

Cơ Sở Lý Luận Về Hợp Đồng Lao Động Làm Luận Văn

1. Việc làm và quan hệ lao động

ILO định nghĩa việc làm gồm những người trên một độ tuổi xác định nào đó, trong một khoảng thời gian cụ thể, có thể là một tuần hoặc một ngày, làm việc được trả lương hay tự trả lương cho mình [¹, P.47]. Như vậy, theo ILO người có việc làm là những người làm một việc gì đó được trả tiền công, lợi nhuận hoặc được thanh toán bằng hiện vật, hoặc những người tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình không được nhận tiền công hoặc hiện vật. Pháp luật về lao động Việt Nam quy định: “2. *Việc làm* là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm.”[²]. Như vậy, theo định nghĩa này, việc làm phải đáp ứng được hai điều kiện đó là:

Một là, việc làm là hoạt động có ích và tạo ra thu nhập cho NLĐ và cho các thành viên trong gia đình. Điều này thể hiện rõ tính hữu ích và nhấn mạnh tiêu chí tạo ra thu nhập của việc làm.

Hai là, hoạt động đó không bị pháp luật cấm. Đây có thể coi là điều kiện đủ, chỉ rõ tính pháp lý của việc làm. Hoạt động có ích không giới hạn về phạm vi, ngành nghề và hoàn toàn phù hợp với sự phát triển của TTLĐ ở Việt Nam trong quá trình phát triển nền kinh tế nhiều thành phần. NLĐ hợp pháp ngày nay được đặt vào vị trí chủ thể, có quyền tự do tìm kiếm việc làm, hoặc tạo ra việc làm cho người khác trong khuôn khổ pháp luật, không còn bị phân biệt đối xử cho dù làm việc trong hay ngoài khu vực nhà nước.

Như vậy, việc làm là hoạt động không bị pháp luật cấm, luôn gắn liền với NLĐ và tạo ra thu nhập cho họ.

Theo quy định tại khoản 5 Điều 3 Bộ luật lao động thì “*Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.” Như vậy, có thể hiểu quan hệ lao động là các quan hệ phát sinh từ công việc về điều kiện làm việc, trả công, lương và các điều kiện khác phục vụ cho việc làm việc. Khi hai bên tương tác với nhau về các nội dung cần được thuận tình, không bị ép buộc.

¹ ILO (1988), current International Recommendations on Labour Statistics, 1988 Edition, ILO, Geneva.

² Khoản 2, Điều 3 Luật việc làm

Từ định nghĩa về quan hệ lao động như trên, có thể thấy quan hệ lao động cũng có một số đặc điểm đặc trưng đó là:

- + Quan hệ lao động được thiết lập thông qua cầu nối chính là hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp và người lao động. Nó liên quan trực tiếp tới các yếu tố kinh tế và xã hội, đảm bảo cung cấp việc làm, an ninh xã hội cũng như thúc đẩy phát triển kinh tế.
- + Người lao động khi tham gia vào mỗi quan hệ lao động cần đảm bảo thực hiện đầy đủ bổn phận và trách nhiệm. Các nguyên tắc đã được đưa ra cần được tuân thủ chính xác. Tránh tối đa các vi phạm có ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của cả hai bên.
- + Các doanh nghiệp cũng cần đảm bảo thực hiện đúng quy tắc và bổn phận của mình. Chính xác nhất chính là nghĩa vụ trả lương đầy đủ và đúng hạn. Các quyền lợi, lợi ích hợp pháp khác của người lao động cũng cần phải đảm bảo.

2 Sự cần thiết của lao động đối với cơ quan tổ chức, doanh nghiệp

Người lao động trong lực lượng sản xuất hiện đại là những người tham gia vào quá trình sản xuất vật chất với trình độ cao; có khả năng kết hợp với công nghệ tiên tiến để tạo ra những sản phẩm có hàm lượng trí tuệ lớn, có tính bền vững và thân thiện với môi trường.

Thứ nhất, Lao động, một mặt là một bộ phận của nguồn lực phát triển, đó là yếu tố đầu vào không thể thiếu được của quá trình sản xuất. Mặt khác lao động là một bộ phận của dân số, những người được hưởng lợi ích của sự phát triển. Lao động đóng vai trò là lực lượng sản xuất ra công cụ, của cải, vật chất. Nếu không có sức lao động của con người thì các hoạt động trong đời sống cũng không thể tiến hành. Sự phát triển kinh tế suy cho đến cùng đó là tăng trưởng kinh tế để nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho con người.

Thứ hai, người lao động với tri thức và ý chí của mình biết sử dụng và kết hợp các yếu tố cấu thành của tư liệu sản xuất như đối tượng lao động, công cụ lao động, phương tiện lao động; hiện thực hóa vai trò và tác động của những yếu tố đó để tạo nên sức mạnh tổng hợp nhằm cải tạo giới tự nhiên một cách có hiệu quả nhất. Vai trò của lao động với tăng trưởng kinh tế được xem xét qua các chỉ tiêu về số lượng lao động, trình độ chuyên môn, sức khỏe người lao động và sự kết hợp giữa lao động và các yếu tố đầu vào khác.

Các chỉ tiêu này được thể hiện tập trung qua mức tiền công của người lao động. Khi tiền công của người lao động tăng có nghĩa chi phí sản xuất tăng, phản ánh khả năng sản xuất tăng lên. Đồng thời khi mức tiền công tăng làm cho thu nhập có thể sử dụng của

người lao động cũng tăng, do đó khả năng chi tiêu của người tiêu dùng tăng. Đây cũng được coi như 1 cách để tạo động lực cho người lao động.

Ở các nước đang phát triển, mức tiền công của người lao động nói chung là thấp, do đó ở những nước này lao động cha phải là động lực mạnh cho sự phát triển. Để nâng cao vai trò của người lao động trưởng phát triển kinh tế cần thiết có các chính sách nhằm giảm bớt lượng cung lao động, đồng thời tạo ra các nguồn lực khác một cách đồng bộ.

Thứ ba, trong khi các yếu tố của tư liệu sản xuất đều hữu hạn và thường bị hao mòn nhanh theo thời gian thì người lao động, ngoài yếu tố thể lực bị hao mòn chậm thì các kỹ năng lao động, trình độ tay nghề... luôn có khả năng tự đổi mới, tự nâng cao thông qua quá trình tự học hỏi, bồi dưỡng, trau dồi tri thức không ngừng để có thể đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của quá trình sản xuất. Khi tham gia vào quá trình sản xuất vật chất, người lao động mang theo cả sức mạnh vật chất và sức mạnh tinh thần của mình nhưng vị trí, vai trò của những yếu tố này không phải là cái nhất thành bất biến mà trong mỗi thời đại kinh tế khác nhau, chúng luôn có sự thay đổi. Trong thời kỳ tiền sử, do nhận thức của con người còn nhiều hạn chế nên để tạo ra của cải vật chất, người lao động chủ yếu sử dụng sức mạnh cơ bắp để tác động vào giới tự nhiên. Tuy nhiên, khi công cụ lao động đã phát triển, máy móc cơ khí ra đời, yếu tố kỹ năng, kinh nghiệm trong lao động lại giữ vai trò chủ đạo. Nó giúp những người lao động vận hành các máy móc một cách thành thạo, thuần thục. Do năng lực trí tuệ của người lao động không ngừng được nâng cao nên phần giá trị do lao động trí tuệ của họ tạo ra trong quá trình sản xuất và được kết tinh ở sản phẩm ngày càng tăng. Đây cũng là tiêu chí đánh giá tính hiện đại của người lao động trong lực lượng sản xuất.

3 Hợp đồng lao động – cơ sở pháp lý của quan hệ lao động

3.1 Khái niệm

Căn cứ theo quy định tại Điều 13, Bộ luật lao động 2019 hợp đồng lao động được định nghĩa như sau:

“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.”

Như vậy có thể hiểu một cách đơn giản hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó người lao động làm việc cho người sử dụng lao động được trả công, tiền lương.

Khi thực hiện giao kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động và người lao động cần đảm bảo nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động gồm: “Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”

Nguyên tắc này thể hiện ở việc các bên trong quan hệ lao động có thể tự do thỏa thuận những điều khoản mình mong muốn bên kia thực hiện cho mình, tuy nhiên những thỏa thuận này phải nằm trong khuôn khổ pháp luật.

3.2 Đặc điểm

HĐLĐ bản chất là sự thỏa thuận do vậy nó cũng mang những đặc điểm như sau:

Thứ nhất, có sự phụ thuộc pháp lý giữa người lao động và người sử dụng lao động. Sự phụ thuộc pháp lý được hiểu là sự phụ thuộc được pháp luật thừa nhận, sự phụ thuộc này mang tính khách quan tất yếu, khi người lao động tham gia quan hệ lao động. Đây được coi là đặc trưng tiêu biểu nhất của hợp đồng lao động được nhiều các quốc gia thừa nhận, so sánh với tất cả các loại hợp đồng khác, duy nhất hợp đồng lao động có đặc trưng này, *“trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động dường như yếu tố bình đẳng “lần, khuất” ở đâu đó, còn biểu hiện ra bên ngoài là sự không bình đẳng, bởi một bên trong quan hệ có quyền ra các mệnh lệnh, chỉ thị và bên kia có nghĩa vụ thực hiện”*.

Ở đây, vai trò của pháp luật hợp đồng lao động rất quan trọng. Một mặt, pháp luật đảm bảo và tôn trọng quyền quản lý của người sử dụng lao động. Mặt khác, do người lao động cung ứng sức lao động, sự điều phối của người sử dụng lao động có sự tác động lớn đến sức khỏe, tính mạng, danh dự nhân phẩm của người lao động, cho nên pháp luật các nước thường có các quy định ràng buộc, kiểm soát sự quản lý của người sử dụng lao động trong khuôn khổ và tương quan với sự bình đẳng có tính bản chất của quan hệ lao động.

Thứ hai, đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả lương. Hợp đồng lao động là một loại quan hệ mua bán đặc biệt, hàng hóa mang ra trao đổi là sức lao động, việc biểu hiện ra bên ngoài của quan hệ mua bán loại hàng hóa này không giống như quan hệ mua bán các loại hàng hóa thông thường khác. Sức lao động là một loại hàng hóa trừu tượng và chỉ có thể chuyển giao sang cho “bên mua” thông qua quá trình “bên bán” thực hiện

một công việc cụ thể cho “bên mua”. Do vậy đối tượng mà các bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động biểu hiện ra bên ngoài là công việc phải làm. Khi các bên thỏa thuận về công việc phải làm, các bên đã tính toán cân nhắc về thể lực và trí lực của NLD để thực hiện công việc đó.

Thứ ba, người lao động phải tự mình thực hiện công việc. Công việc trong hợp đồng lao động phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, các bên không chú ý đến lao động quá khứ mà họ còn quan tâm đến lao động sống, tức là lao động đang diễn ra. Hơn nữa hợp đồng lao động thường được thực hiện trong môi trường xã hội hóa, có sự hợp tác và chuyên môn hóa rất cao. Vì vậy khi người sử dụng lao động thuê mướn người lao động, họ không chỉ chú trọng đến trình độ tay nghề mà còn quan tâm đến nhân thân của người lao động. Chính vì thế, người lao động phải trực tiếp thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết, không được dịch chuyển cho người thứ ba. Tương tự như vậy, người lao động không thể chuyển giao quyền thực hiện công việc của mình cho người thừa kế, cũng như người thừa kế sẽ không phải thực thi nghĩa vụ trong hợp đồng lao động của người lao động đảm nhận khi còn sống. Bên cạnh đó còn ý nghĩa khác trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động.

Thứ tư, sự thỏa thuận của các bên phải nằm trong khuôn khổ pháp lý nhất định. Với tất cả các quan hệ hợp đồng, thỏa thuận của các bên bao giờ cũng phải đảm bảo các quy định như: bình đẳng, tự do, tự nguyện, không trái pháp luật... Với hợp đồng lao động, sự thỏa thuận thường bị khuôn khổ, khống chế bởi những ngưỡng pháp lý nhất định của Bộ Luật lao động,... ví dụ như giới hạn về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội... Ở đó quy định ngưỡng quyền tối thiểu của người lao động mà sự thỏa thuận chỉ được cao hơn, không được thấp hơn; còn ngưỡng nghĩa vụ lại là tối đa, thỏa thuận chỉ được thấp hơn, không được cao hơn. Sự khác biệt là trong các quan hệ hợp đồng khác, khung pháp lý cho sự thỏa thuận rất rộng, đảm bảo tối đa quyền định đoạt của các bên; còn trong quan hệ hợp đồng lao động, quyền tự do định đoạt này bị chi phối bởi những giới hạn tương đối chặt chẽ. Đặc trưng này của hợp đồng lao động xuất phát từ nhu cầu bảo đảm an toàn về sức khỏe, tính mạng của người lao động, bảo vệ, duy trì và phát triển nguồn lực lao động trong điều kiện nền kinh tế thị trường, pháp luật nước ta cũng quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động là tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

Thứ năm, Thời gian thực hiện HĐLĐ có thể là xác định hoặc không xác định. Khi giao kết hợp đồng lao động các bên phải thảo luận thỏa thuận thời hạn của hợp đồng và thời giờ làm việc của người lao động. Thời hạn này có thể được xác định rõ từ ngày có hiệu lực đến thời điểm nào đó (xác định thời hạn); hay theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Song cũng có thể hợp đồng lao động không xác định trước thời hạn kết thúc (hợp đồng lao động không xác định thời hạn). Như vậy người lao động phải thực hiện nghĩa vụ lao động liên tục theo thời giờ làm việc trong khoảng thời gian nhất định hay khoảng thời gian không xác định đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động (nếu có). Ở đây người lao động không có quyền lựa chọn hay làm việc theo ý chí chủ quan của mình mà công việc phải được thi hành tuân tực theo thời gian đã được người sử dụng lao động xác định (ngày làm việc, tuần làm việc). người lao động chỉ được tạm hoãn trong một số trường hợp pháp luật quy định hoặc do hai bên thỏa thuận.

3.3 Phân loại hợp đồng lao động

Trên thực tế người ta có thể phân ra nhiều loại hợp đồng lao động khác nhau căn cứ theo tính chất đặc điểm của công việc (VD: hợp đồng lao động xuất khẩu, hợp đồng lao động trong nước), căn cứ theo thời hạn ký hợp đồng (VD: hợp đồng lao động ngắn hạn, hợp đồng lao động dài hạn, hợp đồng lao động không xác định thời hạn...).

Căn cứ theo quy định của Bộ luật lao động thì hợp đồng lao động sẽ được phân loại theo thời hạn ký hợp đồng theo 2 loại gồm:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn mà thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

4. Chính sách của Nhà nước về lao động và việc làm

Đại hội lần thứ VI của Đảng mở ra thời kỳ mới phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam, từ một nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp chuyển sang nền kinh tế thị trường với nhiều thành phần tham gia. Trong quá trình đổi mới, từ thực tiễn, Đảng ta nhận thức rõ hơn về kinh tế thị trường, Đại hội lần thứ VIII của Đảng khẳng định “tiếp tục phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa”. Từ đó cho đến nay, qua các kỳ đại hội, cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam tiếp tục được hoàn thiện.

Báo cáo chính trị trình Đại hội lần thứ VIII của Đảng đã đề ra chủ trương mở rộng hình thức thuê mướn lao động. “Trong việc thuê mướn lao động, người lao động và người sử dụng lao động bình đẳng trước pháp luật. Nhà nước, với sự tham gia của công đoàn, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, phải kiểm tra, kiểm soát việc thuê mướn, sử dụng và trả công lao động, cải thiện điều kiện lao động; bảo đảm thực hiện những quy định về bảo hộ, an toàn lao động; giải quyết tốt mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động theo pháp luật, bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động”. Đại hội lần thứ IX và các kỳ Đại hội tiếp theo của Đảng đều nhấn mạnh vai trò của thị trường lao động: tiếp tục hoàn chỉnh thị trường lao động, bảo đảm hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; chế độ hợp đồng lao động được mở rộng, áp dụng phổ biến cho các đối tượng lao động; tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Văn kiện Đại hội XII của Đảng khẳng định: “Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa Việt Nam là nền kinh tế vận hành đầy đủ, đồng bộ theo các quy luật của kinh tế thị trường, đồng thời bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước”. Cùng với việc phát triển đồng bộ các yếu tố của kinh tế thị trường, thị trường lao động được từng bước hình thành và phát triển, tạo tiền đề để phát triển quan hệ lao động.

Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng đã đề ra một số giải pháp nhằm tiếp tục củng cố và phát triển quan hệ lao động trong giai đoạn mới, trong đó tập trung sửa đổi các quy định của pháp luật để bảo đảm thực hiện nghiêm các quy định về ký hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể đối với tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế; ban hành quy định pháp luật về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; tăng cường cơ chế đối thoại, thương lượng giữa người sử dụng lao động và người lao động. Quy định rõ quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động và công nhân trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Để triển khai thực hiện có hiệu quả các giải pháp nhằm phát triển quan hệ lao động theo các Nghị quyết của Đảng, ngày 05/6/2008, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22-CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Sau 5 năm thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW, trên cơ sở sơ kết đánh giá những kết quả đạt được và những vấn đề còn

tồn tại, ngày 7/4/2014 Ban Bí thư đã ban hành Kết luận số 96- KL/TW nhằm tiếp tục đẩy mạnh việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW. Có thể nói rằng Chỉ thị số 22CT/TW của Ban Bí thư và Kết luận số 96-KL/TW của Bộ Chính trị là những định hướng lớn để tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động và đổi mới hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện của người lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, tiến tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Thứ nhất, Chính sách của Nhà nước về lao động bao gồm những chính sách như sau^[3]:

- + Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.

- + Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.

- + Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.

- + Có chính sách phát triển, phân bố nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

- + Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động.

- + Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

- + Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

Chính sách của Nhà nước về lao động dựa trên những cơ sở về điều kiện tự nhiên của đất nước, nguồn lực lao động của Việt Nam trước sự phát triển kinh tế theo định hướng công nghiệp hóa hiện đại hóa. Bên cạnh đó, việc đề ra những chính sách này còn

³ Điều 4 Bộ luật lao động 2019

phải mang tính tương thích với những quy định của pháp luật quốc tế, các hiệp định mà Việt Nam đã ký kết tham gia, chấp thuận về nguồn lao động trong đó có đảm bảo nguồn lực về con người, quyền của con người trong lĩnh vực lao động.

Thứ hai, Chính sách nhà nước về việc làm đó là^[4]:

- + Có chính sách phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc làm cho người lao động, xác định mục tiêu giải quyết việc làm trong chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách về việc làm.

- + Khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia tạo việc làm và tự tạo việc làm có thu nhập từ mức lương tối thiểu trở lên nhằm góp phần phát triển kinh tế - xã hội, phát triển thị trường lao động.

- + Có chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển thị trường lao động và bảo hiểm thất nghiệp.

- + Có chính sách đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với việc nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

- + Có chính sách ưu đãi đối với ngành, nghề sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hoặc sử dụng nhiều lao động phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

- + Hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số.

Nhà nước đề ra các chính sách về việc làm nhằm hỗ trợ phát triển kinh tế, phân bổ lại nguồn lực lao động. Đồng thời nâng cao năng lực, tay nghề của NLD góp phần đưa thị trường lao động Việt Nam ra quốc tế, đồng thời góp phần xóa đói giảm nghèo trong nước, tăng thêm thu nhập cho bộ phận người có thu nhập thấp và đề ra chính sách góp phần giải quyết vấn đề việc làm, hạn chế tình trạng thất nghiệp.

⁴ Điều 5 Luật việc làm 2013