

Dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm cho các đối tượng tham gia vào thị trường lao động ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị

Th.s. Mai Ngọc Anh

Đại học Kinh tế Quốc dân

Hiện tại hệ thống dịch vụ xã hội tồn tại dưới ba hình thức: Các dịch vụ có tính chất phòng ngừa, mục đích của nó là cung cấp những kiến thức cơ bản nhằm giúp cho đối tượng thụ hưởng chủ động phòng ngừa rủi ro có thể xảy ra với mình thông qua các hoạt động tư vấn pháp luật, và cung cấp văn bản pháp luật, tư vấn hướng nghiệp và giới thiệu việc làm...; các dịch vụ có tính chất hạn chế, đây là các dịch vụ giúp cho con người giảm thiểu các rủi ro về kinh tế do có sự giúp đỡ của bên thứ ba thông qua các trợ giúp về điện nước, nhà ở, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế được xét dưới giác độ thanh toán, chi trả cho các đối tượng thụ hưởng...; và các dịch vụ có tính chất chống đỡ rủi ro, mục đích của nhóm dịch vụ này là giúp cho những đối tượng không may bị rơi vào tình cảnh khó khăn được đảm bảo mức sống tối thiểu và nhanh chóng giúp họ tái hòa nhập vào thị trường lao động thông qua các chương trình cung cấp nhu cầu vật chất cơ bản, chăm sóc sức khỏe ban đầu... Các dịch vụ về Hướng nghiệp và Giới thiệu việc làm cho các đối tượng tham gia vào thị trường lao động ở Việt Nam là các dịch vụ của nhóm phòng ngừa rủi ro. Tuy nhiên hiệu quả hoạt động của nhóm dịch vụ này chưa cao, chính vì thế phân tích này sẽ đi vào đánh giá thực trạng hoạt động từ đó đưa ra các khuyến nghị nhằm phát triển các dịch vụ này trong giai đoạn tới.

1. Hướng nghiệp và giới thiệu việc làm cho những đối tượng tham gia vào thị trường lao động trong khung lý thuyết của dịch vụ xã hội...

Hướng nghiệp "là khái niệm chung của một trong những lĩnh vực văn hóa xã hội, thực hiện dưới hình thức quan tâm của xã hội và tạo nghề cho thế hệ đang lớn lên, hỗ trợ và phát triển những thiên hướng và thực hiện đồng bộ các biện pháp chuyên môn tác động đến con người trong việc tự xác định nghề nghiệp và chọn lựa hình thức tối ưu để có việc làm, có tính đến nhu cầu và năng lực của con người, kết hợp với hoàn cảnh kinh tế- xã hội trong thị trường lao động"¹. Trong hoàn cảnh hội nhập và phát triển kinh tế hiện nay, nhu cầu tuyển dụng lao động rất đa dạng, nên hoạt động hướng nghiệp không còn giới hạn ở trường phổ thông mà đã mở rộng tới các tầng lớp dân cư khác nhau, đặc biệt là đối với nhóm đối tượng mới bước vào độ tuổi lao động. Theo Quyết định số 68/2008/QĐ-BGDĐT ngày 09 tháng 12 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, hoạt động hướng

nghệ có 3 mục đích cơ bản: (i) Thông tin nghề (ii) Tư vấn và định hướng nghề (iii) Tăng cường sự phối hợp giữa cơ sở giáo dục với đơn vị sử dụng lao động để việc đào tạo của nhà trường tiếp cận với thực tiễn và đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Đối với nhóm đối tượng mới tham gia vào thị trường lao động (từ 15 đến 29 tuổi), hoạt động hướng nghiệp cũng hết sức đa dạng. Nó có thể là hoạt động tư vấn nghề nghiệp có hàm lượng chất xám cao cho những đối tượng học sinh phổ thông trung học có nguyện vọng và khả năng thi vào đại học, cao đẳng; tuy nhiên nó cũng có thể là các hoạt động định hướng nghề nghiệp về lao động giản đơn đối với những đối tượng còn lại.

Giới thiệu việc làm là quá trình thiết lập hệ thống thông tin về nguồn cung và cầu lao động trên thị trường nhằm giúp cho các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng lao động và người lao động "gặp nhau". Các hình thức giới thiệu việc làm cũng rất đa dạng, nó có thể do người thân, bè bạn giới thiệu. Việc có được việc làm thông qua kênh giới thiệu này (kênh

phi chính thức) người tham gia có không phải trả phí hoặc trả phí giới thiệu việc làm không tuân theo quy định của nhà nước. Còn đối với những đối tượng có được việc làm thông qua kênh chính thức, tức là qua các trung tâm, doanh nghiệp giới thiệu việc làm thì cả người lao động và chủ sử dụng lao động đều phải thanh toán phí GTVL.

Trong quá trình giới thiệu việc làm cho lao động thì một trong những yêu cầu tối thiểu là các cơ sở giới thiệu việc làm phải tư vấn cho các đối tượng đến tham gia tìm việc làm tại cơ sở phải có những hiểu biết cơ bản về luật pháp, nội quy và tác phong làm việc... của cơ sở mà lao động sẽ đến làm việc.

2. Khái quát thực trạng dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm cho các đối tượng tham gia vào thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay

Theo kết quả điều tra của hợp phần 1 dự án AECI tại 2 thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh, trong tổng số 121 cơ sở giới thiệu việc làm (GTVL) năm 2008 thì các cơ sở GTVL tư nhân chiếm tới 84%. Nhìn

Biểu 1: Quy định về phí giới thiệu việc làm

STT	Nội dung công việc thu phí	Đơn vị tính	Mức thu (đồng)	
			Trung tâm giới thiệu việc làm	Doanh nghiệp hoạt động giới thiệu việc làm
1. Tư vấn				
1.1	Cho người lao động	Lần/người	Không thu	Không quá 10.000
1.2	Cho người sử dụng lao động	Lần/người	Không quá 20.000	Không quá 20.000
2. Giới thiệu việc làm				
2.1	Cho người lao động	Người được tuyển	Không thu	Không quá 200.000
2.2	Cho người sử dụng lao động	Người được tuyển	Không quá 20% tiền lương 1 tháng lương đầu ghi trong hợp đồng lao động	Không quá 20% tiền lương 1 tháng lương đầu ghi trong hợp đồng lao động
3. Cung ứng lao động và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động				
3.1	Cho người lao động	Người được tuyển	Không thu	Không quá 20% tiền lương 1 tháng lương đầu ghi trong hợp đồng lao động
3.2	Cho người sử dụng lao động	Người được tuyển	Không quá 30% tiền lương 1 tháng lương đầu ghi trong hợp đồng lao động	Không quá 30% tiền lương 1 tháng lương đầu ghi trong hợp đồng lao động

Nguồn: Thông tư liên tịch số 95/2007/TTLT-BTC-BLĐTBXH của Bộ Tài chính và Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội ngày 07/08/2007

chung, các doanh nghiệp, Trung tâm GTVL của nhà nước hay tư nhân đều tiến hành việc giới thiệu việc làm theo quy trình như biểu 2.

Để tiến hành hoạt động, trung bình mỗi doanh nghiệp GTVL tư nhân tuyển 19 nhân sự, ít hơn so với các Trung tâm do nhà nước thành lập (28 người). Trong năm 2008, trung bình mỗi Trung tâm GTVL của nhà nước có 43% đội ngũ nhân sự đạt trình độ từ cao đẳng trở lên, thì con số này là 63% ở khu vực tư nhân. Với trình độ năng lực của đội ngũ nhân sự, các cơ sở GTVL hầu như không gặp khó khăn trong việc tư vấn việc làm phù hợp cho các đối tượng lao động đến

đăng ký tìm việc tại trung tâm. Nhưng đối với vấn đề đào tạo hay cung cấp những hiểu biết cơ bản về Pháp luật lao động, Nội quy lao động, An toàn vệ sinh lao động, Bảo hộ lao động, Tác phong lao động,... thì hầu như vượt quá khả năng của họ, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp tư nhân.

Theo mẫu điều tra của Viện Khoa học Lao động Xã hội, thời gian vừa qua các cơ sở GTVL đã thực hiện tổng hợp phân tích thông tin tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn, tổ chức hội nghị khách hàng về nhu cầu lao động và nghề nghiệp. Các hoạt động này đã

góp phần quan trọng vào sự phát triển của thị trường lao động trong những năm qua. Trong năm 2008, bình quân mỗi trung tâm GTVL nhà nước đã giới thiệu việc làm cho 7.773 lượt người lao động, trong đó 73,5% trường hợp thành công, tương đương khoảng 5715 lượt người; còn đối với khu vực tư nhân, bình quân mỗi doanh nghiệp giới thiệu việc làm cho 2.878 người lao động, trong đó có khoảng 22% lượt thành công.

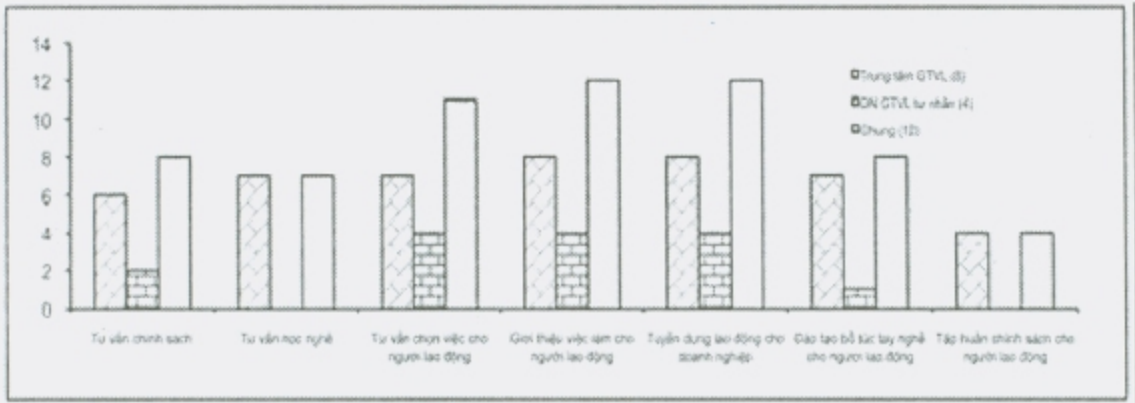
Thực tế cho thấy, các trung tâm GTVL chiếm ưu thế hơn doanh nghiệp tư nhân trong việc giới thiệu việc làm và ký kết hợp đồng tuyển dụng lao động cho doanh nghiệp. Tuy

Biểu 2: Các bước cơ bản của quy trình GTVL tại các trung tâm:

Bước 1	Tiếp nhận thông tin tuyển dụng
Bước 2	Lưu trữ thông tin tuyển dụng
Bước 3	Cung cấp thông tin tuyển dụng
Bước 4	Tư vấn, đào tạo cho người lao động
Bước 5	Giới thiệu việc làm
Bước 6	Theo dõi kết quả GTVL đối với các khách hàng

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2009

Hình 1: Các hoạt động hướng nghiệp và GTVL được cung cấp tại các cơ sở GTVL



Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2009

Biểu 3. Kết quả GTVL phân theo hình thức sở hữu.

	GTVL	Số người
Trung tâm GTVL nhà nước	Tổng số	7,773
	Nữ	4,498
	Trong đó số có việc làm	5,715
	Trong đó số nữ:	3,249
Doanh nghiệp GTVL tư nhân	Tổng số	2,878
	Nữ	1,577
	Trong đó số có việc làm	628
	Trong đó số nữ:	305
Chung	Tổng số	6,141
	Nữ	3,524
	Trong đó số có việc làm	4,019
	Trong đó số nữ:	2,268

Nguồn: Viện Khoa học, Lao động và Xã hội, 2009

nhiên theo đánh giá của các lao động và chủ sử dụng lao động thì các chất lượng hoạt động của những cơ sở GTVL cả cả nhà nước và tư nhân đều có chất lượng không cao. Người tìm việc không được tiếp cận đầy đủ, kịp thời về các nhu cầu về nguồn lực và chất lượng lao động trên thị trường; thêm vào đó các thông tin về thị trường lao động mang tính trung lập cao, công tác dự báo nắm nhu cầu sử dụng lao động còn chưa chuẩn xác. Còn chủ sử dụng lao động, sau khi tuyển dụng lao động vẫn phải tiến hành đào tạo lại cho phù hợp với yêu cầu của công việc. Chính vì vậy, mà người lao động đến đăng ký tìm việc làm tại các trung tâm và doanh nghiệp giới thiệu việc làm ở Việt Nam thời gian qua chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ. Theo

kết quả điều tra của Viện Khoa học Lao động Xã hội năm 2009, kênh quan trọng nhất trong vấn đề tìm việc làm của người lao động là thông qua người thân, người quen, nó chiếm tới hơn 70% tỷ lệ lao động tìm kiếm việc làm hiện tại. Kênh tìm việc làm quan trọng thứ 2 là từ các phương tiện thông tin đại chúng (báo, đài, ti vi,...), có 25% người lao động sử dụng kênh này, các kênh GTVL còn lại chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ.

Những nguyên nhân chủ yếu gây ra hạn chế của các dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm có thể chỉ như sau:

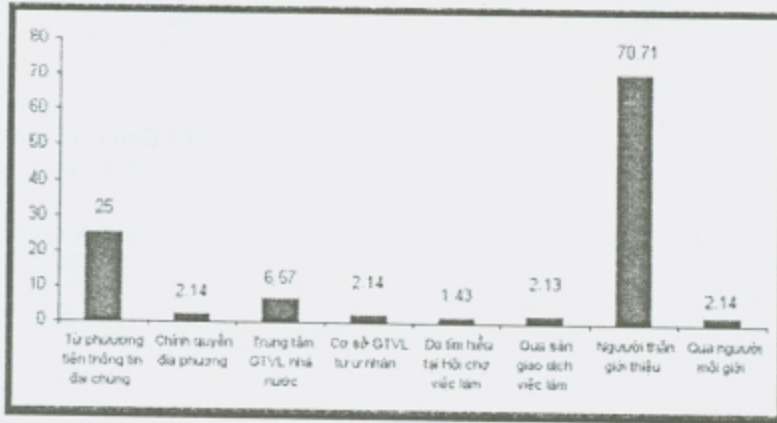
Đối với các cơ sở GTVL của cả tư nhân và nhà nước:

Thứ nhất: Do trình độ đội ngũ nhân sự ở các trung tâm,

doanh nghiệp giới thiệu việc làm chưa đáp ứng những yêu cầu cần thiết, 57% lao động làm việc trong các trung tâm GTVL và 33% nhân viên giới thiệu việc ở các doanh nghiệp tư nhân chưa đạt trình độ cao đẳng. Khả năng phân tích, dự báo, tư vấn và định hướng nghề nghiệp cho những đối tượng đến đăng ký tìm việc làm tại các cơ sở này do vậy là hầu như không có, hoặc rất yếu. Thêm vào đó, thiết bị thiết bị thiết yếu để thực hiện công việc tư vấn, hướng nghiệp như máy tính, kết nối internet... cũng chưa được các cơ sở này đầu tư thỏa đáng nên các thông tin về việc làm không được cập nhật, phân tích và đánh giá thỏa đáng, gây ra những ảnh hưởng tiêu cực cho người tìm việc.

Thứ hai: Các cơ sở GTVL

Hình 2. Đánh giá của người lao động về kênh tìm việc làm quan trọng nhất (%)



Nguồn: Viện Khoa học, Lao động và Xã hội, 2009

chủ yếu tập trung ở khu vực thành thị, đặc biệt là các thành phố lớn, còn các vùng nông thôn và vùng khó khăn thì hầu như không có sự hiện diện của các trung tâm, doanh nghiệp GTVL. Tuy nhiên lao động ở thành thị lại chiếm một tỷ lệ nhỏ so với lao động ở khu vực nông thôn và vùng khó khăn, hơn nữa những lao động này dù sao cũng năng động hơn so với các đối tượng lao động yếu thế còn lại. Chính sự phân bố mạng lưới cơ sở GTVL không hợp lý cũng ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của những cơ sở này.

Thứ ba: Sự gắn kết giữa các cơ sở GTVL và các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động còn lỏng lẻo. Tỷ lệ người lao động được làm việc trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài thông qua các cơ sở GTVL, do đó, không cao. Phần lớn những người đến đăng ký tìm việc ở những trung tâm này chỉ tiếp cận tới các hộ gia đình cần người chăm sóc trẻ, trông nhà, hay làm các công việc vặt trong gia đình, hoặc tham gia làm các công việc thủ công, chân tay... Tuy nhiên những việc này thì vẫn để tìm việc làm thông qua các mối quan hệ xã hội lại tỏ ra hiệu quả hơn.

Đối với người sử dụng dịch vụ:

Đa số người lao động lựa chọn kênh tìm việc làm qua

người thân người quen là do thủ tục đơn giản (56,4% số ý kiến). Người môi giới thường đến tận nhà để chào mời, họ lại lo hoàn toàn thủ tục giấy tờ-đây được đánh giá là khâu khó khăn, đáng "ngại" nhất đối với người lao động, đặc biệt là nhóm lao động không có trình độ. Mặc dù mức phí GTVL mà người lao động phải trả cho kênh này cao hơn vài lần so với mức phí ở các cơ sở GTVL chính thức (thu theo quy định) nhưng người lao động vẫn thấy hợp lý do những tiện lợi khác của kênh GTVL này (thủ tục đơn giản, thời gian tìm được việc làm ngắn, khả năng tìm được việc làm cao hơn,...)

Thêm vào đó, sự hiểu biết của người lao động đối với các trung tâm và doanh nghiệp giới thiệu việc làm là chưa cao. Nhiều người còn sợ bị lừa hoặc đã bị các cơ sở GTVL lừa tiền nên không tin tưởng vào hệ thống này.

Về cơ chế chính sách:

Sự quan tâm của nhà nước và chính quyền địa phương đối với các dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm chưa thỏa đáng, còn mang tính hình thức, thêm vào đó các chính sách trong việc thu hút, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nhân sự làm công tác hướng nghiệp và giới thiệu việc làm ở các cấp còn chưa được quan tâm thỏa đáng, hiệu quả của dịch vụ này vì thế chưa cao. Mặc

dù đã có chủ trương hướng nghiệp và đào tạo nghề cho những đối tượng chuẩn bị tham gia lần đầu vào thị trường lao động, các học sinh trung học lại chưa mặn mà tham gia vào những chương trình này. Một phần bởi đội ngũ đội ngũ cán bộ làm công tác hướng nghiệp thiếu kỹ năng và những định hướng của họ chủ yếu dựa vào kinh nghiệm, nên tính thuyết phục không cao; phần khác bởi các chương trình đào tạo nghề đối với học sinh phổ thông lại quá giản đơn, hiệu quả ứng dụng khi tham gia vào thị trường lao động không cao.

Các hoạt động thanh tra, giám sát đối với các hoạt động của các trung tâm, doanh nghiệp và cơ sở GTVL của chính quyền các cấp còn lỏng lẻo, dẫn đến tình trạng nhiều người bị các cơ sở giới thiệu việc làm lừa tiền.

3. Một số khuyến nghị phát triển dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm cho người lao động ở Việt Nam thời gian tới

- Đối với các cơ sở thực hiện chức năng tư vấn, hướng nghiệp và giới thiệu việc làm, trong thời gian tới, ngoài việc tiến hành bồi dưỡng nâng cao kiến thức cho đội ngũ nhân viên, các cơ sở này còn nên đầu tư nâng cấp trang thiết bị phục vụ cho công tác tư vấn và

(Xem tiếp trang 25)

đất đai. Muốn phát triển làng nghề, chăn nuôi, trồng trọt tập trung cần phải tập trung đất đai ở quy mô đủ lớn. Nhưng việc tích tụ, tập trung đất đai hiện nay đang gặp phải những hạn chế: hạn điền nhỏ, phân tán, thời gian sử dụng ngắn nếu chuyển nhượng nông dân sợ mất đất hoặc thất nghiệp... Do vậy, nên khuyến khích việc mở rộng quy mô sản xuất kinh doanh, áp dụng các mô hình gia trại, trang trại thông qua việc tích tụ, tập trung đất thông qua góp vốn bằng giá trị QSD đất (góp bằng sổ đỏ)

- Cấp GCN quyền sở hữu nhà ở cho mọi người dân không chỉ dân đô thị mà cả người dân sống ở nông thôn, của cả cá nhân cũng như tổ

chức (doanh nghiệp, HTX...)

- Nghiên cứu cấp giấy GCN-QSH công trình, GCNQSH tài sản... các tài sản có giá trị cho các tổ chức cũng như mọi người dân

- Để thực hiện việc cấp những chứng thư... các địa phương cần xây dựng và phê duyệt quy hoạch sử dụng đất, quy hoạch xây dựng và dành kinh phí tập trung cho việc hoàn thành việc cấp GCN QSDĐ, GCN QSH nhà ở... trong thời gian ngắn nhất, thuận tiện nhất.

Thực hiện được các yêu cầu trên sẽ tạo cơ sở để các tổ chức và cá nhân có điều kiện tiếp cận với các nguồn vốn bằng tiền thông qua hệ thống ngân hàng, tổ chức tín dụng, dịch vụ

tài chính, thị trường chứng khoán... để từ đó tham gia vào hoạt động đầu tư, sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm góp phần thúc đẩy xã hội phát triển theo mục tiêu " dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. ■

Tài liệu tham khảo:

1. Bí ẩn của vốn Hernando De soto - NXB Chính trị quốc gia-2006
2. Luật Đất đai 2003, Luật Nhà ở
3. Đổi mới tư duy kinh tế- Đào Xuân Sâm, NXB Thanh niên- 2000
4. Một cách nhìn về cải cách kinh tế của Việt Nam- NXB – KHXH -1998
5. Trung Quốc cải cách mở cửa 1978- 1998- NXB KHXH - 2000

(Tiếp theo trang 23)

Dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm...

giới thiệu việc làm. Việc nâng cao kiến thức cũng như điều kiện làm việc ở các cơ sở GTVL sẽ giúp đội ngũ nhân sự của những cơ sở này có được những phân tích về xu thế phát triển của thị trường lao động, từ đó đưa ra những dự báo, khuyến nghị và tư vấn hợp lý đối với các đối tượng đến đăng ký tìm việc làm. Vị thế của các cơ sở GTVL vì thế tăng lên, mạng lưới ngày càng được mở rộng.

- Chính quyền các cấp cần phải quan tâm hơn nữa đến việc phát triển các trung tâm, doanh nghiệp giới thiệu việc làm tại địa bàn. Cần có các chính sách hỗ trợ sự liên kết giữa các cơ sở giới thiệu việc làm với các doanh nghiệp để đảm bảo giải quyết được vấn đề về cung cầu lao động trên thị trường. Khi mối liên kết giữa doanh nghiệp tuyển dụng lao động và các cơ sở GTVL tăng lên thì nhiều người lao động sẽ sử dụng kênh chính thức trong vấn đề tìm việc làm nhiều hơn.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát hoạt động của các cơ sở GTVL là một trong những vấn đề cấp thiết mà các chính quyền trung ương và địa

phương cần phải tiến thành nhằm giải quyết vấn đề rủi ro đối với người lao động đi đăng ký tìm việc ở những cơ sở GTVL. Thông qua hoạt động này chính quyền địa phương nắm bắt được những mô hình tổ chức hoạt động hiệu quả, từ đó tổ chức các buổi hội thảo, trao đổi kinh nghiệm nhằm phát triển hệ thống dịch vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm trên địa bàn.

- Cuối cùng, chính quyền địa phương và các cơ sở GTVL cần quan tâm hơn, đẩy mạnh hơn nữa đối với công tác truyền thông, quảng bá các hoạt động tư vấn, hướng nghiệp và giới thiệu việc làm mà các cơ sở này đã thực hiện, đang thực hiện và sẽ thực hiện nhằm giúp những đối tượng đang tìm việc làm hoặc có nhu cầu chuyển đổi nghề nghiệp sẽ đưa ra những quyết định hợp lý khi đến tham khảo ý kiến ở những cơ sở này. ■

1. Cẩm nang hướng nghiệp: Những nhiệm vụ chung của hướng nghiệp

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thị Lan Hương, Mai

Ngọc Anh (2009): Dịch vụ xã hội cho các đối tượng yếu thế: Kinh nghiệm các nước và bài học cho Việt nam, Tạp chí Kinh tế và phát triển

2. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2009): Đánh giá thực trạng chính sách về dịch vụ xã hội đối với người lao động và nhóm yếu thế của Việt Nam. Hội thảo Về Dịch vụ xã hội tại thành phố Hồ Chí Minh tháng 10 năm 2009

3. Arber, S., Gilbert, N. and Evandrou, M. (1988) 'Gender, household composition and receipt of domiciliary services by the elderly disabled', Journal of Social Policy, 17(2).

4. Bernhard Ebbinghaus, Werner Eichhorst: Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005, IZA DP No. 2505

5. Ebbinghaus, Bernhard/Hassel, Anke (2000): Striking Deals: The Role of Concertation in the Reform of the Welfare State. In: Journal of European Public Policy 7 (1) 2000, 44-62.

6. Estevez-Abe, Margarita/Iversen, Torben/Soskice, David (2001): Social Protection and the Formation of Skills. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Eds.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press, 145-183.