|  |  |
| --- | --- |
| **ỦY BAN NHÂN DÂN**  **HUYỆN HỒNG NGỰ** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  *Hồng Ngự, ngày tháng năm 2025* |

**PHÁT BIỂU THAM LUẬN**

**Tại Hội nghị tổng kết ngành Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2024 “Thực trạng và giải pháp công tác quản lý lao động trên địa bàn Huyện”**

**Kính thưa:** - …………………………………..……………………

- …………………………………………..……..………

Được sự phân công của Ban Tổ chức Hội nghị, huyện Hồng Ngự xin tham gia phát biểu về thực trạng và giải pháp công tác quản lý lao động trên địa bàn Huyện như sau:

***Kính thưa Hội nghị !***

Thời gian qua, Huyện luôn xem công tác quản lý lao động là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong của Huyện, làm cơ sở thực hiện chính sách việc làm và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trong đó, chú trọng quản lý lao động trong độ tuổi có mặt trên địa bàn và lao động đi làm việc ở nước ngoài hết hạn hợp đồng trở về địa phương, cụ thể như sau:

**1. Công tác quản lý lao động trong độ tuổi tại địa phương**

Hàng năm, UBND Huyện đều xây dựng Kế hoạch điều tra cung - cầu lao động, chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, UBND xã - thị trấn triển khai điều tra thu thập thông tin người lao động từ 15 tuổi trở lên để làm cơ sở phân tích, đánh giá, xây dựng kế hoạch giải quyết việc làm và đào tạo nghề cho người lao động. Qua kết quả điều tra cung - cầu lao động năm 2024, tình hình lao động trên địa bàn Huyện như sau:

- Dân số trên địa bàn Huyện: 119.570 người.

- Dân số từ 15 tuổi trở lên điều tra có mặt tại địa phương: 63.010 người, chiếm 52,6% dân số.

- Trong độ tuổi lao động: 35.297 người, chiếm 56% dân số có mặt tại địa phương.

+ Lao động đã có việc làm: 44.686 người, chiếm 70,9% dân số có mặt tại địa phương *(Trong đó: lao động làm việc lĩnh vực công nghiệp xây dựng là 8.890; thương mại dịch vụ là 20.968 và nông nghiệp là 14.828).*

+ Lao động không tham gia hoạt động kinh tế: 17.962 người, chiếm 28,5% dân số có mặt tại địa phương.

+ Lao động thất nghiệp có nhu cầu tìm việc: 430 người, chiếm 0,68% dân số có mặt tại địa phương.

Trong năm 2024, Huyện thực hiện giải quyết việc làm cho 3.093/2.600 lao động, đạt 118,96%; chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp được 1.264/1.089 lao động, đạt 116,07%; đã triển khai nhiều chương trình giải quyết việc làm, đào tạo nghề, chính sách tình dụng cho vay giải quyết việc làm…. cho người lao động, đã giúp cho lao động trên địa bàn Huyện có việc làm ổn định, góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo của Huyện đến thời điểm hiện tại đạt 78%/77,5%, trong đó lao động qua đào tạo nghề đạt 55,8%/55,6%, vượt chỉ tiêu Kế hoạch đề ra.

**2. Công tác quản lý lao động đi làm việc ở nước ngoài hết hợp đồng trở về nước**

Ngay từ đầu giai đoạn, UBND Huyện đã ban hành các Kế hoạch đề ra mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ cụ thể; hàng năm đều có các Kế hoạch riêng. Bên cạnh đó, UBND Huyện ban hành Quyết định giao chỉ tiêu cho các xã, thị trấn triển khai thực hiện.

Thường xuyên tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy văn bản chỉ đạo đản ủy các xã, thị trấn các tổ chức chính trị - xã hội đẩy mạnh công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, kết quả như sau:

**2.1. Kết quả thực hiện đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.**

Từ năm 2014 đến nay, Huyện đưa **1.135** lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng *(trong đó: thị trường Nhật Bản 942 lao động; Hàn Quốc 45 lao động, Đài Loan 127 lao động và thị trường khác 21 lao động)*.

Riêng trong năm 2024, số lao động đã xuất cảnh là **191/173** đạt 110,4% chỉ tiêu Tỉnh giao. Ngoài ra, đang học định hướng 105 lao động và trúng tuyển 57 lao động.

**2.2. Về tình hình lao động hết hợp đồng về nước**

Qua điều ra, khảo sát số lao động hết hợp đồng trở về địa phương trên địa bàn Huyện là **784 lao động**, trong đó: tiếp tục hợp đồng lại 303 lao động; 210 lao động làm việc tại các tỉnh, thành phố khác; 25 lao động không tham gia hoạt động kinh tế (có gia đình chỉ làm nội trợ); 246 lao động làm việc tại địa phương (như: mở tiệm sửa chữa điện tử, điện lạnh, thợ làm tóc, buôn bán nhỏ tại địa phương…).

**3. Những khó khăn trong công tác quản lý lao động khi hết hợp đồng**

- Người lao động sau khi trở về nước thường không trở về địa phương mà ở lại các tỉnh, thành phố để làm việc; do đó địa phương khó tiếp cận để nắm bắt thông tin nghề nghiệp và việc làm của lao động, cũng như không tiếp cận được để tư vấn, hướng dẫn khởi nghiệp.

- Số lao động sau khi trở về khởi nghiệp còn rất thấp, chưa đáp ứng kỳ vọng, mong muốn *“Đi làm thuê - về làm chủ”.*

***Nguyên nhân***, do số lao động này chủ yếu là học sinh vừa tốt nghiệp trung học phổ thông, chưa qua đào tạo nghề, công việc làm ở nước ngoài chủ yếu là làm theo công đoạn, làm theo dây chuyền, lắp ráp từng chi tiết một,… nên khi trở về Việt Nam việc làm chưa phù hợp nên rất khó phát huy được nghề nghiệp, công việc đã làm ở nước ngoài.

**4. Giải pháp quản lý, theo dõi người lao động trong thời gian tới**

- Tiếp tục xây dựng Kế hoạch điều tra cung - cầu lao động, để phân tích tình hình lao động tại địa phương, nắm được lực lượng lao động trong độ tuổi có nhu cầu việc làm trong và ngoài nước để có giải pháp hỗ trợ cho người lao động.

- Để quản lý lao động, đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Ủy ban nhân dân Huyện xây dựng Kế hoạch điều tra, khảo sát, thu thập thông tin phục vụ phân tích, dự báo thị trường lao động trên địa bàn Huyện nhằm tập hợp đầy đủ thông tin, thực trạng số người lao động đã đi làm việc ở nước ngoài nay trở về địa phương làm ăn, sinh sống, mở cơ sở sản xuất kinh doanh, để làm cơ sở đánh giá hiệu quả của Chương trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Chỉ đạo Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn quản lý, theo dõi, nắm bắt các thông tin, tình hình lao động hết hợp đồng về nước; tổ chức khảo sát nhu cầu việc làm, khởi nghiệp của lao động để kịp thời hỗ trợ từ nguồn vốn GQVL khi lao động có nhu cầu khởi nghiệp, làm kinh tế gia đình.

- Thường xuyên tuyên truyền, phổ biến, phát huy hiệu quả các chính sách của Tỉnh hỗ trợ cho người lao động khởi nghiệp tại địa phương, giới thiệu cho người lao động tiếp cận được các chế độ, chính sách của Tỉnh khi khởi sự lập nghiệp sản xuất, kinh doanh.

**5. Đề xuất, kiến nghị**

Để quản lý chặc chẻ người lao động từ khi xuất cảnh đến khi hết hợp đồng trở về địa phương, UBND Huyện đề nghị như sau:

- Đề nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Cục quản lý lao động ngoài nước, cung cấp danh sách các lao động hết hợp đồng đã trở về nước cho Huyện để tiếp cận hỗ trợ khởi nghiệp, giới thiệu việc làm cho các lao động.

**-** Đề nghị Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có văn bản đề nghị các Công ty XKLĐ có cơ chế liên kết cùng các doanh nghiệp trong nước, qua đó khi lao động hết hợp đồng về nước thì Công ty XKLĐ giới thiệu cung ứng nguồn lao động cho các doanh nghiệp trong nước tuyển dụng để người lao động có việc làm ổn định.

Đó là nội dung tham luận của huyện Hồng Ngự, xin được chia sẻ cùng hội nghị. Cảm ơn quý đại biểu đã chú ý lắng nghe.

Xin kính chúc quý vị đại biểu, quý khách dự dồi sức khỏe, thành công trong công việc. Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp./.