

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



HỒ HOÀNG DIỆU

**PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN VIỆC LÀM CỦA
LAO ĐỘNG NỮ SAU ĐẠI DỊCH COVID 19,
QUA THỰC TIỄN TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

Ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

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. Hồ Ngọc Hiến**

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.....	1
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	2
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	3
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận văn	3
7. Kết cấu của luận văn	4
CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ.....	4
1.1. Một số vấn đề lý luận về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.....	4
1.1.1. Khái quát về việc làm của lao động nữ.....	4
1.1.2. Khái quát về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ	4
1.2 Khái quát pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.....	5
1.2.1 Khái niệm, đặc điểm pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ ...	5
1.2.2 Nội dung pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ	6
1.2.3 Ý nghĩa của việc quy định pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.....	7
1.3 Những yếu tố tác động đến việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.....	8
Tiểu kết Chương 1.....	9
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN SAU ĐẠI DỊCH COVID 19 TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH	9
2.1. Thực trạng pháp luật về đảm bảo việc làm đối với lao động nữ	9
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình	11
2.2.1. Vấn đề đảm bảo việc làm đối với lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình	14

2.2.2. Khó khăn, vướng mắc trong thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình	16
2.2.3. Nguyên nhân của khó khăn, vướng mắc	17
Tiểu kết Chương 2.....	19
CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ.....	19
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.....	19
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.....	20
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19.....	23
Tiểu kết Chương 3	26
KẾT LUẬN	27
TÀI LIỆU THAM KHẢO	27

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Sau đại dịch Covid 19, nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam gặp rất nhiều khó khăn trong việc khôi phục và phát triển kinh tế, việc giải quyết nhu cầu việc làm cho người lao động trở thành một trong những vấn đề khó giải quyết, việc làm ngày càng ít đi, cơ hội việc làm cho lao động nữ lại càng khó khăn hơn. Đây là vấn đề nan giải ở Quảng Bình và tất cả các địa phương trong cả nước sau đại dịch Covid 19.

Quảng Bình là một tỉnh ven biển miền trung Việt Nam, là nơi hẹp nhất, chịu nhiều thiên tai và có điều kiện tự nhiên khá khắc nghiệt. Điều kiện để phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của tỉnh không mấy thuận lợi, do đó, cơ hội việc làm cho người lao động tại tỉnh Quảng Bình là không nhiều, với lao động là nữ thì lại càng ít. Sau đại dịch Covid 19, sự phát triển kinh tế của Quảng Bình gặp nhiều khó khăn, nhiều doanh nghiệp không thể tiếp tục sản xuất, kinh doanh, buộc phải giải thể, phá sản, số lượng người lao động mất việc làm càng gia tăng, nhất là lao động nữ. Hiện nay, để hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động nữ sau đại dịch Covid 19, pháp luật lao động hiện hành đã có những quy định nhằm bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ. Tuy nhiên, thực tế, việc thực hiện quyền việc làm của các lao động nữ sau đại dịch vẫn chưa thực sự được đảm bảo, tình trạng vi phạm quyền việc làm đối với lao động nữ vẫn tồn tại, chưa có chế tài nghiêm để hỗ trợ việc bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ. Nguyên nhân chủ yếu là do bất cập của một số quy định pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ, công tác lãnh đạo, quản lý trong bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ của các cơ quan có thẩm quyền còn thiếu chặt chẽ và một số nguyên nhân khách quan khác.

Chính vì những lý do đó, tác giả quyết định chọn đề tài “*Pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình*” để nghiên cứu trong luận văn thạc sỹ luật học của mình nhằm kiến nghị, đề xuất một số giải pháp góp phần bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ nói chung và tại tỉnh Quảng Bình nói riêng sau đại dịch Covid 19.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng đã được nhiều tác giả nghiên cứu, đánh giá dưới nhiều góc độ, khía cạnh khác nhau. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu như: Đặng Thị Thom, (2016), “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ, Học viện KHXH, Viện hàn lâm khoa học Việt Nam; Trần Văn Anh, (2020), “*Giải quyết việc làm cho lao động nữ ở tỉnh Quảng Bình*”, Luận văn thạc sỹ, Trường Đại học kinh tế Đà Nẵng; 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; Lê Thị Bích Ngọc, (2018), “*Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh*”, Luận văn thạc sỹ, Học viện KHXH, Viện hàn lâm khoa

học Việt Nam; Kiều Thị Vân, (2018), Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn thạc sĩ, Học viện KHXH, Viện hàn lâm khoa học Việt Nam; Nguyễn Thị Giang, (2015), “Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam”, Luận văn thạc sĩ, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội; Một số bài viết:...

Như vậy, có thể thấy, hiện nay, các công trình nghiên cứu mới chỉ tập trung làm rõ pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ mà chưa đi sâu phân tích nội dung cụ thể pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ gắn với một địa phương cụ thể sau đại dịch Covid 19. Chính vì vậy, việc có một công trình nghiên cứu ở cấp độ luận văn thạc sĩ nghiên cứu tổng thể về pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ gắn với thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình, đặc biệt trong giai đoạn khôi phục và phát triển kinh tế sau đại dịch Covid 19 hiện nay là rất quan trọng và có ý nghĩa nhất định.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn là cung cấp luận cứ khoa học nhằm đề xuất giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ ở Việt Nam nói chung, tại tỉnh Quảng Bình nói riêng sau đại dịch Covid 19.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, Luận văn xác định nhiệm vụ nghiên cứu bao gồm:

Thứ nhất, nêu, phân tích, làm rõ lý luận về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ, pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ.

Thứ hai, phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ, thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình sau đại dịch Covid 19, từ đó xác định những tồn tại, hạn chế trong bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19.

Thứ ba, trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình sau đại dịch Covid 19, xác định nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế.

Thứ tư, kiến nghị, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là một số vấn đề lý luận và pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: luận văn tập trung nghiên cứu về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam.

- Về không gian: luận văn giới hạn chủ yếu nghiên cứu theo pháp luật Lao động Việt Nam, có so sánh.

- Về thời gian: luận văn nghiên cứu pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ, từ sau đại dịch Covid 19 cho đến nay (Từ năm 2020 đến nay).

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước ta trong bảo đảm các quyền của người lao động, quyền việc làm của lao động nữ.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Bên cạnh đó, để hoàn thành luận văn, học viên đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

Phương pháp phân tích: được sử dụng để phân tích tài liệu sơ cấp và thứ cấp. Tài liệu sơ cấp bao gồm các văn bản pháp luật của Nhà nước và Văn kiện, Nghị quyết của Đảng có liên quan, các vụ việc, các số liệu thống kê chính thức của cơ quan có thẩm quyền. Tài liệu thứ cấp bao gồm các công trình khoa học, đề tài, tạp chí, kết luận đã được các tác giả khác thực hiện. Phương pháp này được dùng chủ yếu ở chương 1 và chương 2.

Phương pháp tổng hợp được sử dụng để tổng hợp các số liệu tri thức có từ hoạt động phân tích tài liệu tham khảo. Việc tổng hợp nhằm mục đích đưa ra những luận giải, đề xuất của chính tác giả. Phương pháp tổng hợp được dùng để viết chương 2 và chương 3.

Phương pháp luật học so sánh được dùng để nghiên cứu quy định pháp luật bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ trước và sau đại dịch Covid 19, qua đó rút ra những điểm tiến bộ trong hoàn thiện pháp luật, những điểm còn hạn chế của quy định pháp luật, để có kiến nghị, đề xuất những giải pháp phù hợp trong thời gian tới. Phương pháp này được áp dụng chủ yếu khi viết chương 2 và chương 3.

Phương pháp hệ thống hóa được sử dụng xuyên suốt toàn bộ trong các chương của luận văn nhằm trình bày các vấn đề, nội dung nghiên cứu theo một trình tự, bố cục hợp lý chặt chẽ, logic và gắn kết được những vấn đề cần nghiên cứu.

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

Về mặt lý luận: Kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về quyền việc làm của lao động nữ; quy định pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ trước và sau đại dịch Covid 19.

Về mặt thực tiễn: Luận văn có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các hoạt động nghiên cứu giảng dạy. Những kiến nghị và giải pháp được đề xuất tại luận văn có thể gợi mở cho các cơ quan quản lý, xây dựng pháp luật có những điều chỉnh để xây dựng cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 ở Việt Nam nói chung và tại tỉnh Quảng Bình nói riêng được thực thi tốt hơn.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận và pháp luật điều chỉnh về đảm bảo quyền làm việc của lao động nữ

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại 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 việc làm của lao động nữ

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT ĐIỀU CHỈNH VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ

1.1. Một số vấn đề lý luận về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

1.1.1. Khái quát về việc làm của lao động nữ

Cơ chế thị trường và việc tổ chức kinh doanh trong nền kinh tế hàng hoá đã đem lại nhiều cơ hội việc làm thuận lợi cho phụ nữ. Trước đây, người lao động muốn có việc làm chủ yếu là trông chờ ở các cơ quan, xí nghiệp của Nhà nước hay hợp tác xã. Họ không đủ điều kiện và cũng rất khó khăn xin được phép tổ chức kinh doanh dưới dạng kinh tế hộ hay doanh nghiệp (DN) nhỏ. Ngày nay, với chính sách mở rộng các thành phần kinh tế, người lao động được khuyến khích tự tạo việc làm và đi tìm việc làm. Việt Nam là thành viên của các tổ chức như: Tổ chức Thương mại Thế giới, Cộng đồng kinh tế ASEAN... đã tạo ra những cơ hội việc làm mới cho LĐN. Trên thị trường lao động, tỷ lệ LĐN tham gia vào khu vực sản xuất ở loại hình DN ngoài Nhà nước và DN có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng tăng nhanh.

Báo cáo điều tra lao động và việc làm hàng năm của Bộ LĐTBXH cho thấy, tỷ lệ thất nghiệp chủ yếu tập trung vào thanh niên trong độ tuổi 15 - 24, là những người tham gia thị trường lao động sau khi tốt nghiệp và khó tìm kiếm việc làm hơn các thế hệ trước.¹ Đặc biệt sau đại dịch Covid -19, tình hình việc làm dành cho lao động nữ càng khó khăn hơn.

1.1.2. Khái quát về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Ở Việt Nam quyền con người, quyền công dân được quy định đầy đủ trong Hiến pháp năm 2013. Tại Điều 14 của Hiến pháp quy định rõ: “Ở nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật. Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng”. Theo

¹ Tạp chí tài chính online, 2019, Trao đổi về việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay; <https://tapchitaichinh.vn/trao-doi-ve-viec-lam-doi-voi-lao-dong-nu-o-viet-nam-hien-nay.html>; Truy cập: 15h00 ngày 09/5/2023

Hiến pháp các quyền con người ở Việt Nam cũng được chia thành năm nhóm đó là quyền chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa và xã hội.

Bên cạnh đó, Việt Nam đã và đang tích cực tham gia các Công ước quốc tế về quyền con người như ICESCR và ICCPR, Công ước về quyền trẻ em năm 1989, Công ước về quyền của người khuyết tật năm 2006...

Cùng với sự phát triển kinh tế của Đất nước, sự hội nhập sâu rộng với thế giới, đồng thời để phù hợp với những diễn biến mới về thị trường việc làm trên thế giới đặc biệt là sau đại dịch Covid-19, Đảng và Nhà nước đã rất quan tâm, kịp thời ban hành những quy định pháp luật về đảm bảo quyền việc làm cho NLD nói chung, đặc biệt là lao động nữ nói riêng. Từ đó có thể thấy, quyền việc làm của lao động nữ không chỉ là quyền tiếp cận với việc làm, được đối xử bình đẳng, công bằng so với nam giới trong tiếp cận việc làm, quyền được bảo hộ, bảo đảm quyền lợi trong các quan hệ lao động với người sử dụng lao động, quyền được đảm bảo sức khỏe tâm sinh lý trong công việc, quyền được tham gia các chế độ, chính sách an sinh xã hội, quyền được giữ các vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý,... Qua đó cũng thể hiện được tính ưu việt, sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đối với quyền việc làm của lao động nữ, góp phần giúp kinh tế, xã hội, chính trị phát triển ổn định, bền vững, theo kịp với sự phát triển của thế giới, thời đại.

1.2 Khái quát pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

1.2.1 Khái niệm, đặc điểm pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Trên cơ sở tiếp cận quyền con người, quyền làm việc của NLD dưới góc độ quyền con người được quy định trong các văn bản pháp luật quốc tế, của Việt Nam, quyền có việc làm của NLD chung và của NLD nữ có thể khái quát như sau: *“Quyền có việc làm của là NLD nữ là quyền được pháp luật ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm về việc làm, thu nhập, chế độ Bảo hiểm xã hội và các chế độ khác phù hợp với đặc điểm giới tính của phụ nữ khi người NLD nữ tham gia quan hệ lao động”*.

Quyền có việc làm của NLD nữ được bảo đảm thực hiện bằng nhiều biện pháp, trong đó công cụ mà cơ quan Nhà nước sử dụng chủ yếu chính là các quy định pháp luật lao động và các quy định pháp luật có liên quan khác. Pháp luật là một hệ thống các quy tắc xử sự do Nhà nước đặt ra (hoặc thừa nhận) có tính quy phạm phổ biến, tính xác định chặt chẽ về mặt hình thức và tính bắt buộc chung thể hiện ý chí của giai cấp nắm quyền lực Nhà nước và được Nhà nước đảm bảo thực hiện nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội.

Vậy, pháp luật bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ chính là hệ thống các quy tắc xử sự do Nhà nước đặt ra (hoặc thừa nhận) có tính bắt buộc chung nhằm điều chỉnh, đảm bảo thực hiện quyền việc làm của lao động nữ khi tham gia trong mối quan hệ lao động”.

Từ khái niệm trên, pháp luật về đảm bảo quyền có việc làm của NLD nữ có các đặc điểm sau:

Thứ nhất, quyền việc làm của NLD nữ là quyền được pháp luật ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm về nội dung công việc làm.

Thứ hai, quyền có việc làm của NLD nữ là quyền được pháp luật ghi nhận, bảo vệ và bảo đảm và thu nhập.

Thứ ba, quyền có việc làm của NLD nữ là quyền được bảo vệ và bảo đảm các chế độ BHXH

Ngoài các đặc điểm trên, để bảo vệ, bảo đảm quyền có việc làm của NLD nữ ở các quốc gia ghi nhận các chế độ khác như: được tham gia công đoàn, được nghỉ ngơi hưởng nguyên lương, được đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh, được đình công theo quy định của pháp luật, được tham gia các hoạt động xã hội, được học tập nâng cao tay nghề, trình độ nghề, được học tập chuyển đổi nghề nghiệp cho phù hợp, được giữ các chức vụ quản lý, được bình đẳng giới....

1.2.2 Nội dung pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Việt Nam đã xây dựng các quy định pháp luật lao động đảm bảo phù hợp với Công ước quốc tế của Liên Hợp Quốc (UN), các Công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về lao động, việc làm. Đó là một trong những biện pháp mà nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam đã sử dụng và thực hiện nhằm bảo vệ quyền lao động, quyền việc làm của lao động nữ.

Trên cơ sở Điều 26 Hiến pháp 2013, các quy định pháp luật lao động về đảm bảo quyền việc làm cho lao động nữ được ban hành. Các quy định cụ thể về điều kiện đảm bảo cho lao động nữ bình đẳng với lao động nam trong các hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, tìm việc làm và được bảo đảm việc làm trong quá trình tham gia quan hệ lao động. Các quy định về các biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Các quy định các quyền lợi riêng của lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động, như bảo đảm việc làm ổn định, thường xuyên, lâu dài, bảo đảm các điều kiện lao động an toàn, vệ sinh, chăm sóc sức khỏe, nâng cao trình độ nghề nghiệp và nhất là được bảo đảm thu nhập, phúc lợi. Các quy định về chính sách nhằm giúp lao động nữ phát huy được khả năng, trình độ của mình vừa cống hiến cho xã hội vừa thực hiện tốt thiên chức người phụ nữ trong gia đình, góp phần quan trọng cho sự phát triển kinh tế xã hội. Đặc biệt, sau đại dịch Covid 19, nhằm đảm bảo quyền việc làm cho lao động nữ, các quy định pháp luật lao động đã có sự điều chỉnh phù hợp hơn với thực tế việc làm của lao động nữ sau đại dịch. Nội dung các quy định này được tập trung chủ yếu tại Bộ luật lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, các văn bản, chính sách có liên quan khác về vấn đề việc làm, chế độ đối với lao động nữ. Ngoài ra, trong quá trình thực hiện quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch covid 19, nêu tổ chức, cá nhân nào có hành vi vi phạm thì

tùy theo tính chất, mức độ, hậu quả của hành vi để xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

1.2.3 Ý nghĩa của việc quy định pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Thứ nhất, việc xây dựng các quy định pháp luật phù hợp văn bản pháp luật quốc tế về quyền làm việc, thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng trong lĩnh vực lao động, việc làm là công cụ pháp lý quan trọng điều chỉnh quan hệ xã hội trong việc tạo việc làm, giải quyết việc làm nhằm bảo đảm việc làm bền vững và an toàn cho NLD, nâng cao trách nhiệm của Nhà nước và xã hội đối với việc bảo đảm, thúc đẩy việc làm, cải thiện điều kiện việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho NLD. Các quy định của pháp luật lao động về việc làm chính là phương tiện hữu hiệu nhất để mỗi Nhà nước quản lý và điều tiết thị trường lao động thông qua các quy định về mức lương tối thiểu, về đào tạo nghề, về hoạt động của các Trung tâm dịch vụ việc làm, về bảo hiểm xã hội,...

Thứ hai, là cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD khi tham gia quan hệ lao động. Tạo ra những chuẩn mực, hành lang pháp lý hợp lý, mềm dẻo để mọi cá nhân, tổ chức, mọi thành phần kinh tế đều được bình đẳng trong lĩnh vực lao động, việc làm. Đối với NLD đặc biệt là lao động nữ, được bảo đảm quyền có việc làm, bình đẳng về cơ hội làm việc, học nghề, tiền lương, bảo hiểm xã hội, không bị phân biệt về dân tộc, giới tính, tôn giáo, màu da, khuyết tật hay không khuyết tật. Các quy định của pháp luật về lao động còn là môi trường pháp lý để bảo đảm hài hòa giữa lợi ích xã hội, lợi ích của NLD nữ và người sử dụng lao động thông qua tạo việc làm, giải quyết việc làm, hạn chế thất nghiệp, bảo vệ NLD nữ yếu thế nhằm tạo ra sự phát triển bền vững, ổn định chính trị xã hội, giảm thiểu những tác động từ mặt trái của nền kinh tế thị trường.

Thứ ba, là cơ sở pháp lý góp phần vào việc thúc đẩy hợp tác quốc tế trong lĩnh vực lao động, việc làm, tạo và giải quyết ngày càng nhiều việc làm nhằm bảo đảm tốt nhất quyền có việc làm của NLD nữ. Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, khi các nước đang mở cửa nền kinh tế thì vấn đề đảm bảo quyền có việc làm và việc làm bền vững càng trở nên cấp bách. Do vậy, các quy định của pháp luật lao động về quyền có việc làm không chỉ có vai trò điều tiết thị trường lao động trong nước mà còn có vai trò quan trọng trong việc hợp tác quốc tế trong vấn đề giải quyết việc làm, thất nghiệp cho NLD nữ và các tác động tiêu cực lên nền kinh tế chung toàn cầu. Vì vậy, việc nghiên cứu, phê chuẩn và cụ thể hóa các Công ước quốc tế của ILO trong pháp luật lao động của quốc gia sẽ tạo điều kiện cho việc đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực việc làm.

Thứ tư, là căn cứ pháp lý quan trọng để các nước bảo vệ các quyền của NLD nữ thông qua việc xử lý nghiêm minh các vi phạm và giải quyết các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực việc làm nhằm đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của NLD nữ và người sử dụng lao động, đồng thời còn là căn cứ pháp lý để giải quyết các tranh chấp liên quan đến vấn đề quyền việc làm nói chung, quyền việc làm của lao động nữ nói riêng.

1.3 Những yếu tố tác động đến việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Yếu tố điều kiện tự nhiên: Tài nguyên thiên nhiên là một trong những yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất nên nó là cơ sở quan trọng hàng đầu tạo việc làm cho NLD, trong đó có lao động nữ

Yếu tố điều kiện kinh tế: Quá trình phát triển nền kinh tế từ tập trung bao cấp, sang nền kinh tế thị trường và giờ là nền kinh tế trong thời đại công nghệ số, công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo AI cũng tạo thêm nhiều việc làm phù hợp với sức khỏe, tâm sinh lý, trình độ của lao động nữ như lao động nữ có thể tham gia hầu hết vào các công đoạn nặng nhọc, vất vả nhờ có sự hỗ trợ của máy móc. Sự phát triển của giáo dục cũng giúp lao động nữ ngày càng có nhiều việc làm, đảm đương các vị trí quản lý quan trọng như ngân hàng, kinh doanh, sản xuất, nghiên cứu khoa học.... Bên cạnh mặt tích cực thì sự phát triển kinh tế trong thời kỳ mới cũng tạo ra nhiều thách thức, áp lực cho lao động nữ đó là cuộc sống trong nền kinh tế mở, kinh tế số cũng làm xáo trộn đến cuộc sống gia đình của lao động nữ, nhiều công việc tạo ra cũng đi đôi với việc lao động nữ không những phải chuyên cần, chăm chỉ, khéo léo mà còn phải có những kỹ năng mềm tương ứng, có trình độ chuyên môn ngày càng cao, vì vậy lao động nữ không những giỏi về chăm sóc gia đình mà còn phải không ngừng nâng cao trình độ phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế.

Yếu tố điều kiện văn hóa-xã hội: Đối với người lao động nữ Việt Nam sống và làm việc trong một môi trường văn hóa truyền thống, người phụ nữ không những giỏi về lao động mà họ còn phải chăm lo cho gia đình, con cái, cha mẹ và còn là hậu phương cho sự phát triển sự nghiệp của người chồng. Năng lực của lao động nữ trước kia bị hạn chế vì họ còn phải chăm lo việc gia đình, chăm lo cho cuộc sống của các thành viên trong gia đình nhưng cùng với sự bùng nổ của nền kinh tế số, sự giao lưu kiến thức, cơ hội kinh doanh, sự phát triển của nhiều ngành nghề do ảnh hưởng của dịch Covid-19, nhờ đó lao động nữ đã tích cực hơn trong việc tự lập, tự chủ, tự nâng cao năng lực bản thân, nâng cao trình độ, họ tự tạo nhiều việc làm, tự làm chủ, tự quản lý tài chính,..vì vậy, vị thế và vai trò của lao động nữ ngày càng được nâng cao. Đồng thời cùng với đó là sự thay đổi nhận thức, quan niệm của các nhà quản lý, các nhà lập pháp về vai trò, vị trí của lao động nữ trong cuộc sống hiện đại, nền kinh tế số

Tác động của đại dịch Covid – 19: Đối với các nước đang phát triển nói chung và Việt Nam nói riêng, lao động nữ luôn là một lực lượng chiếm chủ yếu trong nhóm lao động nghèo. Lao động nữ thường có mức thu nhập thấp, điều kiện việc làm không ổn định, do vậy, dễ rơi vào tình trạng thiếu việc làm hoặc thất nghiệp hơn so với lao động nam. Lao động nữ ở Việt Nam chủ yếu làm việc trong các ngành nghề có mức thu nhập thấp hoặc những công việc dễ bị tổn thương, chiếm phần lớn trong nhóm làm công việc của gia đình và không có

lương, họ thường làm giúp việc, bán hàng rong, làm việc trong ngành công nghiệp giải trí.⁴

Trước đại dịch COVID-19, cả phụ nữ và nam giới đều có khả năng tiếp cận việc làm khá dễ dàng. Tuy nhiên, chất lượng việc làm ở phụ nữ nhìn chung thấp hơn nam giới. Lao động nữ chiếm đa phần trong những công việc dễ bị tổn thương, đặc biệt là công việc gia đình (việc nhà). Họ có mức thu nhập thấp hơn nam giới, bất luận số giờ làm tương đương và việc dần xóa bỏ chênh lệch giới về trình độ học vấn. Họ đồng thời cũng không nắm giữ nhiều các công việc ra quyết định như nam giới. Ngoài ra, lao động nữ còn mang một gánh nặng kép không cân xứng. Họ là những người phục vụ chính cho gia đình mình, chẳng hạn như dọn dẹp, nấu ăn, hoặc chăm sóc gia đình và con cái. Trong và sau đại dịch covid 19, lao động nữ được đánh giá là một trong những đối tượng dễ bị tổn thương nhất, là nhóm lao động chiếm chủ yếu trong cấu phần của nhóm lao động nghèo. Do vậy, các chính sách ứng phó và hỗ trợ cho nhóm lao động này sau đại dịch cần phải được xây dựng phù hợp.⁴

Tiểu kết Chương 1

Chương 1 đã thực hiện một cách tổng quát về các quy định của các tổ chức Quốc tế, của Việt Nam về quyền con người, về quyền lao động, việc làm. Từ những nghiên cứu về pháp luật về quyền của việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid-19, Từ đó đi sâu vào phân tích, đánh giá để đưa ra được ý nghĩa của quy định pháp luật về quyền việc làm của lao động nữ; Phân tích, đánh giá những yếu tố tác động đến việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT

VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN SAU ĐẠI DỊCH COVID 19 TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng pháp luật về đảm bảo việc làm đối với lao động nữ

Thứ nhất là, thực trạng về quy định của pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ sau đại dịch Covid 19.

- Quy định của pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động nữ, nhiều lao động nữ sau đại dịch Covid 19. Theo quy định tại Luật Việc làm năm 2013 thì: *“Nhà nước thực hiện chính sách tín dụng ưu đãi để hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm từ Quỹ Quốc gia về việc làm và các nguồn tín dụng khác”*.

Để hỗ trợ phụ nữ có cơ hội tiếp cận với các nguồn tín dụng ưu đãi, Thủ tướng Chính phủ đã ra quyết định 2351/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Đã đề ra mục tiêu tăng cường sự tiếp

4. Lê Thị Thanh Bình, 2021, Tác động của đại dịch Covid-19 tới lao động, việc làm ở một số nhóm dễ bị tổn thương, *Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Covid-19, đại dịch và những vấn đề đặt ra đối với phát triển bền vững”*;

cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động với chỉ tiêu đạt 100% tỉ lệ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số có nhu cầu được vay vốn ưu đãi từ chương trình việc làm, giảm nghèo và các nguồn tín dụng chính thức khác. Cùng với đó là BLLĐ năm 2019, cùng với những Nghị định, Quyết định, Thông tư như đã trình bày ở Chương 1 nhằm nâng hiệu quả của chính sách tín dụng cho Lao động nữ, người sử dụng lao động sử dụng lao động nữ.

- Chính sách ưu đãi với người sử dụng lao động sử dụng lao động nữ, nhiều lao động nữ.

Thứ hai là, quy định của pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm, học tập nâng cao trình độ nghề cho lao động nữ.

Theo đó, căn cứ vào chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội, Nhà nước hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho người lao động nói chung, cho lao động nữ nói riêng. Các chính sách hỗ trợ của Nhà nước như: Hỗ trợ học nghề, hỗ trợ chuyển đổi nghề, tư vấn miễn phí về chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, học nghề, đào tạo nâng cao trình độ nghề. Giới thiệu việc làm miễn phí. Được vay vốn từ Quỹ Quốc gia về việc làm theo các quy định tại Luật Việc làm 2013.

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

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

Căn cứ Điều 60 BLLĐ 2019 quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề. Chi phí đào tạo nghề được quy định tại Điều 62 Bộ luật Lao động 2019. Đặc biệt sau đại dịch Covid - 19, người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 43 Luật Việc làm nộp hồ sơ đề nghị hỗ trợ trong thời gian từ ngày 01 tháng 7 năm 2021 đến hết ngày 30 tháng 6 năm 2022 được hỗ trợ theo Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19.

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

Luật Việc làm 2013 và Nghị định 28/2015/NĐ-CP thì điều kiện để người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp, được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc.

Tuy nhiên qua một thời gian thực hiện có thể nhận thấy một số những hạn chế, vướng mắc tồn tại như sau:

Một là, các quy định về vấn đề giải quyết việc làm cho lao động nữ còn mang tính chung chung, hình thức về chính sách của Nhà nước hơn là những

quy định của pháp luật. Vì thế việc xác định trách nhiệm pháp lý với chủ thể cụ thể thông qua các quy định này là không dễ dàng.

Hai là, về tín dụng ưu đãi tạo việc làm còn rất hạn chế trong khi nhu cầu vay vốn tạo việc làm, phát triển kinh doanh sản xuất, thuê thêm nhân công là lao động nữ của lao động nữ là rất cao. Luật Việc làm năm 2013 và các văn bản hướng dẫn mới chỉ có những quy định áp dụng chung cho người lao động mà chưa có quy định riêng cho lao động nữ. Điều này đã phần nào làm giảm cơ hội tự tạo việc làm của lao động nữ. Mặc dù pháp luật đã có những chính sách ưu đãi cho người sử dụng lao động sử dụng lao động nữ, sử dụng nhiều lao động nữ nhưng những chính sách này hầu như chỉ nằm trên giấy, không đủ hấp dẫn để khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng lao động nữ. Điều này cũng góp phần hạn chế quyền đảm bảo việc làm của lao động nữ, hạn chế cơ hội việc làm của lao động nữ.

Ba là, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt các đề án phát triển thị trường việc làm ở nông thôn, vùng đặc biệt khó khăn, đề án về đào tạo nghề, dạy nghề, tư vấn giới thiệu việc làm...vẫn còn mang tính địa phương, hạn chế phạm vi áp dụng, tính lan tỏa chưa cao, chưa bao trùm và dự báo được sự phát triển của nền kinh tế trong thời kì mới. Từ đó, hiệu quả của những đề án này là rất hạn chế, không tạo được động lực mạnh mẽ cho quá trình chuyển dịch dân số, chuyển dịch việc làm của lao động nữ.

Bốn là, đối với doanh nghiệp thì những quy định, chính sách về đào tạo nghề, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động thực tế còn quá nhiều rào cản, thiếu thực chất, chiều sâu, nhiều yêu cầu cần phải đáp ứng như: doanh nghiệp phải đóng đủ bảo hiểm thất nghiệp, gặp khó khăn do suy giảm kinh tế hoặc vì lí do bất khả kháng phải thay đổi cơ cấu sản xuất hoặc công nghệ sản xuất, kinh doanh, không đủ kinh phí để tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghề cho người lao động; Doanh nghiệp phải có phương án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghề cho người lao động và duy trì việc làm được cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước phê duyệt. Vì những khó khăn trong quy định nên việc doanh nghiệp nhận được những hỗ trợ về chính sách, tài chính trong việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ nghề, duy trì việc làm ổn định cho người lao động là rất hạn chế. Chính vì vậy hầu hết các doanh nghiệp không kê khai để được xét hưởng các chính sách trên và hạn chế thực hiện những chính sách về tuyển dụng, tạo việc làm cho lao động nữ nếu doanh nghiệp không thật sự cần thiết, qua đó làm giảm cơ hội việc làm của lao động nữ.

Năm là, pháp luật hiện hành cũng chưa quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ là một bước lùi so với Luật Lao động trước đây.

2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình

Theo báo cáo của Sở Kế hoạch và Đầu tư, trên địa bàn tỉnh có khoảng 5.500 doanh nghiệp phải thu hẹp quy mô sản xuất, kinh doanh, tạm dừng hoạt

động hoặc thông báo phá sản do ảnh hưởng của dịch Covid-19, dẫn đến trên 81.000 lao động buộc tạm ngừng việc, nghỉ việc không hưởng lương hoặc mất việc làm. Chính vì vậy, từ đầu năm đến nay, toàn tỉnh chỉ giải quyết việc làm cho gần 13.000 lao động (giảm 28,5% so với cùng kỳ năm trước), trong đó, số người được tạo việc làm khoảng 6.700 người, số lao động thiếu việc làm được tạo thêm việc làm trên 6.300 người. Đặc biệt, do ảnh hưởng nghiêm trọng của đại dịch Covid-19 tại nhiều quốc gia trên thế giới, hoạt động đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài buộc phải gián đoạn.²

Căn cứ Nghị quyết số 42/NQ-CP và Quyết định số 15/2020/QĐ- TTg, Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình đã ban hành Kế hoạch, đồng thời thành lập Ban Chỉ đạo triển khai thực hiện các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn trên địa bàn tỉnh Quảng Bình, trong đó giao Sở Lao động – Thương binh và Xã hội làm cơ quan thường trực của Ban Chỉ đạo. Trong quá trình tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo, triển khai thực hiện công tác hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 tại 08 huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh. Bên cạnh đó, thực hiện hướng dẫn của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tại Công văn số 1511/LĐTĐ-BHXH ngày 04/5/2020 về việc tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Bảo hiểm xã hội tỉnh hướng dẫn cho người sử dụng lao động thực hiện thủ tục tạm dừng đóng vào quỹ hưu, tử tuất do ảnh hưởng của dịch Covid-19.

Trong giai đoạn dịch bệnh bùng phát, trên cơ sở lãnh đạo của Đảng, các chỉ thị của Chính phủ, các chỉ đạo của các Bộ, Ban, Ngành, tỉnh Quảng Bình đã thực hiện nhiều biện pháp nhằm hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động nữ về vấn đề việc làm. Hiện nay, nhiều lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 trên địa bàn tỉnh đã được nhận hỗ trợ theo Nghị quyết số 68 (NQ 68) và Nghị quyết số 116 (NQ 116) của Chính phủ về thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động (NLĐ) và người sử dụng LĐ gặp khó khăn do đại dịch Covid-19. Ngày 7/8/2021, UBND tỉnh Quảng Bình ra quyết định quy định chính sách hỗ trợ đối với người lao động không có giao kết hợp đồng lao động (lao động tự do) gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 trên địa bàn. Ngày 15/9/2021, UBND tỉnh đã có Quyết định số 2976/QĐ-UBND về việc quy định lưu thông, hoạt động sản xuất, kinh doanh, phòng, chống thiên tai tại các cơ sở sản xuất trong thời gian thực hiện các biện pháp phòng, chống dịch Covid-19 trên địa bàn tỉnh.³ Tiếp theo, để phát huy những kết quả đạt được, ngày 14/02/2023, UBND tỉnh Quảng Bình đã ban hành Kế hoạch số 171/KH-UBND về việc hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030 trên địa bàn tỉnh.

² Báo dân trí, 2020, Quảng Bình: Lao động chật vật xoay xở vì mất việc làm; <https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/quang-binh-lao-dong-chat-vat-xoay-xo-vi-mat-viec-lam-20200804214704009.htm>; Truy cập 14h00 ngày 09/5/2023

³ Thùy Lâm, 2021, Tập trung hỗ trợ người lao động vượt qua đại dịch Covid-19, <https://www.baoquangbinh.vn/xa-hoi/202112/tap-trung-ho-tro-nguoi-lao-dong-vuot-qua-dai-dich-covid-19-2196311/>; Truy cập 10h00 ngày 10/5/2023

Thứ nhất là, thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình.

Thực tiễn thực hiện chính sách pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ. Đề triển khai thực hiện các quy định pháp luật trong giải quyết việc làm cho lao động nữ, tỉnh đã có các chính sách về hỗ trợ vốn để tạo việc làm. Hàng năm đã trích ngân sách để bổ sung nguồn vốn vào Quỹ hỗ trợ việc làm. Nhằm cụ thể hóa các chủ trương của Nhà nước về giải quyết việc làm cho người lao động. UBND tỉnh đã thành lập Ban chỉ đạo giải quyết việc làm, chỉ đạo các huyện, thành phố, thị xã, thị trấn, phường, xã, các hợp tác xã, các ngành sản xuất, kinh doanh...xây dựng, thực hiện các chương trình về kết nối doanh nghiệp với người lao động, các phiên chợ việc làm, các hoạt động xúc tiến thương mại, kêu gọi đầu tư, thực hiện các chính sách thu hút đầu tư kinh doanh, sản xuất...nhằm tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động.

Thứ hai là, thực tiễn thực hiện pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ.

Để thực hiện chính sách chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ trên địa bàn, tỉnh đã chú trọng đến công tác đào tạo nghề. Thực hiện các quyết định có liên quan của Thủ tướng Chính phủ, UBND tỉnh đã ban hành các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo thực hiện các đề án của Chính phủ và thành lập Ban Chỉ đạo các cấp theo yêu cầu. Theo quyết định số 195/QĐ-UBND phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Bình đến năm 2020” và quyết định số 2828/QĐ-UBND về việc phê duyệt kế hoạch triển khai thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Bình đến năm 2020”.⁹

Thứ ba là, thực tiễn thực hiện pháp luật về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình.

Việc hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho lao động nữ tập trung vào công tác đào tạo nghề cho người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng. Trước thực tế năng lực của lao động nữ của tỉnh Quảng Bình còn thấp, chủ yếu là lao động phổ thông, nên công tác đào tạo nghề là một thách thức lớn đối với tỉnh Quảng Bình. Trong những năm qua, các trung tâm dạy nghề đã quan tâm đến việc đào tạo nghề cho người lao động nói chung, cho lao động nữ nói riêng. Công tác dạy nghề tại các trung tâm, cơ sở dạy nghề của tỉnh đã tập trung đào tạo nghề cho người lao động gắn với việc làm, tổ chức đào tạo nghề theo địa chỉ thông qua việc liên kết với doanh nghiệp. Các cấp Hội phụ nữ trong tỉnh đã tranh thủ nguồn lực đẩy mạnh các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nữ.

Thứ tư là, thực tiễn thực hiện pháp luật về hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình.

9. Ngọc Lan, 2020, Vấn đề đào tạo nghề cho người lao động, <https://sldtbxh.quangbinh.gov.vn/chi-tiet-tin/-/view/article/1/14002019035167/1589701164256>, Truy cập 15h00 ngày 30/4/2023

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

Thứ nhất là việc thực hiện các quy định về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho người lao động nữ, người sử dụng lao động nữ tuy được tỉnh quan tâm nhưng thời gian phân bổ tín dụng chậm, quy trình phê duyệt nhiều thủ tục, thời gian, số vốn tín dụng còn hạn chế, các chính sách tín dụng cho người sử dụng lao động chưa thật sự hiệu quả, chỉ mới dừng ở đường lối, chính sách.

Thứ hai là việc thực hiện pháp luật đào tạo nghề cho người lao động còn nhiều khó khăn do địa bàn rộng, người lao động phân tán, trình độ không đồng đều, hoàn cảnh gia đình khó khăn nên quá trình đào tạo nghề cho người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng gặp nhiều khó khăn, tỉ lệ tham gia thấp, quá trình chuyển đổi nghề còn chậm so với sự phát triển kinh tế chung của Đất nước, của thế giới. Đối với những ngành nghề cần chất lượng cao, cần trình độ khoa học kỹ thuật, hội nhập, kinh doanh, sản xuất trong thời đại công nghệ thông tin, kinh tế số thì các trung tâm, cơ sở đào tạo nghề của tỉnh còn hạn chế về cả năng lực chuyên môn lẫn cơ sở vật chất.

Thứ ba là công tác tư vấn, tuyên truyền, quảng bá thông tin, kết nối, giải quyết về trợ cấp thất nghiệp còn nhiều hạn chế do sự phát triển của nhiều ngành nghề, số lượng hồ sơ xin trợ cấp thất nghiệp ngày càng tăng, yêu cầu tư vấn việc làm ngày càng đa dạng, các quan hệ lao động việc làm ngày càng nhiều dẫn đến những phát sinh, mâu thuẫn trong quá trình lao động việc làm càng thêm phức tạp. Trong khi đó thì năng lực chuyên môn của nhân viên tại các trung tâm không được nâng cao, cập nhật thường xuyên, số lượng nhân viên, số lượng trung tâm còn ít, cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc còn yếu, thiếu.

2.2.1. Vấn đề đảm bảo việc làm đối với lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình

Bám sát chủ trương, nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chăm lo giải quyết việc làm, giảm nghèo bền vững và bảo đảm an sinh xã hội tại Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2015-2020 và tình hình thực tế của tỉnh, trong những năm qua, ngành Lao động-Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) đã tập trung tham mưu xây dựng và thực hiện nhiều chính sách, giải pháp đồng bộ, hiệu quả trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, giải quyết việc làm và an sinh xã hội, nhằm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân dân và góp phần đưa kinh tế - xã hội của tỉnh tăng trưởng toàn diện và bền vững.¹²

Để có được kết quả trên, là nhờ có sự chỉ đạo sát sao của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, quyết tâm chính trị và sự phối hợp đồng bộ, vào

12. Nguyễn Trường Sơn, 2021, Tập trung triển khai có hiệu quả công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm, góp phần xóa đói giảm nghèo, nâng cao đời sống cho Nhân dân
<https://sldtbxh.quangbinh.gov.vn/chi-tiet-tin/-/view-article/1/1453278459984/1597731060838>; Truy cập: 15h00 ngày 02/5/2023

cuộc quyết liệt của các ngành chức năng và các địa phương. Trong đó, với nhiệm vụ chức năng được giao, ngành Lao động – Thương binh và Xã hội đã tích cực tham mưu cho tỉnh ban hành nhiều chỉ thị, nghị quyết, kế hoạch, quyết định ... về triển khai các cơ chế, chính sách thuộc các lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, lao động, người có công và xã hội đảm bảo toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm, linh hoạt, sát tình hình thực tiễn của địa phương, trong đó đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy Chương trình hành động số 05-CTr/TU ngày 13/7/2016 về giảm nghèo bền vững và giải quyết việc làm, giai đoạn 2016 – 2020.

Với mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng lực lượng lao động có kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, trong những năm qua công tác giáo dục nghề nghiệp đã được tập trung triển khai đạt được nhiều chuyển biến tích cực. Các Trường trung cấp, cao đẳng, các Trung tâm Giáo dục – Đào nghề được đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo. Bên cạnh đó các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã chủ động đổi mới chương trình, phương thức tổ chức đào tạo, đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, gắn kết đào tạo với tuyển dụng và nhu cầu thị trường lao động.¹²

Các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề như chính sách miễn giảm học phí cho học sinh tốt nghiệp THCS tham gia học nghề, hỗ trợ đào tạo cho thanh niên xuất ngũ, đặc biệt là chính sách hỗ trợ lao động nông thôn học nghề đã đem lại nhiều kết quả tích cực. Việc gắn kết đào tạo với tuyển dụng, đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế vùng miền, địa phương góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo, nhiều lao động có cơ hội tìm được việc làm mới, việc làm thêm nên thu nhập ổn định, gia tăng, nhiều gia đình thoát nghèo và trở thành hộ khá, nhiều làng nghề, tổ hợp tác sản xuất được hình thành và phát triển, đời sống người dân ngày một nâng cao.¹²

Bên cạnh, những hoạt động trọng tâm trong công tác giải quyết việc làm và giáo dục nghề nghiệp, Sở đã tham mưu UBND tỉnh triển khai thực hiện tương đối toàn diện, đồng bộ các chính sách, dự án giảm nghèo như: chính sách vay vốn tín dụng ưu đãi; chính sách bảo hiểm y tế; trợ giúp pháp lý; chính sách hỗ trợ về nhà ở; chính sách hỗ trợ giáo dục; chương trình 30a; chương trình 135; hỗ trợ phát triển sản xuất, đa dạng hóa sinh kế, nhân rộng mô hình giảm nghèo và truyền thông và giảm nghèo về thông tin.¹²

12. Nguyễn Trường Sơn, 2021, Tập trung triển khai có hiệu quả công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm, góp phần xóa đói giảm nghèo, nâng cao đời sống cho Nhân dân
<https://sldtbxh.quangbinh.gov.vn/chi-tiet-tin/-/view-article/1/1453278459984/1597731060838> ,Truy cập: 15h00 ngày 02/5/2023

12. Nguyễn Trường Sơn, 2021, Tập trung triển khai có hiệu quả công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm, góp phần xóa đói giảm nghèo, nâng cao đời sống cho Nhân dân
<https://sldtbxh.quangbinh.gov.vn/chi-tiet-tin/-/view-article/1/1453278459984/1597731060838> ,Truy cập: 15h00 ngày 02/5/2023

12. Nguyễn Trường Sơn, 2021, Tập trung triển khai có hiệu quả công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm, góp phần xóa đói giảm nghèo, nâng cao đời sống cho Nhân dân
<https://sldtbxh.quangbinh.gov.vn/chi-tiet-tin/-/view-article/1/1453278459984/1597731060838> ,Truy cập: 15h00 ngày 02/5/2023

2.2.2. Khó khăn, vướng mắc trong thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình

Thứ nhất, Việc thông tin, tuyên truyền chính sách hỗ trợ học nghề, việc làm đến với người dân vùng sâu, vùng xa còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là người dân tộc thiểu số có trình độ dân trí thấp, nhận thức về học nghề còn hạn chế nên chưa tích cực tham gia học nghề; Việc ứng dụng các tiến bộ của công nghệ thông tin, quá trình chuyển đổi số còn chậm, còn yếu, chưa thực sự tận dụng được lợi thế sức mạnh của công nghệ thông tin trong việc thu thập, đánh giá thị trường việc làm lao động tại địa phương. Ứng dụng công nghệ số chỉ mới dừng lại ở việc đăng tải các thông tin việc làm trên các trang web, tổ chức các phiên giới thiệu việc làm online...

Thứ hai, Công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện ở một số địa phương còn chậm và chưa quyết liệt, chưa gắn đào tạo nghề với các lợi thế sẵn có ở địa phương, chưa thực hiện lồng ghép, phối hợp công tác hỗ trợ đào tạo nghề với các chương trình đề án hỗ trợ phát triển sản xuất, bao tiêu sản phẩm, phát triển thị trường cho người lao động sau đào tạo, bên cạnh đó việc triển khai thực hiện các mô hình đào tạo nghề gắn với các doanh nghiệp, làng nghề, làng nghề truyền thống còn ít nên hiệu quả đào tạo chưa cao; mức hỗ trợ đào tạo cho lao động nông thôn còn thấp nên lao động nông thôn còn khó khăn trong lựa chọn ngành nghề đào tạo, nhiều nghề chi phí đào tạo cao, người lao động phải tự bù đắp thêm chi phí đào tạo.

Một số Trung tâm Giáo dục - Dạy nghề tuy đã được đầu tư cơ sở vật chất thiết bị nhưng hiệu suất sử dụng thiết bị chưa cao, phần lớn các Trung tâm còn thiếu giáo viên dạy nghề cơ hữu, trình độ chuyên môn và kỹ năng thực hành nghề của một bộ phận giáo viên còn hạn chế và chưa phù hợp với hoạt động giáo dục nghề nghiệp; thiếu năng lực xây dựng, đổi mới chương trình đào tạo; ngành nghề đào tạo chưa phong phú, đa dạng, chưa đáp ứng được nhu cầu người lao động.¹¹

Thứ ba, Tín dụng cho việc làm của lao động nữ được hiện còn hạn chế về cả số lượng và chất lượng. Nguồn vốn tín dụng vẫn phải dựa vào chủ yếu từ Quỹ Quốc gia về việc làm, một phần được huy động thêm từ sáng kiến của Hội Liên hiệp phụ nữ, từ các chương trình ưu đãi của Ngân hàng chính sách, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn... Trong khi đó nguồn tín dụng từ xã hội hóa, từ các doanh nghiệp thì chưa huy động được nhiều, chưa thực sự tạo được niềm tin, được sự đồng thuận, chung tay của cả xã hội trong việc tạo việc làm cho lao động nữ, khuyến khích tạo cơ hội cho người phụ nữ tự vươn lên làm giàu, làm chủ.

Thứ tư, Công tác đào tạo nghề, bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao trình độ nghề cho người lao động nói chung, đặc biệt là lao động nữ hầu như chỉ mới

Ngọc Lan, 2021, Kết quả 10 năm thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”
<https://sldtbxh.quangbinh.gov.vn/chi-tiet-tin/-/view-article/1/1453278459984/1607663045725>, Truy cập 10h00 ngày 30/4/2023

dừng lại ở mức khuyến khích, phát động phong trào nhưng chưa đi vào thực chất. Tỷ lệ lao động nữ được đào tạo về những nghề nghiệp mới, chưa được đào tạo về quản lý cũng như việc được phân công vào các nhiệm vụ quản lý còn rất ít so với nam giới. Doanh nghiệp cũng chỉ mới xây dựng được những chương trình nhằm đào tạo nghề, nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn nghề cho lao động nữ nhưng quá trình thực hiện còn chậm, yếu và thiếu. Dẫn đến lao động nữ vẫn chủ yếu là làm những công việc thủ công, dịch vụ, lao động phổ thông, lao động tay chân, phụ nữ làm nông còn nhiều hoặc hầu như chỉ phục vụ những công việc gia đình, chăm con cái chứ chưa thực sự tham gia vào quá trình kinh tế.

2.2.3. Nguyên nhân của khó khăn, vướng mắc

Từ những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm cho lao động nữ sau đại dịch Covid-19 thì những nguyên nhân của khó khăn, vướng mắc đó là gì. Việc tìm hiểu, đánh giá được những nguyên nhân đó là tiền đề giúp cho cơ quan quản lý của tỉnh có được cái nhìn tổng thể, thực tế về việc thực hiện pháp luật đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau Covid-19. Từ đó các cơ quan quản lý sẽ có những chính sách, quy định phù hợp với điều kiện kinh tế địa phương, với tình hình thực tiễn và với sự phát triển kinh tế của Đất nước, địa phương trong tình hình mới.

Nguyên nhân thứ nhất là, hiện nay tuy là thời đại công nghệ số, công nghệ thông tin nhưng địa bàn của lao động nữ phân bố rộng, đa phần phụ nữ vẫn làm trong môi trường nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, phục vụ, việc nhà. Trong môi trường làm việc đó thì phụ nữ hầu như ít tiếp cận công nghệ thông tin, có tiếp cận thì họ cũng chỉ dùng cho việc giải trí. Bên cạnh đó, các cơ quan quản lý, Trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ sở đào tạo nghề cũng chưa thực sự được trang bị đầy đủ về mặt công nghệ thông tin, về cả con người lẫn trang bị máy móc. Các chương trình đào tạo nghề vẫn chưa lồng ghép được việc ứng dụng công nghệ thông tin vào trong các bài giảng đào tạo nghề. Công tác tuyên truyền, thông tin cho lao động nữ về chế độ, chính sách, việc làm,..vẫn còn hạn chế do địa bàn rộng, nhiều địa bàn đi lại khó khăn, thiếu cán bộ, hoặc có cán bộ thì cán bộ lại thiếu, yếu về chuyên môn hoặc công tác tuyên truyền thông tin lại giao về thôn, tổ dân phố, trưởng bản nên hiệu quả tuyên truyền còn quá thấp.

Thứ hai là, tín dụng tạo việc làm cho lao động nữ còn hạn chế. Trước hết là việc được cấp vốn tín dụng từ Quỹ Quốc gia về việc làm còn hạn chế, tín dụng được cấp chưa nhiều, thủ tục, quy trình phê duyệt còn kéo dài và nhiều thủ tục còn phức tạp dẫn đến nguồn tín dụng được cấp chậm, kéo dài. Bên cạnh đó tỉnh ta là một tỉnh nghèo, nguồn lực còn hạn chế, quá trình xã hội hóa cho vấn đề tạo việc làm chưa hiệu quả do các doanh nghiệp ở tỉnh còn ở quy mô nhỏ, vừa. Quá trình thu hút đầu tư, phát triển các khu công nghiệp, khu chế xuất, thu hút các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp nước ngoài chưa nhiều do điều kiện tự nhiên, địa lý của tỉnh chưa thật sự hấp dẫn các nhà đầu tư. Điều kiện khí hậu của tỉnh thì khắc nghiệt nên quá trình kinh doanh, sản xuất, du lịch cũng gặp nhiều khó khăn làm nản lòng các nhà đầu tư.

Thứ ba là, công tác đào tạo nghề, đặc biệt là những công việc làm phù hợp với lao động nữ, phù hợp với nhu cầu lao động của các doanh nghiệp, của xu thế phát triển việc làm trong tương lai còn hạn chế. Khó khăn này trước hết có nguyên nhân từ việc các cơ sở đào tạo nghề nhận lực, chiến lược phát triển còn chậm, chưa theo kịp với xu thế phát triển của kinh tế thế giới, đất nước, chưa bám sát các chương trình, mục tiêu của tỉnh. Bên cạnh đó nguồn tài chính cho đầu tư, phát triển cơ sở vật chất, con người đáp ứng yêu cầu đào tạo nghề cho lao động nữ trong tình hình mới cũng còn ít, chủ yếu là nguồn vốn từ ngân sách, chưa thật sự huy động được nguồn đầu tư cho đào tạo của các doanh nghiệp. Với lao động nữ, việc họ trước nay chủ yếu làm việc trong khu vực nông thôn, tiểu thủ công nghiệp, giúp việc, việc gia đình nên việc họ tiếp cận với việc đào tạo các nghề nghiệp mới, tham gia đào tạo cũng khó khăn vì họ còn phải chăm lo gia đình, trình độ của họ cơ bản là trình độ phổ thông nên khi tiếp thu những kiến thức về nghề nghiệp, đặc biệt là nghề nghiệp trong nền kinh tế hiện nay thì họ rất hạn chế. Đối với những chương trình liên kết hay sự hỗ trợ của Hội liên hiệp phụ nữ tỉnh đối với quá trình học nghề của lao động nữ thực tế mới chỉ diễn ra cục bộ, năng lực hay chương trình cũng gói gọn trong việc giúp phụ nữ thoát nghèo chứ chưa thật sự tạo được động lực cho phụ nữ không những thoát nghèo mà còn vươn lên làm giàu. Thêm nữa với văn hóa truyền thống, người phụ nữ luôn phải chăm lo cho gia đình, con cái, ông bà nên việc học nghề, đào tạo nghề cho phụ nữ cũng gặp nhiều khó khăn.

Thứ tư là, công tác đào tạo nghề, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghề nhằm đảm bảo ổn định và phát triển việc làm cho lao động nữ tại các doanh nghiệp còn yếu, hình thức. Trước dịch Covid-19 thì công tác này thực sự vẫn còn yếu, hạn chế do doanh nghiệp ở tỉnh chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, lao động nữ tuyển vào cũng chỉ là lao động phổ thông, quá trình cạnh tranh nên doanh nghiệp cũng phải giảm chi phí để tăng tính cạnh tranh vì vậy việc thực hiện dành kinh phí, thời gian cho việc đào tạo nghề, nâng cao trình độ nghề cho lao động nữ thật sự khó khăn. Sau dịch Covid-19 thì thực tế đó còn khó khăn hơn do trong dịch doanh nghiệp phải dừng hoạt động, không có hoặc suy giảm đơn hàng, phải cách ly, làm việc luân phiên...nên các chương trình đào tạo nghề, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ nghề càng thêm khó khăn. Hiện nay tuy đã hết dịch bệnh nhưng suy thoái, chiến tranh trên thế giới, sự suy giảm các đơn hàng một lần nữa lại chồng chất khó khăn cho doanh nghiệp trong việc đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ. Đối với cơ quan quản lý của tỉnh thì với việc huy động nguồn lực cho chống dịch, rồi những khó khăn trong tình hình mới thì thực sự nguồn lực cho việc hỗ trợ doanh nghiệp để phát triển sản xuất, nâng cao đời sống người lao động, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động vẫn gặp rất nhiều khó khăn. Công tác chỉ đạo, giám sát, quản lý doanh nghiệp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề còn buông lỏng, chưa sâu sát, chưa thật sự gắn để cùng doanh nghiệp hiểu được những khó khăn, cùng nhau xây dựng những chương trình thúc đẩy việc làm cho người lao động.

Thứ năm là, công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, chi trả bảo hiểm thất nghiệp. Đối với vấn đề này thì cơ bản trong tình hình mới cũng đã có được nhiều thành tựu, thực hiện tốt những vấn đề còn những khó khăn vướng mắc như đã phân tích ở trên. Nguyên nhân của những khó khăn này trước hết là chính sách, tài chính cho việc phát triển cơ sở vật chất, nhân lực của các Trung tâm giới thiệu việc làm. Nguyên nhân tiếp theo là do Trung tâm đang còn yếu, thiếu, địa bàn lao động nữ phân bố rộng nên quá trình tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ các chính sách chủ yếu tập trung ở địa bàn thành phố Đồng Hới, các vùng khác thì còn hạn chế. Nguyên nhân tiếp theo là do sự chênh lệch về trình độ tiếp cận thông tin, sử dụng internet nên việc tiếp cận được các dịch vụ tư vấn chính sách, việc làm miễn phí của Trung tâm là không đồng đều, dẫn đến hiệu quả của dịch vụ tư vấn là chưa cao. Nguyên nhân cuối cùng là quá trình tư vấn, giải quyết chính sách nhiều khi còn mang tính hình thức, nặng cửa quyền làm suy giảm niềm tin của lao động nữ, còn mất nhiều thời gian, phức tạp, rườm rà, thái độ của nhân viên phục vụ nhiều khi còn cảm tính dẫn đến sự không hài lòng của lao động nữ.

Tiểu kết Chương 2

Từ những nghiên cứu chung về quy định pháp luật về pháp luật bảo đảm quyền việc làm cho lao động nữ sau đại dịch Covid-19 ở Chương 1, ở Chương 2 đề tài đã tập trung tìm hiểu, phân tích, đánh giá thực trạng thực hiện pháp luật về đảm bảo việc làm của lao động nữ tại 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 VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Thứ nhất là hoàn thiện những quy định về phát triển thị trường lao động, góp phần vào việc định hình đồng bộ nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa trong bối cảnh kinh tế hội nhập, kinh tế số, qua đó tạo thị trường việc làm ổn định, bền vững cho người lao động nói chung, cho lao động nữ nói riêng.

Thứ hai là hoàn thiện pháp luật về tạo việc làm cho lao động nữ, trong đó cần lưu ý về những điều kiện, chính sách phù hợp với sức khỏe, tâm sinh lý, trình độ, vai trò của phụ nữ trong ổn định kinh tế, xã hội, chính trị. Phát huy hết tiềm năng, vai trò của lao động nữ trong thời kỳ kinh tế hội nhập sâu rộng, kinh tế số, công nghệ thông tin.

Thứ ba là hoàn thiện các quy định pháp luật về đào tạo nghề, đào tạo trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho lao động nữ.

Thứ tư là hoàn thiện hệ thống pháp luật về an sinh xã hội giúp lao động nữ đảm bảo được quyền và lợi ích chính đáng của mình trong công việc.

Thứ năm là cần xây dựng, ban hành cách chính sách, thể chế pháp luật về quyền việc làm của lao động nữ phù hợp với các chuẩn mực quốc tế về lao động, việc làm, phù hợp với các thông lệ, cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia hoặc là thành viên.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ

Trong những giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm cho lao động nữ thì để tạo được nhiều việc làm thì hoặc là bản thân lao động nữ tự tạo thêm cho mình nhiều việc làm hoặc người sử dụng lao động nữ có nhiều cơ hội hơn trong việc tạo ra việc làm. Muốn như vậy thì vấn đề tín dụng là vấn đề lớn, cần quan tâm hàng đầu, có tín dụng thì sẽ có thuận lợi trong việc tự tạo ra việc làm, mua sắm trang thiết bị máy móc, đầu tư nhà xưởng, tìm hiểu, phát triển thị trường qua đó tạo thêm nhiều việc làm. Vì vậy, hoàn thiện pháp luật về tín dụng là vấn đề quan trọng, có quyết định then chốt đến quyền đảm bảo việc làm của lao động nữ.

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về tín dụng ưu đãi tạo việc làm cho lao động nữ và chính sách đối với người sử dụng lao động nữ. Quy định cụ thể cơ chế về phân phối và điều hành từ Quỹ Quốc gia về việc làm, tránh việc phân phối và điều hành vốn theo nhiều đầu mối như hiện nay.

- Bổ sung thêm vào Luật việc làm đối tượng hưởng tín dụng là lao động nữ, đồng thời có thêm nhiều chính sách khuyến khích, động viên, hỗ trợ để lao động nữ tự tin, mạnh dạn trong việc vay vốn tạo việc làm cho chính bản thân, mở rộng quy mô sản xuất, kinh doanh tạo thêm việc làm cho những lao động nữ khác. Cần điều chỉnh quy định về định mức và mức vay vốn tối đa phù hợp với những điều kiện kinh doanh, sản xuất khác nhau của lao động nữ, của người sử dụng lao động sao cho phù hợp với tình hình kinh tế hội nhập, cạnh tranh ngày càng khốc liệt giúp họ tự đảm bảo việc làm của mình, thậm chí là phát triển. Đối với những dự án lớn, có hướng phát triển tốt, sử dụng nhiều lao động nữ, cần đầu tư nhiều trang thiết bị máy móc hiện đại, công nghệ cao, phù hợp với định hướng phát triển kinh tế, có khả năng cạnh tranh phát triển trong tương lai thì cần có những chính sách ưu đãi về tín dụng, hạn mức tín dụng, thời gian vay vốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho lao động nữ.

- Đối với những lao động nữ ở nông thôn, vùng sâu vùng xa thì ngoài chính sách về tín dụng thì cần kết hợp chính sách tín dụng với việc nâng cao năng lực nhận thức, trình độ chuyên môn về kinh tế, về nghề nghiệp giúp lao động nữ chủ động hơn trong việc tự tạo việc làm, quản lý tốt tín dụng, giúp họ hiểu hơn về vai trò, vị trí của mình trong xã hội hiện đại. Từ đó giúp giảm dần, xóa bỏ khoảng cách giữa phụ nữ nông thôn, vùng sâu vùng xa với phụ nữ ở thành thị, nâng cao bình đẳng giới, từ đó giúp nâng cao quyền đảm bảo việc làm của lao động nữ.

- Có những chính sách, quy định pháp luật ưu đãi về thuế, phí, trong quá trình kinh doanh, sản xuất của người sử dụng lao động nữ nói chung, của lao động nữ nói riêng. Từ những ưu đãi về thuế như thuế sử dụng đất nông nghiệp,

phi nông nghiệp, đất kinh doanh, thuế doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân, thuế môn bài...giúp người lao động nữ mạnh dạn, tự tin trong việc đầu tư, kinh doanh, sản xuất. Giúp họ bước đầu có những hộ trợ quan trọng, giúp họ có những bước đi ban đầu vững vàng nhờ vậy việc tạo ra việc làm, kinh doanh, sản xuất có họ bền vững, góp phần đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ trong nhiều điều kiện thậm chí là vượt qua được cả những giai đoạn khó khăn như khủng hoảng kinh tế, dịch bệnh...

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ.

- Hiện nay các quy định chính sách về việc hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho lao động nữ ở nông thôn, các vùng xa xôi, khó khăn, hẻo lánh, lao động nữ trong các gia đình chính sách, gia đình có hoàn cảnh khó khăn, gia đình dân tộc, hộ nghèo, hộ cận nghèo chỉ được quy định chung chung, thiếu những quy định chi tiết, có tính định hướng rõ ràng, phân cấp, phân quyền hợp lí. Do vậy, những quy định này hầu như chỉ xuất phát theo tính thời điểm, theo từng khu vực hạn chế, hoặc theo những điều kiện xảy ra nhất định như dịch bệnh, thiên tai...Những quy định này vì vậy thiếu tính thống nhất, đồng bộ, không bao trùm được nền kinh tế, xã hội trong thời kỳ hội nhập, nền kinh tế số. Nơi mà mọi thứ thay đổi nhanh chóng, các quan hệ kinh tế cũng thay đổi không theo một quy luật nào cả, dịch bệnh, thiên tai, chiến tranh vẫn diễn biến không lường. Vì thế, cần hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật về dạy nghề, chuyển đổi nghề nghiệp cho lao động nữ dựa trên những nghiên cứu, đánh giá tổng quát phù hợp với tình hình kinh tế mới. Từ những quy định thống nhất, bao trùm đó thì có quy định phân cấp, phân quyền quản lý phù hợp, sử dụng hợp lý những tài nguyên về tự nhiên, xã hội, kinh tế giúp cho quá trình dạy nghề, chuyển đổi nghề nghiệp của lao động nữ nhanh chóng, kịp thời, hiệu quả, phù hợp với hội nhập, nền kinh tế số. Bên cạnh đó, những quy định này còn phải có tính dự báo về những việc làm sẽ hình thành hoặc bị hạn chế trong tương lai để có thể đào tạo nghề, chuyển đổi nghề cho lao động nữ không những ở nông thôn mà còn ở thành thị đáp ứng nhu cầu phát triển trong tương lai, hạn chế nguồn lực cho quá trình đào tạo nghề, chuyển đổi nghề của lao động nữ không bị lãng phí. Góp phần đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.

- Song song với đó là với yêu cầu ngày càng cao của quá trình hội nhập kinh tế sâu rộng, Việt Nam mở rộng quan hệ hợp tác kinh tế với nhiều nước, nhiều khu vực trên thế giới như Mỹ, Trung Quốc, Châu Âu,...thì để đảm bảo quyền việc làm của người lao động nữ thì không những phải giữ vững nghề nghiệp, năng lực lâu nay vốn có mà lao động nữ còn phải không ngừng nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ. Vì vậy, không những phải hoàn thiện quy định pháp luật về đào tạo nghề, chuyển đổi nghề nghiệp mà còn phải có hệ thống văn bản pháp luật hỗ trợ việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ công nghệ thông tin, văn hóa xã hội..từ đó đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ trong bối cảnh hội nhập sâu rộng của nền kinh tế Việt Nam. Một vấn đề cần quan tâm nữa đó là xuất phát từ lao động nữ có những đặc

điểm tâm sinh lý, áp lực về cuộc sống gia đình, hôn nhân, quan hệ xã hội nên những quy định pháp luật về hỗ trợ, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của lao động nữ còn phải chú ý đến vấn đề quy định sao cho phù hợp, phát huy được hết năng lực của lao động nữ, khuyến khích gia đình, cộng đồng, nam giới tham gia vào quá trình hỗ trợ lao động nữ học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ năng lực, chuyên môn.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ, tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đối với lao động nữ.

Quá trình phát triển kinh tế của Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng, nhiều thành phần kinh tế tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh, nhiều ngành nghề mới được tạo ra nhưng cũng có những ngành nghề bị mai một. Trong một nền kinh tế rộng mở, hội nhập sâu như vậy thì vai trò của các trung tâm giới thiệu việc làm, hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp, quản lý về lao động, thất nghiệp của lực lượng lao động đóng vai trò hết sức quan trọng.

- Các trung tâm này là cầu nối cho lao động nữ với người sử dụng lao động, với doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp tiếp cận nhanh chóng được với lực lượng lao động nữ, dễ dàng tìm được những hồ sơ phù hợp, nhanh chóng nắm được những quy định của pháp luật liên quan đến thị trường lao động, qua đó làm giảm chi phí tuyển dụng, chi phí đào tạo, bồi dưỡng lao động nữ, giúp doanh nghiệp có điều kiện tập trung hơn nguồn lực cho quá trình sản xuất, qua đó nâng cao khả năng cạnh tranh, nâng cao lợi nhuận, nhờ đó tạo ra thêm nhiều việc làm giúp lao động nữ có nhiều việc làm hơn, thu nhập tốt hơn, đời sống vật chất tinh thần nâng cao, đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.

- Các trung tâm là nơi phổ biến, cập nhật các chính sách về lao động, việc làm cho lao động nữ, là nơi thu thập thông tin về thị trường lao động, thống kê về tình hình lao động nữ qua đó giúp cơ quan quản lý có giải pháp về đào tạo nghề, chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ phù hợp, tránh lãng phí, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Qua đó giúp lao động nữ dễ dàng tiếp cận được với nhiều việc làm hơn, củng cố được vai trò, vị trí của lao động nữ trong công việc, thậm chí là ngày càng có được vai trò làm quản lý, lãnh đạo trong quá trình kinh doanh, sản xuất. Thông qua quá trình giới thiệu việc làm, đào tạo nghề, chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp thì các trung tâm cũng là nơi trực tiếp, tiếp nhận thông tin, phản ánh, đảm bảo về trợ cấp thất nghiệp cho lao động nữ.

- Các trung tâm không những là nơi giúp cho lao động nữ có được sự hỗ trợ của các chính sách của Nhà nước khi thất nghiệp, thiên tai, dịch bệnh mà các trung tâm qua đó cũng có được thông tin khá chính xác về tình hình lao động để tham mưu cho các cấp quản lý đề ra được những chính sách, quy định đảm bảo chính xác, phù hợp, kịp thời, hỗ trợ cho lao động nữ về kinh tế, ổn định đời sống vật chất, tinh thần, và hơn hết là đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.

Từ những phân tích, đánh giá trên thì việc hoàn thiện những quy định pháp luật về hỗ trợ, tư vấn, giới thiệu việc làm và trợ cấp thất nghiệp đóng vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ. Những quy định

này không những phải đồng bộ, thống nhất, phân cấp, phân quyền hợp lý mà còn phải có những quy định, hướng dẫn chi tiết về việc thực hiện sao cho hài hòa đồng bộ. Bên cạnh đó những quy định này cũng phải tạo điều kiện về nguồn lực con người, tài chính, trang thiết bị máy móc, công nghệ sao cho việc tư vấn, giới thiệu việc làm, trợ cấp thất nghiệp phù hợp với sự hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng của Việt Nam, phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế trong thời đại công nghệ thông tin, công nghệ số. Nhờ vậy, quyền việc làm của lao động nữ ngày càng được đảm bảo trước những thách thức của quá trình hội nhập và sự phát triển của nền kinh tế trong thời đại mới.

3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19

Giải pháp về cơ chế chính sách: Tăng cường các chính sách kinh tế gắn với giải quyết nhu cầu việc làm, tạo việc làm mới cho lao động nữ; Đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế để tạo ra nhiều việc làm mới; Quan tâm, đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế phù hợp với quá trình toàn cầu hóa, hội nhập và nền kinh tế trong thời đại mới; Quan tâm phát triển khu vực kinh tế ngoài nhà nước, kêu gọi đầu tư từ những doanh nghiệp, doanh nghiệp nước ngoài, qua đó tạo động lực tăng trưởng kinh tế cho địa phương, tạo thêm nhiều việc làm cho lao động nữ. Nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người dân địa phương trong đó có lao động nữ; Thực hiện chính sách bình đẳng giới trong lao động và việc làm, lồng ghép những định hướng, chính sách hỗ trợ về giới trong các chương trình, mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội của địa phương.

Tiếp tục thực hiện đổi mới mạnh mẽ khuôn khổ pháp lý nói chung thông qua việc tiếp thu ý kiến của cử tri và đề xuất kiến nghị những giải pháp về bình đẳng giới trong lao động việc làm trong quá trình xây dựng các văn bản luật của Quốc hội. Thực hiện một cách đồng bộ, sáng tạo, linh hoạt các chính sách có liên quan đến việc làm, đào tạo nghề, chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp cho lao động nữ. Thực hiện một cách có thực chất những chính sách trên. Đẩy mạnh việc thực hiện các chính sách về an sinh xã hội, giới thiệu việc làm, trợ cấp thất nghiệp, thai sản, ốm đau cho lao động nữ thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm đào tạo, chuyển đổi, nâng cao nghề nghiệp cho lao động nữ. Tăng cường phổ biến pháp luật, xây dựng các chương trình phổ biến, tuyên truyền pháp luật về thực hiện bình đẳng giới, về quyền của lao động nữ, quyền việc làm của lao động nữ, góp phần nâng cao nhận thức của lao động nữ trong việc đảm bảo quyền việc làm, quyền bình đẳng trong các quan hệ kinh tế, xã hội của mình.

Tích cực chỉ đạo các ngành chức năng cần tách biệt hoặc bỏ hẳn các chỉ số về giới trong việc xây dựng các mục tiêu, đánh giá kết quả thực hiện trong giải quyết việc làm cho lao động nữ, trên cơ sở đó tập trung các giải pháp thúc đẩy sự tham gia của lao động nữ trong các hoạt động kinh tế, nâng cao vai trò, vị thế của người phụ nữ trong các quan hệ xã hội, đời sống, góp phần nâng cao sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội của địa phương ngày càng giàu đẹp, văn minh và ổn định.

Xã hội hóa vấn đề giải quyết việc làm: Xã hội hóa là một chính sách được Đảng và Nhà nước ta rất coi trọng, trong quá trình phát triển kinh tế xã hội thì nhiều chính sách về xã hội hóa đã được thực thi như xã hội hóa trong nông thôn mới, xã hội hóa trong xây dựng hạ tầng giao thông, xã hội hóa trong giáo dục... và đã mang lại những kết quả rất thành công. Lao động nữ có những đặc điểm sinh lý phức tạp, áp lực về các quan hệ xã hội, gia đình, vợ chồng, con cái cũng làm cho việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ thêm khó khăn. Vì vậy, nếu thực hiện được xã hội hóa trong quá trình tạo việc làm cho lao động nữ thì không chỉ các cơ quan quản lý Nhà nước vào cuộc mà huy động được các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo nghề nghiệp, các cơ sở giáo dục đại học, sau đại học, gia đình, xã hội, nam giới, các tổ chức chính trị, xã hội... nhờ đó huy động sức mạnh đoàn kết về năng lực, tài chính, cơ sở vật chất, tri thức... của nhiều thành phần về kinh tế, xã hội, giáo dục. Từ đó, vấn đề về việc làm, trình độ chuyên môn nghề nghiệp, nghề nghiệp, sức khỏe, tinh thần... của lao động nữ sẽ ngày càng được nâng cao, qua đó việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sẽ ngày càng được đảm bảo. Bên cạnh đó khi đã thực hiện được xã hội hóa vấn đề việc làm trong việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ thì việc xã hội hóa cũng tạo điều kiện cho lao động nữ có điều kiện hơn trong việc tiếp cận, thụ hưởng các chế độ, chính sách, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, đau ốm, thai sản...

Giải pháp về tổ chức, quản lý, thực thi các chính sách:

- Mở rộng và nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề, chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ.

Đào tạo nghề chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ cần gắn với các ngành nghề phù hợp với quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của địa phương, phù hợp với xu thế và có dự báo trong quá trình hội nhập kinh tế của Đất nước, địa phương với nền kinh tế thế giới, phù hợp với xu thế phát triển kinh tế của toàn thế giới trong thời đại công nghệ thông tin, công nghệ số, chuỗi cung ứng toàn cầu. Việc đào tạo gắn với quy hoạch, kế hoạch giúp quá trình đào tạo thực chất, mang lại hiệu quả thiết thực, tránh lãng phí, đáp ứng yêu cầu phát triển của kinh tế-xã hội của địa phương, qua đó nâng cao việc thực hiện đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ tại địa phương.

Thực hiện công tác đào tạo nghề chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ gắn liền với việc giải quyết việc làm, liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực phù hợp với tình hình phát triển của các doanh nghiệp tại địa phương và trong tương lai. Việc liên kết trong đào tạo và giải quyết việc làm với các doanh nghiệp giúp cho việc thực hiện xã hội hóa trong tạo việc làm cho lao động nữ đi vào thiết thực. Quá trình liên kết trong đào tạo, giải quyết việc làm giúp cho doanh nghiệp có được nguồn nhân lực theo đúng yêu cầu về chất lượng và số lượng. Giúp các trung tâm cũng thực hiện quá trình tạo nghề chuyển đổi nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp, tránh lãng phí. Qua đó, khi thực hiện quá trình liên kết trong quá trình đào tạo nghề chuyển đổi nghề,

nâng cao trình độ chuyên môn nghề cho lao động nữ và giải quyết việc làm sẽ làm nâng cao hiệu quả của việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ tại địa phương. Không những thực hiện quá trình liên kết đào tạo, việc làm với các doanh nghiệp địa phương mà quá trình liên kết này nên được nhân rộng, mở rộng trên phạm vi cả nước, với cả các doanh nghiệp nước ngoài, giúp cho địa phương không những thu hút được sự đầu tư trong và ngoài nước mà còn giải quyết được vấn đề việc làm cho lao động nữ tại địa phương, góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của lao động nữ nói riêng, góp phần vào sự phát triển kinh tế-xã hội của địa phương nói chung.

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

Phát triển mạng lưới dạy nghề, đào tạo nâng cao năng lực nghiệp vụ nghề thuộc các cấp Hội liên hiệp phụ nữ, trung tâm dạy nghề Hội liên hiệp phụ nữ, dạy nghề tại cộng đồng, đa dạng hóa các hoạt động dạy nghề gắn với các hoạt động văn hóa xã hội của phụ nữ, tổ chức các cuộc thi tay nghề vào các dịp mừng 8t3, 20t10... Qua đó nâng cao năng lực nghề nghiệp của lao động nữ, nâng cao đời sống văn hóa, tinh thần góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ.

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

Đẩy mạnh hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, đầu tư trang thiết bị, cơ sở, vật chất đáp ứng nhu cầu ngày càng cao trong công tác giới thiệu việc làm, tư vấn cho lao động nữ trong thời đại công nghệ thông tin, công nghệ số, giảm các thủ tục hành chính rườm rà, tốn kém, mất thời gian. Ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số vào quá trình tư vấn, giới thiệu việc làm cho lao động nữ. Cùng với đó là không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn cho các cán bộ làm việc tại trung tâm, bên cạnh đó cũng phải nâng cao trình độ về ngoại ngữ, công nghệ thông tin cho các cán bộ đáp ứng yêu cầu trong thời đại số, công nghệ thông tin.

Tăng cường phối hợp, liên kết giữa các trung tâm với các cơ quan quản lý, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, các doanh nghiệp trong và ngoài nước. Có cơ chế phối hợp, trao đổi thông tin về nhu cầu tuyển dụng, nhu cầu chất lượng lao động tuyển dụng, lao động thất nghiệp, trình độ lao động có việc làm và chưa có việc làm. Qua đó, các trung tâm sẽ nắm bắt được những nhu cầu, cơ hội, hạn chế, để có kế hoạch xúc tiến việc làm, đào tạo nâng cao nghề nghiệp cho lao động nữ đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Giúp cơ quan quản lý thực hiện tốt hơn chính sách về quyền việc làm của lao động nữ.

- Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn vay hỗ trợ phụ nữ tự tạo việc làm cho bản thân, phát triển kinh doanh, thương mại góp phần tạo thêm việc làm cho các lao động nữ.

Đẩy mạnh hình thức cho vay vốn theo mô hình liên kết làm ăn theo tổ, nhóm. Việc đẩy mạnh cho vay theo mô hình tổ nhóm vừa thực hiện được hai mục tiêu, thứ nhất là việc khuyến khích mô hình kinh tế tổ, nhóm sẽ huy động

được sức mạnh đoàn kết của phụ nữ trong công việc, tạo ra nhiều việc làm cho nhiều lao động nữ, phụ nữ liên kết có thể giúp nhau trong lao động, trong các vấn đề về gia đình, con cái. Đồng thời việc liên kết làm việc tổ nhóm giúp lao động nữ phát huy hết khả năng, thể mạnh riêng của từng cá nhân trong tổ, nhóm, qua đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, nâng cao đời sống vật chất tinh thần của lao động nữ. Thứ hai việc cho vay theo mô hình tổ nhóm sẽ làm giảm gánh nặng về vốn vay do tổng vốn vay nếu chia cho nhiều thành viên trong tổ nhóm thì mỗi thành viên sẽ phải mang nợ ít hơn. Hơn nữa khi vay theo tổ nhóm thì việc hỗ trợ nhau, giúp nhau cùng thanh toán khoản nợ cũng sẽ được thực hiện tốt hơn. Đồng thời, do làm việc trong tổ nhóm nên với khoản tín dụng vay chung thì các thành viên sẽ có nghĩa vụ cùng nhau phát triển, có ý thức hơn trong việc nhắc nhau, giúp đỡ nhau trong việc thanh toán nợ, nhờ đó tín dụng cho vay sẽ được sử dụng hiệu quả hơn, mang lại lợi ích thiết thực cho việc thực hiện quyền việc làm của lao động nữ. Hiệu quả trong cho vay tín dụng cũng làm cho những chính sách của Đảng, Nhà nước, địa phương trong công tác thực hiện quyền việc làm cho lao động nữ.

Khai thác tốt các nguồn vốn vay tài trợ với những biện pháp thích hợp. Nhằm khai thác tốt các nguồn tín dụng hỗ trợ cho lao động nữ trong tạo việc làm, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghề thì cần có những biện pháp thích hợp trong việc hoạch định kế hoạch sử dụng, quá trình sử dụng, thực hiện vì nguồn vốn vay là hạn chế. Trong điều kiện hiện nay, khi nền kinh tế chung của Đất nước còn nhiều khó khăn, bản thân tỉnh Quảng Bình còn là một tỉnh nghèo thì việc nhận được hỗ trợ, hoặc vay các nguồn tín dụng ưu đãi sử dụng cho việc tạo việc làm cho lao động nữ là hạn chế. Nên khi thực hiện việc vay tín dụng ưu đãi cần phải nghiên cứu, đánh giá kỹ về việc thực hiện vốn vay phù hợp, đúng đối tượng, mô hình, hiệu quả là việc hết sức cần thiết. Qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng vốn vay trong việc đảm bảo tạo việc làm cho lao động nữ.

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

Tiểu kết Chương 3

Quá trình thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình sau đại dịch Covid-19 và sự khó khăn trong phát triển kinh tế xã hội sau đại dịch gặp rất nhiều khó khăn. Vì vậy, nhằm góp phần vào việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo việc làm cho lao động nữ, tác giả trong chương 3 cũng đã khái quát hóa những quy định, những biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm cho lao động nữ tại tỉnh Quảng Bình.

KẾT LUẬN

Luận văn “*Pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch covid 19, qua thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình*” đã nghiên cứu những quy định pháp luật về pháp luật đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau đại dịch Covid-19 nhằm phân tích, làm rõ lý luận về quyền việc làm, bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ, quy định pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ và thực tiễn bảo đảm quyền việc làm cho lao động nữ về sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình. Trên cơ sở đó, kiến nghị, đề xuất giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 ở Việt Nam nói chung, tại tỉnh Quảng Bình nói riêng. Theo đó nội dung của luận văn đã tập trung đi vào tìm hiểu, phân tích, đánh giá Một số vấn đề lý luận và pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 như: Khái quát về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19; Khái quát pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19; Ý nghĩa của việc quy định pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19; Những yếu tố tác động đến việc đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19; Từ những nghiên cứu đánh giá đó luận văn đi vào nghiên cứu Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình: Thực trạng pháp luật về đảm bảo việc làm đối với lao động nữ sau đại dịch Covid 19; Thực tiễn thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 tại tỉnh Quảng Bình. Từ những nghiên cứu chung và riêng tại tỉnh Quảng Bình, thì tác giả đã đưa ra những định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 về nhiều mặt, nhiều khía cạnh như: Định hướng hoàn thiện pháp luật về kinh tế, xã hội, pháp lý; đưa ra các giải pháp giải pháp hoàn thiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 từ những định hướng trên; Đồng thời để nâng cao hiệu quả thực thi của những giải pháp trên luận văn cũng đã đưa ra những giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ sau đại dịch Covid 19 như giải pháp về cơ chế chính sách, tổ chức quản lý và thực thi chính sách. Như vậy luận văn đã nghiên cứu một cách tổng quát về pháp luật đảm bảo quyền việc làm cho lao động nữ, thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình nhằm có thể đưa ra được những định hướng, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về thực hiện pháp luật đảm bảo việc làm cho lao động nữ. Góp phần nâng cao đời sống tinh thần, vật chất, vai trò, vị thế của người phụ nữ trong thời kỳ kinh tế mới. Góp phần nâng cao bình đẳng giới, tạo động lực cho sự phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh Quảng Bình, của Đất nước ngày càng giàu mạnh, ấm no, hạnh phúc, trở thành một nước phát triển toàn diện trong tương lai gần.

TÀI LIỆU THAM KHẢO