

Dịch vụ việc làm trong phát triển kinh doanh ở Việt Nam

NGUYỄN BÁ NGỌC

Dịch vụ việc làm là hoạt động trung gian chấp nối cung - cầu lao động, giúp cho người lao động có việc làm và chủ sử dụng lao động tìm được người làm việc thích hợp; dịch vụ việc làm còn có nhiệm vụ hướng nghiệp, đào tạo, đào tạo lại nghề và các nghiệp vụ khác như: thông tin thị trường lao động, tư vấn pháp luật, xúc tiến tự tạo việc làm và khởi sự kinh doanh, cung cấp dịch vụ đặc biệt cho các đối tượng đặc thù. Ở Việt Nam các doanh nghiệp chủ yếu mới sử dụng dịch vụ giới thiệu việc làm và cung ứng lao động, các loại dịch vụ khác rất ít được sử dụng. Nguyên nhân là do chưa hình thành mạng lưới dịch vụ việc làm có liên kết chặt chẽ và năng lực của các tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm còn yếu. Do vậy, việc phân tích và đề xuất một khung chiến lược phát triển dịch vụ việc làm trong giai đoạn tới là rất cần thiết.

1. Nhu cầu về dịch vụ việc làm trong phát triển kinh doanh ở Việt Nam

1.1. Vai trò của dịch vụ việc làm đối với hoàn thiện thị trường lao động, phát triển kinh doanh

Vai trò của hệ thống dịch vụ việc làm được nhìn nhận dưới góc độ đối với chính phủ, người sử dụng lao động, người lao động và cơ sở đào tạo là:

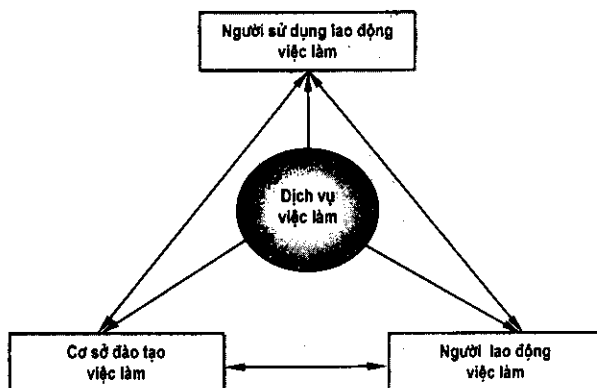
- *Đối với chính phủ:* hệ thống dịch vụ việc làm như là công cụ để điều tiết cung - cầu lao động, khắc phục các khiếm khuyết của thị trường lao động và nâng cao hiệu quả hoạt động của thị trường lao động.

- *Đối với người sử dụng lao động:* hệ thống dịch vụ việc làm là phương tiện để thu hút đầu vào lao động đạt hiệu quả mong muốn.

- *Đối với người lao động:* hệ thống dịch vụ việc làm là môi trường hỗ trợ tìm việc, nâng cao khả năng thích ứng của người lao động đối với thị trường lao động.

- *Đối với cơ sở đào tạo:* hệ thống dịch vụ việc làm là cơ sở để biết: cần đào tạo ai, đào tạo nghề gì và đào tạo như thế nào cho có hiệu quả.

HÌNH 1. Dịch vụ việc làm trong quan hệ với các đối tác trên thị trường lao động



1.2. Khách hàng của các tổ chức dịch vụ việc làm

Tổ chức dịch vụ việc làm có ba nhóm khách hàng chính:

- Người tìm việc (kể cả lao động thất nghiệp và có việc làm muốn thay đổi công việc) và người có nhu cầu học nghề.

Nguyễn Bá Ngọc, TS. Trường Đại học Lao động - Xã hội.

- Người sử dụng lao động, bao gồm các doanh nghiệp có quy mô lớn và nhỏ, doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp liên doanh, thậm chí cả cá nhân.

- Các cơ sở đào tạo.

Ngoài ra, khách hàng còn bao gồm những người tìm kiếm thông tin như sinh viên, sinh viên mới tốt nghiệp, các bậc cha mẹ và các nhà doanh nghiệp tiềm năng.

Các tổ chức dịch vụ việc làm thường cung cấp một số loại dịch vụ việc làm chủ yếu sau:

- Giới thiệu lao động theo nhu cầu.
- Cung ứng lao động theo nhu cầu.
- Cung cấp thông tin thị trường lao động.
- Tư vấn về chính sách, pháp luật liên quan đến lao động.
- Hướng nghiệp
- Đào tạo nghề và phát triển kỹ năng cho đội ngũ lao động.

Hiệu quả của việc cung cấp dịch vụ cho người sử dụng lao động được đánh giá thông qua việc tìm đúng người lao động và chỗ làm việc trống, ghép nối cung - cầu nhanh gọn, chính xác, đúng luật pháp.

Mức "phục vụ" của tổ chức giới thiệu việc làm (cả Trung tâm công và doanh nghiệp, bao gồm doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân) thể hiện một phần qua số lượng doanh nghiệp sử dụng dịch vụ và số lượng chỗ làm việc trống được doanh nghiệp thông báo với tổ chức.

1.3. Những đặc điểm chính trong nhu cầu sử dụng dịch vụ việc làm của các doanh nghiệp

Có thể nêu ra những đặc điểm chính trong nhu cầu sử dụng dịch vụ việc làm như sau:

Thứ nhất, tỷ lệ doanh nghiệp sử dụng dịch vụ việc làm rất thấp. Có khá nhiều chủ sử dụng lao động không biết đến sự tồn tại của các tổ chức dịch vụ việc làm. Điều tra 50 doanh nghiệp ở Hà Nội và Vĩnh Phúc trong tháng 7-8/2008 cho thấy: có đến 1/3 số doanh

nh nghiệp không biết đến các hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm; trong số 2/3 số doanh nghiệp có biết đến những hoạt động này thì cũng chỉ khoảng 1/3 là có sử dụng các dịch vụ việc làm ở những mức độ khác nhau, hầu hết là thỉnh thoảng mới sử dụng; 2/3 số doanh nghiệp còn lại hiếm khi hoặc không bao giờ có mối liên hệ với các tổ chức làm dịch vụ việc làm. Nhiều chủ sử dụng lao động biết đến các tổ chức cung cấp dịch vụ việc làm nhưng không nắm rõ về các dịch vụ mà các tổ chức này cung cấp. Cũng không ít chủ sử dụng lao động biết đến các dịch vụ nhưng lại cho rằng khó tiếp cận, chi phí cao. Những chủ sử dụng lao động cho rằng chất lượng dịch vụ việc làm chỉ đạt loại trung bình hoặc khá hoặc không ổn định (trong một cuộc điều tra của ILO cho thấy: có đến 51% chủ sử dụng doanh nghiệp nam và 68% chủ sử dụng doanh nghiệp nữ cho rằng các trung tâm giới thiệu việc làm công không đáp ứng được yêu cầu của họ¹⁾ thể hiện trên các khía cạnh: số lượng, chất lượng, không gian và thời gian cung ứng dịch vụ. Đa số doanh nghiệp cho rằng có thể tự mình giải quyết vấn đề nhu cầu lao động mà không phải nhờ tới hệ thống dịch vụ việc làm.

Thứ hai, việc sử dụng dịch vụ việc làm không đồng đều giữa các địa phương tùy thuộc vào sự phát triển của thị trường lao động. Ở các thành phố, các khu công nghiệp, khu chế xuất, đặc biệt là các khu công nghiệp ở các tỉnh, thành phố phía Nam như thành phố Hồ Chí Minh, tỉnh Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Đà Nẵng... nhu cầu sử dụng dịch vụ việc làm lớn hơn rất nhiều so với những khu vực ở nông thôn, cơ sở hạ tầng yếu kém, thị trường lao động chưa phát triển.

Tại nhiều doanh nghiệp ở các khu công nghiệp, tình trạng biến động lao động thường xuyên xảy ra, để bổ sung lực lượng

1. ILO, GENPROM (Chương trình phát triển về giới), Báo cáo kết quả điều tra về quá trình chuyển tiếp từ học sang làm của nam, nữ thanh niên Việt Nam, tr 56, Văn phòng ILO Hà Nội - 2003.

lao động thiếu hụt, một số doanh nghiệp chọn giải pháp thuê công nhân của các công ty cung ứng dịch vụ lao động. Hiện nay, dịch vụ cung ứng lao động trên địa bàn các tỉnh công nghiệp phía Nam đang tăng mạnh. Các doanh nghiệp thuê lao động chủ yếu sử dụng số lao động này mang tính phổ thông như vận chuyển, đóng gói bao bì, bốc xếp. Doanh nghiệp thích thuê lao động từ các công ty cung ứng dịch vụ lao động vì cả hai lý do. *Thứ nhất*, doanh nghiệp có lao động kịp thời mà không mất thời gian cho việc tuyển dụng, đào tạo lao động... nhất là trong tình hình biến động lao động và cạnh tranh tuyển dụng lao động quyết liệt. *Thứ hai*, doanh nghiệp không phải giải quyết các chế độ phát sinh như bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc, mất việc, bảo hộ lao động... mà việc đó được xem là trách nhiệm của công ty cung ứng lao động (vì đã thoả thuận trả chi phí trọn gói cho công ty cung ứng lao động). Thông thường, những doanh nghiệp có nhu cầu lao động thời vụ cao, sau khi đáp ứng xong đơn hàng, họ trả lại lao động về các công ty cung ứng.

Thứ ba, nhu cầu dịch vụ việc làm khá đa dạng tùy thuộc vào ngành sản xuất kinh doanh và trình độ nghề nghiệp của lao động được yêu cầu. Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, trình độ công nghệ - kỹ thuật vừa phải và không cao như: may mặc, da giày, xây dựng, giao thông vận tải, chế biến lương thực thực phẩm... hay sử dụng dịch vụ giới thiệu và cung ứng lao động. Các ngành công nghệ cao, yêu cầu lao động kỹ thuật có trình độ cao như: ngân hàng, bảo hiểm, công nghệ thông tin, hóa dầu... thường tự tuyển dụng nhu cầu lao động cho mình, nhưng có nhu cầu lớn về tư vấn và thông tin thị trường lao động chất lượng cao.

Thứ tư, các loại dịch vụ được doanh nghiệp sử dụng nhiều nhất là giới thiệu việc làm, cung ứng lao động; các loại dịch vụ ít được sử dụng nhất là tư vấn quản lý lao động và tư vấn pháp luật, thông tin thị trường lao động và các dịch vụ về quan hệ lao động (đàm phán, thỏa thuận, hòa giải,

giải quyết tranh chấp lao động). Sở dĩ các doanh nghiệp sử dụng nhiều dịch vụ giới thiệu và cung ứng lao động là vì nhu cầu cần gấp lao động với số lượng nhiều, đặc biệt là trong giai đoạn mùa vụ, thời điểm giao hàng gấp. Hơn nữa, công nghệ thực hiện các dịch vụ này và yêu cầu về năng lực, trình độ cán bộ làm dịch vụ việc làm cũng không quá cao. Các dịch vụ tư vấn quản lý lao động, tư vấn pháp luật lao động, thông tin thị trường lao động, tư vấn về quan hệ lao động đòi hỏi cao về những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của từng người cung cấp dịch vụ cũng như của cả hệ thống, đồng thời đòi hỏi mạng, thiết bị thông tin hiện đại, xử lý nhanh và chính xác mọi thông tin thị trường lao động. Theo điều tra, có 39,6% số doanh nghiệp có nhu cầu cung cấp thông tin về cơ chế, chính sách liên quan đến doanh nghiệp² nhưng hầu như họ chưa thỏa mãn với những thông tin có được từ hệ thống dịch vụ việc làm.

Thứ năm, nhu cầu sử dụng dịch vụ việc làm có sự phân khúc khá rõ rệt. Tùy theo nhu cầu ở từng khúc, doanh nghiệp sẽ lựa chọn các tổ chức dịch vụ việc làm phù hợp, ví dụ: các tổ chức dịch vụ việc làm của các Sở Lao động- Thương binh và Xã hội thường cung cấp công nhân sản xuất trực tiếp (thông qua các phương thức tuyển dụng thông thường), đối với lao động trình độ cao hơn thì các doanh nghiệp thường lựa chọn các tổ chức là doanh nghiệp cung cấp dịch vụ. Đặc biệt, nhu cầu về nhân lực trình độ cao xuất hiện nhiều trong những năm gần đây dẫn đến cạnh tranh trong tuyển dụng ngày càng gay gắt, di chuyển lao động trình độ cao ngày càng nhiều và kèm theo đó là sự xuất hiện các công ty "săn đầu người" chuyên tìm kiếm, liên hệ và tiến cử người tài cho các doanh nghiệp. Ngoài yêu cầu tìm người tài theo nhu cầu, các doanh nghiệp lớn (thường là các doanh nghiệp 100% vốn

2. Trung tâm Hỗ trợ kỹ thuật doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Hà Nội (TAC - HN) 2006, Kết quả khảo sát doanh nghiệp năm 2005 tại 30 tỉnh, thành phố phía Bắc, Nxb Bưu Điện, tr.11 - 35.

dầu tư nước ngoài) còn sử dụng các dịch vụ khác như tư vấn nhân sự, tư vấn tuyển dụng, điều tra nhân sự, đánh giá và thẩm định nhân sự từ phía các công ty "săn đầu người". Đây là những công ty có trình độ tổ chức khá cao (thường là những công ty, tập đoàn nước ngoài) với hệ thống thông tin cập nhật (nhất là của những người giỏi), chính xác về năng lực, gia đình, sở thích, tính tình cho đến những biến động trong cuộc sống... của những nhân sự cao cấp trong các lĩnh vực nhu cầu lớn như quản trị kinh doanh, marketing, PR, công nghệ thông tin, bán hàng.

Thứ sáu, các tiêu chí để doanh nghiệp lựa chọn sử dụng dịch vụ việc làm thường bao gồm: sự tin cậy (thương hiệu), kinh nghiệm, mức độ dễ tiếp cận, chi phí, trình độ của cơ sở cung cấp dịch vụ... Trình tự ưu tiên các tiêu chí tùy thuộc vào loại hình doanh nghiệp (nhà nước, tư nhân, có vốn đầu tư nước ngoài), ngành nghề kinh doanh (có tính thời vụ hay không, trình độ kiến thức, kỹ năng yêu cầu đối với nhân viên) và chiến lược phát triển trong tương lai.

2. Thực trạng dịch vụ việc làm ở Việt Nam

2.1. Số lượng các tổ chức giới thiệu việc làm ở Việt Nam³

Tính đến thời điểm 01-01-2008, cả nước có 148 Trung tâm giới thiệu việc làm công đang hoạt động, trong đó 71 Trung tâm do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương ra Quyết định thành lập (64 Trung tâm thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, 7 Trung tâm thuộc Ban Quản lý KCN-KCX); 77 Trung tâm do Thủ trưởng của bộ, ngành trung ương, tổ chức chính trị - xã hội ra Quyết định thành lập. Đối với các doanh nghiệp, cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân, đến trước thời điểm Nghị định số 19/2005/NĐ-CP ngày 28-02-2005 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục thành lập và hoạt động của tổ chức giới thiệu việc làm có hiệu lực, cả nước có khoảng trên 4.000 doanh nghiệp, cơ sở kinh tế có hoạt động dịch vụ việc làm, tập trung chủ yếu trên địa bàn các tỉnh, thành phố

lớn, có thị trường lao động phát triển như thành phố Hồ Chí Minh (khoảng 2.500 đơn vị), Hà Nội (trên 1000 đơn vị), Bình Dương, Đồng Nai... Sau khi Nghị định số 19/2005/NĐ-CP có hiệu lực, một số lượng lớn đã phải chấm dứt hoạt động do không đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định của Nghị định. Hiện chỉ có khoảng 60 - 80 doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm, họ chủ yếu thực hiện nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm.

2.2. Kết quả hoạt động dịch vụ việc làm giai đoạn 2001 -2007⁴

Sau hơn 15 năm hình thành và hoạt động, hoạt động dịch vụ việc làm ở Việt Nam đã có những kết quả nhất định:

- Các quy định của pháp luật đối với tổ chức giới thiệu việc làm ngày càng hoàn thiện. Đặc biệt, lần đầu tiên thực hiện cấp giấy phép giới thiệu việc làm cho các doanh nghiệp đủ điều kiện.

- Các Trung tâm giới thiệu việc làm công đã được hình thành và mở rộng phạm vi hoạt động. Nhiệm vụ của Trung tâm giới thiệu việc làm công đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động; phù hợp với các quy định quốc tế về hoạt động của tổ chức dịch vụ việc làm; hoà nhập với hệ thống dịch vụ việc làm khu vực và thế giới.

- Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm (hầu hết là tư nhân, mặc dù theo khung pháp lý: các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân) được nâng cao về năng lực hoạt động. Các doanh nghiệp hiện đang hoạt động hợp pháp đều đảm bảo đầy đủ các điều kiện thiết yếu về cơ sở vật chất, tài chính, cán bộ.

3. Báo cáo đề dẫn Tổng kết, đánh giá hoạt động dịch vụ việc làm tại Hội thảo Quốc gia về dịch vụ việc làm ngày 28-29-3-2008 tại thành phố Hồ Chí Minh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, và Tập đoàn Manpower.

4. Báo cáo đề dẫn Tổng kết, đánh giá hoạt động dịch vụ việc làm tại Hội thảo Quốc gia về dịch vụ việc làm ngày 28-29/3/2008 tại tp. Hồ Chí Minh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, và Tập đoàn Manpower.

- Đội ngũ cán bộ làm công tác dịch vụ việc làm của Trung tâm giới thiệu việc làm đã dần được nâng lên cả về số lượng và chất lượng. Nếu như năm 2003, số lao động bình quân của một trung tâm là 20 người thì đến nay, con số này là 24 người. Năm 2003, có 24,56% cán bộ của trung tâm có trình độ từ đại học trở lên thì đến nay, con số này là trên 40%. Ước tính đến năm 2010 sẽ có trên 80% số cán bộ của trung tâm có trình độ đại học, cao đẳng trở lên.

- Giai đoạn 2001-2007, các tổ chức dịch vụ việc làm công đã được đầu tư số tiền 190 tỷ đồng, trung bình mỗi trung tâm được đầu tư khoảng 1,3 tỷ đồng; nguồn đầu tư từ Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm. Một số trung tâm đã sử dụng nguồn kinh phí này để đầu tư cho công tác thông tin thị trường lao động, thu hút người lao động và người sử dụng lao động đến sử dụng các dịch vụ của trung tâm. Các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm cũng đã chú trọng đầu tư hơn về trụ sở, trang thiết bị, đội ngũ cán bộ và tìm kiếm nguồn việc làm...

- Trong giai đoạn 2001-2007, các trung tâm đã tư vấn cho 1,7 triệu lượt người, giới thiệu việc làm và cung ứng lao động cho khoảng 1,1 triệu lao động, đào tạo nghề ngắn hạn gắn với tạo việc làm cho khoảng 1 triệu lao động. Đặc biệt, vai trò quan sát, thu thập và cung cấp thông tin thị trường lao động của các trung tâm để phục vụ cho các cơ quan quản lý Nhà nước, các doanh nghiệp, người lao động và các cơ sở giáo dục, đào tạo đã được cải thiện. Ước tính trong giai đoạn 2001-2007, các trung tâm giới thiệu việc làm đã cung ứng thông tin thị trường lao động khoảng 1,3 triệu lượt cho các đối tượng có nhu cầu. Nhiều trung tâm đã xây dựng website về giới thiệu việc làm.

Các trung tâm giới thiệu việc làm còn tổ chức hoạt động phát triển thị trường lao động ở địa phương như tổ chức Hội chợ việc làm, phiên chợ việc làm, sàn giao dịch việc làm, ngày hội tuyển dụng... Tỷ lệ người tìm được việc làm thông qua các Trung tâm giới thiệu việc làm tăng từ 7% năm 2001 lên

khoảng 13% năm 2005, tương đương khoảng 0,4% lực lượng lao động.

- Ngày càng có nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là các công ty săn đầu người (head-hunter) đi đầu trong việc tìm kiếm, chấp nối nguồn việc làm trình độ cao cho người lao động. Một số doanh nghiệp cũng đã xây dựng, vận hành website về giới thiệu việc làm trực tuyến, tổ chức các phiên giao dịch việc làm và có những hoạt động vì mục tiêu xã hội như hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí cho người nghèo, lao động đặc thù (phụ nữ nông thôn, người tàn tật...).

- Một số tổ chức dịch vụ việc làm công đã kết nối và phối hợp tốt trong hoạt động giới thiệu việc làm và cung ứng lao động, thông tin cho nhau về nhu cầu tuyển dụng lao động, nguồn lao động.

2.3. Hạn chế về phía nhu cầu sử dụng dịch vụ việc làm

- Nhận thức của xã hội và doanh nghiệp trong việc sử dụng dịch vụ việc làm còn thấp. Nhiều doanh nghiệp và cơ sở đào tạo chưa hiểu được tầm quan trọng và lợi ích do các dịch vụ việc làm mang lại. Bằng chứng cho thấy, chỉ một tỷ lệ nhỏ doanh nghiệp và cơ sở đào tạo tham gia những hoạt động trong các phiên giao dịch việc làm ở các địa phương do các trung tâm dịch vụ việc làm tổ chức (phiên giao dịch việc làm tháng 4-2008 do Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội tổ chức chỉ có 110 đơn vị tham gia, trong khi Hà Nội có hàng vạn doanh nghiệp hoạt động với nhu cầu tuyển dụng lên đến hàng chục vạn người). Tỷ lệ đăng ký chỗ làm việc trống của doanh nghiệp đối với các tổ chức giới thiệu việc làm rất thấp, gần như các cơ quan lao động và tổ chức giới thiệu việc làm không có số liệu về nhu cầu đối với chỗ làm việc trống theo khu vực, ngành nghề, trình độ và những yêu cầu đặc biệt khác. Các doanh nghiệp cũng thiếu tin tưởng về các giá trị mà dịch vụ việc làm đem lại, họ thường "nhờ" đến dịch vụ việc làm chỉ ở những giai đoạn cần lao động thời vụ, thường là lao động phổ thông không yêu cầu qua đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ.

- Các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo không có mối liên hệ thường xuyên, liên tục với tổ chức dịch vụ việc làm. Chất lượng thông tin cung cấp từ phía doanh nghiệp và cơ sở đào tạo thấp, thường thiếu cụ thể và không cập nhật cho từng giai đoạn phát triển.

- Các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo thiếu khả năng chi trả phí dịch vụ theo nguyên tắc thị trường. Các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ và các trung tâm đào tạo nghề, còn nhiều hạn chế về năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Do vậy, đa số các tổ chức này thiếu khả năng chi trả cho các dịch vụ việc làm.

- Chưa có các quy định pháp lý cụ thể ràng buộc trách nhiệm của doanh nghiệp khi sử dụng các dịch vụ việc làm. Hiện nay chưa có quy định pháp lý rõ ràng về trách nhiệm của các bên trong quá trình sử dụng dịch vụ việc làm. Nhiều chủ doanh nghiệp vì nhiều lý do thường vẫn ngại cung cấp thông tin cho những nhà tư vấn quản lý, do đó, nhu cầu về sử dụng dịch vụ tư vấn quản lý và tư vấn pháp luật lao động đối với doanh nghiệp hầu như chưa có, nếu có thì giá trị của các giải pháp tư vấn đưa ra cũng bị hạn chế.

2.4. Hạn chế về phía các nhà cung cấp dịch vụ việc làm

- Giao dịch việc làm thiếu và yếu - đặc biệt về khả năng tư vấn và thông tin thị trường lao động, quy mô từng tổ chức nhỏ bé, hoạt động còn mang tính tự phát. Năng lực hoạt động của các tổ chức giới thiệu dịch vụ việc làm yếu, tính chuyên nghiệp thấp; giao dịch qua các tổ chức dịch vụ việc làm chỉ chiếm khoảng 10% trong khi mức trung bình của thế giới là 35-40%⁵. Dịch vụ cung cấp chủ yếu là môi giới, giới thiệu lao động, đào tạo nghề, các dịch vụ khác rất hạn chế.

- Thông tin thị trường lao động bị chia cắt, không hệ thống, chưa chính xác và thiếu cập nhật. Cơ sở dữ liệu về lao động - việc làm vừa thiếu vừa lạc hậu. Dữ liệu được lưu

trữ, quản lý một cách thủ công, thô sơ gây khó khăn cho việc khai thác, tìm kiếm và sử dụng. Hiện nay chưa có cơ sở dữ liệu quốc gia về thị trường lao động; Trung tâm giới thiệu việc làm chưa đóng vai trò tốt là trạm quan sát thông tin nhằm thu thập, tổng hợp thông tin thị trường lao động cấp địa phương phục vụ cho việc xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia. Chất lượng cung cấp thông tin còn thấp về: việc làm và các "lỗ hổng kỹ năng", các xu hướng chung và cơ hội việc làm, các khu vực kinh tế đang phát triển. Cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho việc thu thập, cung cấp và xử lý thông tin như trang thiết bị thông tin, phần mềm... còn quá thiếu và lạc hậu.

- Chưa hình thành mạng lưới dịch vụ việc làm. Hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm còn sơ khai, mang tính tự phát, phát triển không đồng đều giữa các địa phương, chưa gắn kết để trở thành hệ thống.

- Việc sử dụng nguồn vốn đầu tư cho dịch vụ việc làm vẫn còn dàn trải, chưa định hướng đầu tư một cách đồng bộ, tập trung.

- Đội ngũ cán bộ làm công tác giới thiệu việc làm chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường cả về số lượng và chất lượng. Tại thời điểm 01/7/2006, trong tổng số cán bộ làm việc ở Trung tâm chỉ có 32% cán bộ trực tiếp làm công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, thông tin thị trường lao động.

- Công tác rà soát, cấp giấy phép hoạt động giới thiệu việc làm cho các doanh nghiệp, thanh tra kiểm tra các hoạt động của doanh nghiệp giới thiệu việc làm chậm. Vẫn tồn tại nhiều doanh nghiệp đang hoạt động nhưng chưa được cấp phép, nhiều cơ sở dịch vụ việc làm tư nhân mang dấu hiệu chộp giật, lừa đảo người lao động.

3. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển dịch vụ việc làm

3.1. Vai trò của dịch vụ việc làm tư nhân và bộ quy tắc ứng xử của Ciett

5. TS. Đào Quang Vinh, Báo cáo kết quả Diễn đàn việc làm Việt Nam, trang 11, ILO, tháng 6-2008.

(Liên đoàn quốc tế của các Tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân)⁶

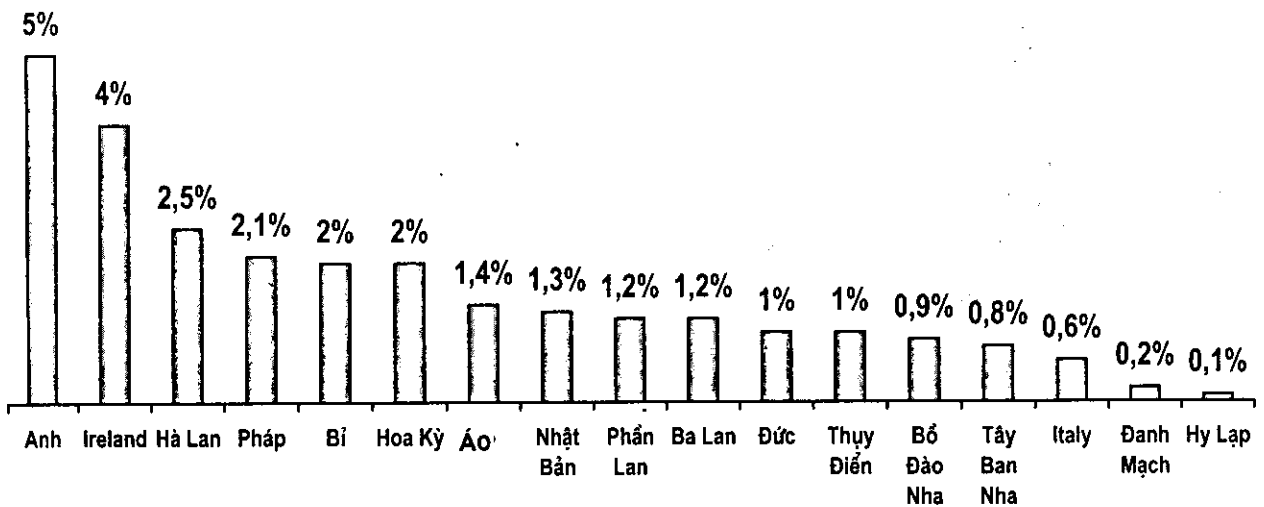
Những đóng góp tích cực của các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân đối với hoạt động hiệu quả của các thị trường lao động được thừa nhận thông qua: giảm thời gian tìm kiếm nhân sự; cải cách thông tin về nhu cầu tuyển dụng; nhạy bén về những thay đổi về thị trường lao động và khả năng phản ứng nhanh; đáp ứng tốt hơn về cung và cầu ngày càng phức tạp; là cầu nối giữa thất nghiệp và những công việc lâu dài ổn định thông qua những việc làm tạm thời; và rút ngắn khoảng cách kỹ năng qua các khóa đào tạo ngắn.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại khá nhiều quan

điểm khác nhau. Trong số 30 nền kinh tế lớn trên thế giới thì có khoảng 60% thực hiện cơ chế cấp giấy phép cho các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân, 40% còn lại không yêu cầu những tổ chức này phải có giấy phép. Các nước có quy định cấp giấy phép đối với các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân gồm có: Đức, Ý, Tây Ban Nha, Singapo và Malaixia. Các nước không áp dụng giấy phép gồm có Pháp, Anh, Úc, Canada và Mỹ.

Theo báo cáo của Ciett, ba quốc gia có hệ thống pháp luật về các tổ chức dịch vụ việc làm tư nhân thông thoáng nhất là Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Ireland và Hà Lan, tiếp theo là các nước như Pháp, Bỉ, Hoa Kỳ v.v...

HÌNH 2. Tỷ lệ % (mức thâm nhập) hoạt động của tổ chức dịch vụ việc làm so với tổng lực lượng lao động ở các nước



Nguồn: G.Hultin, Caden Corporation S.A.

Khó có thể xác định được một cách chính xác tỷ lệ phần trăm mức thâm nhập hoạt động của tổ chức dịch vụ việc làm trên tổng lực lượng lao động. Tuy nhiên theo ước tính thì tỷ lệ này ở vào khoảng từ 0,1% đến 5%, tùy thuộc vào từng quốc gia (hình 2). Ở Việt Nam, con số này ước tính là 0,4%.

Tháng 11 năm 2007, Ciett, đã xây dựng Bộ quy tắc ứng xử với mong muốn buộc các tổ chức thành viên phải hoạt động một cách chuyên nghiệp, đúng đắn, hợp pháp và tôn

trọng các quyền của nhân viên của mình cũng như của những người lao động. Ngoài ra quy tắc này cũng nhắc nhở các thành viên củng cố kiến thức chuyên môn và chất lượng dịch vụ cũng như chứng minh việc tuân thủ nguyên tắc cạnh tranh công bằng:

6. G. Hultin, Caden Corporation S.A, Sự phát triển toàn cầu của các dịch vụ nguồn nhân lực, tại Hội thảo Quốc gia về dịch vụ việc làm ngày 28-29 - 3 - 2008 tại tp. Hồ Chí Minh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, và Tập đoàn Manpower.

Quy tắc ứng xử Ciett đối với các thị trường lao động hoạt động hiệu quả:

Nguyên tắc 1 - Tuân thủ Quy tắc đạo đức và nghề nghiệp.

Nguyên tắc 2 - Tuân thủ Pháp luật.

Nguyên tắc 3 - Tuân thủ yêu cầu về tính minh bạch của các điều khoản tuyển dụng.

Nguyên tắc 4 - Tuân thủ nguyên tắc cung ứng miễn phí các dịch vụ cho người lao động đang tìm việc.

Nguyên tắc 5 - Tuân thủ nguyên tắc về an toàn lao động:

. Đánh giá rủi ro

. Thông tin các rủi ro về sức khoẻ và an toàn lao động nghề nghiệp

Nguyên tắc 6 - Tuân thủ nguyên tắc về sự đa dạng.

Nguyên tắc 7 - Tuân thủ các quyền của người lao động.

. Công bằng, khách quan, minh bạch về thù lao

. Công nhận quyền được tự do lập hội

. Không được thay những người lao động tham gia biểu tình hợp pháp

Nguyên tắc 8 - Tuân thủ nguyên tắc về bảo mật:

. Đảm bảo thực hiện nghĩa vụ bảo mật

. Không cung cấp những thông tin mật hoặc thông tin cá nhân

Nguyên tắc 9 - Tuân thủ quy định về chuyên môn và chất lượng dịch vụ:

. Làm việc mẫn cán để duy trì và phát triển trình độ chuyên môn

. Bảo đảm đội ngũ nhân viên được đào tạo đầy đủ và có khả năng thực hiện nhiệm vụ và cung ứng dịch vụ chất lượng cao.

Nguyên tắc 10 - Tuân thủ nguyên tắc cạnh tranh công bằng.

Nguồn: G.Hultin, Caden Corporation S.A.

3.2. Mô hình khung đối tác công tư của Tập đoàn Manpower⁷

Năm thương hiệu toàn cầu của Manpower bao gồm: Manpower, Manpower Professional, Elan, Jefferson Wells và Right Management.

Manpower tập trung nỗ lực của mình vào ba lĩnh vực chính: cung ứng đúng người, đúng thời điểm; hiệu quả hoạt động và qui trình thực hiện; đổi mới kinh doanh và chuyên môn.

Phát triển lực lượng lao động là một phần chính của Chiến lược CSR của Manpower, theo đó Manpower trợ giúp việc tạo ra cơ hội cho những khu vực lực lượng lao động không được đại diện đầy đủ, tập trung vào những giải pháp bền vững và dài hạn. Manpower tham gia vào các dự án với chính phủ, với

các tổ chức phi chính phủ, doanh nghiệp kinh doanh và các tổ chức cộng đồng. Sau đây là một số dự án tại các nước:

- Thị trường lớn nhất của Manpower là Pháp, nhiều chương trình hợp tác đã được triển khai nhằm trợ giúp cho những nhóm lao động chưa được đại diện đầy đủ. Chương trình Giới thiệu việc làm của Manpower, một chương trình có tên gọi là Xây dựng niềm tin và kỹ năng được thành lập để trợ giúp những người thất nghiệp dài hạn mở

7. David Arkless, Phó Chủ tịch cao cấp, phụ trách các vấn đề doanh nghiệp toàn cầu, "Các dịch vụ toàn cầu, khả năng, kinh nghiệm của Manpower và các lợi ích của những dịch vụ này", tại Hội thảo Quốc gia về dịch vụ việc làm ngày 28-29 - 3 - 2008 tại thành phố Hồ Chí Minh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, và Tập đoàn Manpower.

rộng cơ hội tìm kiếm việc làm, bao gồm các kỹ năng tìm kiếm việc làm, chuẩn bị phỏng vấn và tư vấn thuyết trình.

- Tại Vương Quốc Anh, Manpower đã cùng với JobCentre Plus do Chính phủ sở hữu và các doanh nghiệp Cap Gemini và Ernst & Young để thành lập một công ty liên doanh khu vực công/tư duy nhất. Working Links là một doanh nghiệp thành công lớn đã trợ giúp cho các nhóm người bị hạn chế quyền công dân quay trở lại lực lượng lao động bằng cách nâng cao kỹ năng làm việc của họ và giới thiệu họ vào các công việc tương xứng và ổn định.

- Tại Hoa Kỳ, chương trình phát triển lực lượng lao động của Manpower là TechReach hoạt động tại 45 địa phương; kể từ khi chương trình được thành lập đã có trên 1.000 người hoàn thành chương trình và trên 350 người đã tìm được việc làm tại các tổ chức là đối tác Manpower. Manpower đang trong giai đoạn thí điểm chương trình Tấm vé việc làm của Bộ Lao động Hoa Kỳ nhằm tạo cơ hội cho những người thiếu năng sẵn sàng tham gia lao động, đến nay đã triển khai chương trình tại bốn bang là Alabama, Florida, Mississippi và Virginia. Manpower cũng là người cung cấp dịch vụ tại các Trung tâm Việc làm một cửa của Bộ Lao động Hoa Kỳ cho những người thiếu kỹ năng hoặc xuất thân từ điều kiện kinh tế, xã hội thấp cũng như các lao động trẻ, lao động tàn tật, lao động cao tuổi và lao động cần đào tạo lại.

4. Đề xuất khung chiến lược phát triển dịch vụ việc làm ở Việt Nam giai đoạn 2009-2015

4.1. Tổng quan thị trường lao động Việt Nam và yêu cầu đối với hệ thống dịch vụ việc làm

Có thể đánh giá tổng quan thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 1996 - 2007 như sau⁸:

- Trong khoảng 10 năm, lực lượng lao động tăng trung bình khoảng 1,2 triệu người/năm, hầu hết là những người có trình

độ học vấn tham gia thị trường lao động lần đầu. Tuy nhiên, tỷ lệ lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật còn thấp (khoảng 33% vào năm 2007), có đến 3/4 lực lượng lao động sống ở khu vực nông thôn nhưng thời gian lao động sử dụng thấp (khoảng 80%), cầu lao động nói chung còn hạn chế, phần lớn lao động thiếu việc làm và có nhu cầu làm thêm giờ tập trung ở khu vực nông thôn. Thất nghiệp ở Việt Nam chủ yếu là "trá hình", biểu hiện dưới hai hình thức phổ biến: *thiếu việc làm* và *thu nhập thấp*.

- Mặc dù GDP tăng trưởng tương đối cao và ổn định trong thời kỳ này nhưng chủ yếu là do yếu tố đầu tư, mức độ mở rộng về cầu lao động không thật cao, thị trường lao động bị mất cân đối nghiêm trọng, nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất rất thiếu lao động (đặc biệt là ở khu vực kinh tế trọng điểm phía Nam) nhưng những vùng thuần nông, cơ sở hạ tầng kém thừa nhiều lao động... do hạn chế về thông tin và các rào cản hành chính nên cung-cầu lao động không gặp nhau. Việt Nam đang ở tình trạng dư thừa lao động phổ thông, thiếu trầm trọng lao động chuyên môn kỹ thuật. Thất nghiệp bao gồm cả *thất nghiệp nhu cầu* và *thất nghiệp cơ cấu* nhưng xu hướng thất nghiệp cơ cấu sẽ ngày càng áp đảo.

- Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam không cao (thất nghiệp thành thị 2007 khoảng 5%) nhưng rất nghiêm trọng với một số đối tượng: lao động thành thị, lao động là thanh niên (lứa tuổi 15 - 24) và những người chưa có nghề. Kết quả là, thất nghiệp gây ra những hậu quả kinh tế - tâm lý - xã hội rất nặng nề.

- Quá trình chuyển hóa nền kinh tế kéo theo sự biểu hiện và vận động của thị trường lao động gắn liền với các dòng di chuyển lao động: tỷ lệ làm công ăn lương chiếm 16,8% vào năm 1996 tăng lên khoảng 32% vào năm 2007; tỷ lệ lao động trong ngành nông - lâm -

8. TS. Nguyễn Bá Ngọc: *Chính sách việc làm và thị trường lao động trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*, Diễn đàn Việc làm Việt Nam, Hà Nội tháng 12-2007.

ngư giảm từ 69% vào năm 1996 xuống còn 56% vào năm 2007 để chuyển sang các ngành công nghiệp, dịch vụ và di chuyển lao động từ nông thôn vào thành phố... Tuy nhiên, thị trường lao động còn ở dạng sơ khai, quan hệ lao động chưa phát triển (còn đến 20% người lao động trong doanh nghiệp không ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản, 60% doanh nghiệp chưa có thỏa ước lao động tập thể, 40% người lao động có quan hệ lao động chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc), hình thức việc làm chủ yếu vẫn là tự tạo việc làm, làm việc trong khu vực nông nghiệp và kinh tế hộ gia đình (đó là khu vực mà việc làm thu nhập thấp chiếm 70 - 80% tổng việc làm).

Một hệ thống đồng bộ các chính sách việc làm, thị trường lao động nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của thị trường lao động Việt Nam cần: (1) các chính sách tác động đến tổng cung lao động; (2) các chính sách tác động đến tổng cầu lao động; (3) các chính sách làm giảm tối đa sự mất cân bằng giữa cung - cầu lao động.

Yêu cầu phát triển dịch vụ việc làm phải xuất phát từ việc khắc phục những khiếm khuyết của thị trường lao động như cấu thành thứ (3) của hệ thống.

4.2. Mục tiêu của chiến lược phát triển dịch vụ việc làm

• **Mục tiêu tổng quát:** phát triển dịch vụ việc làm nhằm đến 4 mục tiêu tổng quát sau đây:

- Thiết lập hệ thống và cải thiện chất lượng thông tin thị trường lao động;

- Hỗ trợ khắc phục những "lỗ hổng về kỹ năng", tiến tới cân bằng cung - cầu lao động;

- Hạn chế tối đa tác động của các rào cản về đặc thù cá nhân (tuổi tác, giới tính, bị khuyết tật, lao động dôi dư, người từ nông thôn ra thành thị tìm việc...) đối với việc làm;

- Hỗ trợ lao động di chuyển.

• **Mục tiêu cụ thể:** phát triển hệ thống cung cấp dịch vụ, mở rộng đối tượng khách hàng và phạm vi hoạt động nhằm tăng nhanh tỷ trọng giải quyết việc làm từ hệ

thống trong tổng số việc làm hàng năm và cải thiện chất lượng việc làm. Cụ thể, đến năm 2015 đạt các mục tiêu:

- Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia và vận hành tốt hệ thống thông tin thị trường lao động;

- Sự tham gia của hệ thống dịch vụ việc làm đạt tỷ lệ 25% tổng số người được giải quyết việc làm hàng năm, mức thâm nhập hoạt động của các tổ chức dịch vụ việc làm chiếm 5% tổng lực lượng lao động;

- Phát triển hệ thống trên cơ sở xã hội hóa, huy động mọi nguồn lực, thu hút rộng rãi các thành phần kinh tế đầu tư cùng xây dựng hệ thống.

4.3. Các giải pháp chiến lược

• **Mở rộng loại hình cung cấp dịch vụ việc làm đến mọi thành phần kinh tế, không hạn chế về số lượng và quy mô,** trong đó:

- Tập trung đầu tư 63 Trung tâm của Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tại 63 tỉnh, thành phố đảm bảo đóng vai trò là "trung tâm nguồn", là đầu mối thông tin thị trường lao động ở các địa phương. Trong đó, tập trung đầu tư đặc biệt cho 3 trung tâm vùng kinh tế trọng điểm ở 3 miền, đáp ứng vai trò là cơ quan tổng hợp, phân tích và cung cấp thông tin, chỉ đạo nghiệp vụ dịch vụ việc làm cho cả hệ thống. Chuyển sang cơ chế đặt hàng, gán đầu tư từ Nhà nước cho các trung tâm công với hiệu quả hoạt động dịch vụ việc làm, bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

- Đầu tư chọn lọc theo quy hoạch cho các trung tâm của các đoàn thể, tổ chức chính trị - xã hội từ nguồn vốn ngân sách của Nhà nước.

Các trung tâm công (cả của ngành lao động và của các tổ chức đoàn thể, tổ chức chính trị - xã hội được cấp vốn ngân sách) hoạt động theo nguyên tắc: *không thu phí của người lao động, thu phí của người sử dụng lao động* trên cơ sở bù đắp chi phí và tái phát triển nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ.

- Doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm nếu đáp ứng các điều kiện về vốn, mặt bằng, tính chuyên nghiệp, trình độ cán bộ, trang thiết bị và những điều kiện khác quy định. Chúng bao gồm cả 3 loại hình: *doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.*

Khuyến khích thu hút đầu tư từ khu vực tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài để doanh nghiệp ở những khu vực này mở rộng hoạt động, nâng cao chất lượng dịch vụ, chiếm đến 70% thị trường cung cấp.

Doanh nghiệp hoạt động theo nguyên tắc: *thu phí của người lao động và người sử dụng lao động trên cơ sở thoả thuận trong cơ chế thị trường.*

Các trung tâm, doanh nghiệp cần được nối mạng và kết nối hoạt động tạo thành một hệ thống đối tác công - tư cải thiện chất lượng và nâng cao hiệu quả hoạt động của thị trường lao động, khuyến khích doanh nghiệp thực hiện các nhiệm vụ xã hội của Nhà nước.

- *Tạo môi trường tiếp cận dịch vụ và mở rộng đối tượng khách hàng, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các cơ sở đào tạo, người lao động yếu thế và các cơ quan hoạch định chính sách của Chính phủ. Có nhiều hình thức đa dạng quảng bá, thu hút các doanh nghiệp vừa và nhỏ và cơ sở đào tạo hợp tác, chia sẻ thông tin cùng hướng tới mục tiêu gắn kết và cân bằng cung - cầu lao động.*

- *Mở rộng phạm vi hoạt động, tập trung vào các dịch vụ việc làm cơ bản (tư vấn hướng nghiệp, thông tin, giới thiệu và cung ứng lao động), chuẩn bị các điều kiện thực hiện những nhiệm vụ mới nâng cao năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam phù hợp với môi trường kinh doanh và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Ngoài các chức năng đã có, sắp tới các trung tâm dịch vụ việc làm công cần chuẩn bị tốt các điều kiện để đảm nhận:*

- Đăng ký, quản lý người thất nghiệp, chi trả bảo hiểm thất nghiệp.

- Quản lý lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

- Xây dựng những chương trình thị trường lao động đặc biệt hỗ trợ các đối tượng lao động đặc thù, lao động yếu thế (lao động nông thôn bị thu hồi đất nông nghiệp, lao động dôi dư từ doanh nghiệp Nhà nước, lao động thanh niên, phụ nữ, người dân tộc thiểu số, người tàn tật...).

- *Nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ, đặc biệt là về cung cấp thông tin thị trường lao động (sớm áp dụng bộ chỉ tiêu phân tích thị trường lao động KILM của ILO), dự báo cung - cầu lao động và nhu cầu kỹ năng cũng như tư vấn quản lý, tư vấn pháp luật, tư vấn quan hệ lao động (thương lượng, hoà giải, giải quyết tranh chấp...) cho doanh nghiệp và cơ sở đào tạo.*

- *Đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình chuẩn, giáo trình thống nhất cho những người làm dịch vụ việc làm. Bắt buộc những người hoạt động dịch vụ việc làm phải có chứng chỉ đào tạo được cơ quan có thẩm quyền của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp.*

- *Tạo môi trường phát triển dịch vụ việc làm thông thoáng và hiệu quả qua:*

- Cơ chế cung cấp, chia sẻ thông tin, cập nhật thông tin từ xã phường, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và tổng hợp, phân tích thông tin ở các trung tâm nguồn thuộc tỉnh, vùng và cấp quốc gia. Cơ chế này phải làm rõ trách nhiệm của các cấp, các đối tác và cơ quan quản lý nhà nước trong toàn bộ hệ thống.

- Các chính sách ưu đãi về thuế tín dụng, mặt bằng cho các trung tâm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

- Quy hoạch và đầu tư theo hướng tập trung, nâng cao năng lực, hiện đại hóa trang thiết bị cho các trung tâm nguồn, đảm bảo là những "mô hình mẫu" cung cấp dịch vụ việc làm chất lượng cao.

- *Xây dựng các chương trình phát triển dịch vụ việc làm, cụ thể hóa những định hướng chính sách bằng những chương trình ưu tiên, ví dụ:*

- Chương trình liên kết, phát triển đối tác công - tư thực hiện những nhiệm vụ đặc biệt

hỗ trợ các đối tượng yếu thế.

- Chương trình cung cấp dịch vụ việc làm cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, khu chế xuất.

- Chương trình nâng cao năng lực của các chuyên gia tư vấn, các tổ chức đào tạo và các doanh nghiệp.

- Chương trình hỗ trợ phát triển dịch vụ việc làm ở những địa phương nghèo, thị trường lao động chưa phát triển...

• *Tăng cường quản lý nhà nước, nâng cao năng lực của cơ quan thanh kiểm tra*, hạn chế tối đa sự hoạt động bất hợp pháp của những doanh nghiệp có dấu hiệu lừa đảo người lao động.

4.4. Hoàn thiện khung pháp lý cho hoạt động dịch vụ việc làm

- Quy định rõ các loại hình trung tâm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

- Quy định rõ cơ chế hoạt động của những trung tâm dịch vụ việc làm nguồn (thuộc Ngành Lao động - Thương binh và Xã hội), trung tâm dịch vụ việc làm khác và của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm. Các cơ chế này cần đảm bảo ưu tiên thực hiện những nhiệm vụ xã hội của Nhà nước nhưng bình đẳng giữa các doanh nghiệp của các thành phần kinh tế theo cơ chế thị trường.

- Xây dựng mô hình xã hội hóa, huy động các nguồn lực ngoài ngân sách nhà nước tham gia hệ thống dịch vụ việc làm, đặc biệt là dịch vụ việc làm tư.

- Luật hóa các quy định cụ thể xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về thị trường lao động, tổ chức và quản lý sàn giao dịch việc làm, quản lý các loại hình dịch vụ lao động mới trên thị trường, các hình thức thu phí và chế tài bảo đảm thực hiện minh bạch, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

- Xây dựng và hoàn thiện các quy định, chế tài về xử lý các hành vi trái pháp luật trong dịch vụ việc làm.

- Quy định trách nhiệm "bảo hành" theo dõi tình trạng việc làm của người lao động do kết quả từ những hoạt động cung cấp dịch vụ để sẵn sàng hỗ trợ khi cần.

4.5. Các điều kiện khác để thực hiện chiến lược

- Nâng cao nhận thức của xã hội, các ngành, các cấp, các doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo về vị trí, vai trò của dịch vụ việc làm trong nền kinh tế thị trường và trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Nhận thức đúng và đầy đủ các yêu cầu đối với mọi đối tác trên thị trường lao động, cả từ phía cung và phía cầu dịch vụ cũng như từ khu vực công và khu vực tư nhân.

- Thừa nhận, tuân thủ và thực hiện đầy đủ các cam kết hợp tác đa phương, song phương, các yêu cầu thực hiện các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế mà Việt Nam đã ký.

- Tạo điều kiện thành lập Hiệp hội Dịch vụ Việc làm để hội viên tư vấn, đào tạo, hỗ trợ nhau về nghề nghiệp, kết nối thông tin, khuyến nghị chính sách và xây dựng *quy tắc nghề nghiệp* với những ứng xử bảo đảm minh bạch, đạo đức nghề nghiệp cũng như văn hóa của những người làm dịch vụ việc làm.

- Xây dựng hệ thống cơ sở vật chất hạ tầng kỹ thuật như hệ thống thông tin liên lạc nói chung, đường, vận tải, khu công nghiệp, nhà ở... tạo điều kiện tiếp cận thông tin nói chung và di chuyển lao động đảm bảo tính linh hoạt của thị trường lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cẩm nang Dịch vụ việc làm, Dự án Việt - Mỹ về dịch vụ việc làm, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2005.

2. Báo cáo khảo sát hệ thống dịch vụ việc làm ở Châu Âu và Châu Á - Dự án ILO / Nhật Bản về Dịch vụ việc làm - Hà Nội, 4 - 1999.

3. PGS.TS. Nguyễn Tiếp, Giáo trình Thị trường lao động, Trường Đại học Lao động - Xã hội, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội 2007.

4. Introduction to Public Employment Services - ILO, Geneva, 1994.

5. The Public Employment Service in a Changing Labour Market - ILO, 2001.