trường lao động phát triển và quan hệ lao động được phát triển hài hòa, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như người sử dụng lao động. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số quy định có nội dung không phù hợp, gây khó khăn trong việc áp dụng và ảnh hưởng đến tính khả thi của pháp luật.

Các quy định pháp luật còn hạn chế là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc xâm phạm quyền của người lao động. Tình trạng không tuân thủ hoặc tuân thủ không đầy đủ các quy định pháp luật vẫn diễn ra tại một số cơ quan nhà nước, gây ảnh hưởng đến các quyền của người lao động như tuyển dụng, mức lương và bình đẳng giới,...

Các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, bao gồm cơ chế công đoàn, cơ chế thanh tra, cơ chế trọng tài và cơ chế tòa án, được thiết lập để bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động trong các cơ quan nhà nước. Tuy nhiên, các cơ chế này vẫn chưa đạt được hiệu quả tối đa do một số nội dung trong các quy định pháp luật liên quan đến thẩm quyền và vận hành của từng cơ chế còn hạn chế. Ngoài ra, năng

lực của những cá nhân chưa đáp ứng được nhiệm vụ và trách nhiệm trong việc thực thi chức năng bảo vệ quyền của người lao động trong cơ quan nhà nước cũng là một nguyên nhân gây ra tình trạng này.

Chương 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

3.1.1. Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động

3.1.2. Đảm bảo quyền lợi người lao động trong các cơ quan nhà nước phải đặt trong mối quan hệ đảm bảo quyền lợi của người sử dụng lao động

3.1.3. Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền lợi của người lao động trong các cơ quan nhà nước phải phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

Một là, các quy định về bảo vệ quyền lao động của người lao động thông qua cơ chế tuyển dụng của cơ quan nhà nước.

Hai là, các quy định về bảo vệ thu nhập và đời sống cho người lao động.

Ba là, các quy định về bảo vệ quyền nhân thân cho người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước trong quá trình lao động.

Bốn là, bảo đảm bình đẳng giới trong cơ quan nhà nước.

3.3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

3.3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

3.3.2. Tuyên truyền, phổ biến pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước đến các cơ quan nhà nước có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động

3.3.3. Thanh tra, kiểm tra công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

3.3.4. Thực hiện có hiệu quả sự phối hợp giữa các cơ quan hữu quan trong công tác đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

3.3.5. Cải cách hành chính, hiện đại hóa công nghệ thông tin trong công tác quản lý nhà nước về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước

3.3.6. Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn trong đảm bảo quyền lợi của người lao động trong các cơ quan nhà nước

Tiểu kết chương 3

Để phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ cách mạng 4.0 phát triển mạnh mẽ, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động, cần có những giải pháp tương ứng bao gồm giải pháp về hoàn thiện pháp luật và giải pháp về nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước cần đặt trong sự thống nhất, đồng bộ với Hiến pháp 2013 và các luật có liên quan, bám sát thực tiễn thi hành pháp luật.

Bên cạnh đó, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, có như vậy thì quyền lợi người lao động làm việc trong cơ quan nhà nước mới được thực thi trên thực tế.

KẾT LUẬN

Tương tự nhiều quốc gia khác trên thế giới, pháp luật Việt Nam cũng quy định và đảm bảo các quyền của người lao động, bao gồm cả những người lao động làm việc tại các cơ quan nhà nước. Nội dung bảo vệ quyền của người lao động được quy định rõ ràng trong pháp luật Việt Nam, bao gồm: bảo vệ quyền việc làm, đảm bảo thu nhập và đời sống, bảo vệ các quyền nhân thân cho người lao động, bảo vệ quyền liên kết và tự do công đoàn... Đồng thời, các cơ chế bảo vệ và đảm bảo các quyền của người lao động cũng được quy định rõ ràng trong pháp luật Việt Nam. Từ đó, môi trường pháp lý được tạo ra để thị trường lao động phát triển lành mạnh và quan hệ lao động được phát triển hài hòa, trên cơ sở bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động

Trên thực tế, nhiều nguyên nhân khác nhau đã góp phần làm cho các quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước vẫn còn một số hạn chế và thiếu sót, ảnh hưởng đến tính khả thi trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong cơ quan nhà nước. Một số quy định hiện hành về việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước còn chưa được định rõ, không cụ thể hoặc bị giới hạn, gây khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động tại cơ quan nhà nước như: quy định tuyển dụng, xử lý khi người lao động bị xúc phạm danh dự và nhân phẩm, hay các quy định về thi đua khen thưởng,... Những hạn chế và thiếu sót này đã ảnh hưởng đến tính khả thi của các quy định pháp luật trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước.

Trước thực trạng đó, để quyền của người lao động làm việc tại các cơ quan nhà nước được thực thi đầy đủ trên thực tế đồng thời cũng nhằm tăng tính khả thi của pháp luật, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại cơ quan nhà nước là vấn đề cấp thiết, là trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Bên cạnh việc khắc phục những hạn chế trong

các quy định pháp luật nói trên, về lâu dài, để đáp ứng được yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động đảm bảo phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới, đồng thời tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được thừa nhận rộng rãi trên thế giới và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật, cũng nên thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền lợi của người lao động tại các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, đáp ứng được yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động làm việc tại các cơ quan nhà nước nói riêng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổ chức lao động quốc tế ILO (1948), *Công ước số 87 ngày 09/7/1948, Quyền tự do liên kết và tổ chức lập hội.*
2. Tổ chức lao động quốc tế ILO (1948), *Tuyên ngôn nhân quyền.*
3. Tổ chức lao động quốc tế ILO (1949), *Công ước số 95 ngày 01/7/1949, Bảo vệ tiền lương cho người lao động.*
4. Tổ chức lao động quốc tế ILO (1998), *Công ước về các quyền kinh tế - văn hoá - xã hội.*
5. Quốc hội (2013), *Hiến pháp*, Hà Nội.
6. Quốc hội (1994), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
7. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
8. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
9. Quốc hội (2008), *Luật Cán bộ, công chức*, Hà Nội.
10. Quốc hội (2010), *Luật Viên chức*, Hà Nội.
11. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức*, Hà Nội.
12. Chính phủ (2000), *Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp*, Hà Nội.
13. Chính phủ (2018), *Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2019 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.
14. Chính phủ (2022), *Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.

15. Bộ Nội vụ (2019), *Thông tư số 03/2019/TT-BNV ngày 14 tháng 5 năm 2019 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.

16. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường của Việt Nam*, luận án tiến sĩ luật học.

17. Trần Nguyên Cường (2016). *Bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành*. Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

18. Lê Kim Thương (2014), *Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương trong pháp luật lao động Việt Nam – Thực tiễn*

19. Hồ Thị Hải - Hồ Thị Duyên - Lê Trung Huy (2022), *Cơ chế bảo đảm quyền lợi của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại doanh nghiệp trong bối cảnh Covid-19 ở Việt Nam*, Tạp chí công thương, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/co-che-bao-dam-quyen-loi-cua-nguoi-lao-dong-lam-viec-theo-hop-dong-lao-dong-tai-doanh-nghiep-trong-boi-can-covid-19-o-viet-nam-89399.htm>. Ngày truy cập 20/3/2023.

20. TS. Phạm Thị Thuý Nga (2014), *Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

21. *Giáo trình Lý luận Nhà nước và Pháp luật* (2021), Trường Cao đẳng Luật miền Bắc, Nxb Tư pháp.

22. *Giáo trình Lý luận chung về nhà nước và pháp luật* (2018), Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb Tư pháp.

23. *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam* (2008), Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, Nxb Công an nhân dân.
24. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
25. Tôn Trung Phạm (1995), *Kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và công đoàn*, Nxb Lao động, Hà Nội.
26. PGS. TS Lê Thị Hoài Thu (2014), *Quyền an sinh xã hội và đảm bảo thực hiện trong pháp luật Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
27. Viện Ngôn ngữ học (1996). *Từ điển Tiếng Việt*. Nxb Hồng Đức.
28. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Bình (2018), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Khoá XVII trình Đại hội Khoá XVIII*, Quảng Bình.
29. Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Bình (2022), *Báo cáo hoạt động công đoàn năm 2022*, Quảng Bình.
30. Sở Lao động Thương binh và xã hội (2022), *Báo cáo công tác thanh tra năm 2022*, Quảng Bình.
31. Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (2021), *Chương trình hành động thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030*, Hà Nội.
32. Tổng cục Thống kê (2019), *Thông cáo báo chí tình hình lao động và việc làm năm 2019 và năm 2020*.
33. <https://luatduonggia.vn/nguoi-lao-dong-la-gi-quan-he-giua-nguoi-lao-dong-va-nguoi-su-dung-lao-dong/>
34. <https://vovgiaothong.vn/quay-roi-tinh-duc-noi-cong-so-chuyen-de-dua-kho-xu-ly-d27035.html>