

NÂNG CAO CƠ HỘI VIỆC LÀM QUA SÀN GIAO DỊCH VIỆC LÀM TẠI ĐÀ NẴNG

PGS.TS. TRƯƠNG BÁ THANH & ThS. ÔNG NGUYỄN CHƯƠNG*

Từ tháng 5/2006 đến tháng 12/2009, sàn giao dịch việc làm tại Đà Nẵng đã tổ chức 64 phiên giao dịch với hơn 26.000 lao động được sơ tuyển (đạt 26,6% so với nhu cầu tuyển dụng). Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhu cầu về lao động phổ thông lớn nhưng khả năng đáp ứng của lao động phổ thông còn thấp; trong khi đó lao động có trình độ đại học, cao đẳng đáp ứng tốt hơn, nhưng có một điểm đáng được chú ý đó là rất nhiều lao động có trình độ đại học và cao đẳng được tuyển dụng vào làm việc ở các vị trí có chuyên môn khác hoặc với nhu cầu trình độ thấp hơn. Vì vậy, cần tiếp tục đổi mới để góp phần nâng cao hiệu quả dịch vụ việc làm, cơ hội giao dịch việc làm trên địa bàn Đà Nẵng và các địa phương khác.

1. Sàn giao dịch việc làm ở VN

Thông tin thị trường lao động giữ vai trò quan trọng không chỉ đối với sự vận hành và phát triển của thị trường lao động mà còn đối với quá trình hoạch định và thực thi các chính sách về lao động. Khi thông tin về cung - cầu, quan hệ cung - cầu và các giao dịch đầy đủ sẽ nâng cao cơ hội và hiệu quả của các quyết định lựa chọn giao dịch trên thị trường lao động.

Nhằm mục tiêu đa dạng hoá các hoạt động tạo việc làm đáp ứng nhu cầu của người lao động, thúc đẩy thị trường lao động phát triển, từ năm 2000, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã chính thức chỉ đạo và hỗ trợ kinh phí cho các địa phương tổ chức hội chợ việc làm. Năm 2006, Bộ đã chuyển hướng từ mô hình tổ chức hội chợ việc làm sang mô hình sàn giao dịch việc làm và các điểm giao dịch vệ tinh. TP.Đà Nẵng và tỉnh Bắc Ninh là hai địa phương đầu tiên được tổ chức vận hành thí điểm mô hình sàn giao dịch việc làm và điểm giao dịch việc làm vệ tinh. Sàn giao dịch việc làm đã trở thành địa chỉ quen thuộc, tin cậy của đông đảo

người lao động cũng như của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 2007).

2. Khả năng việc làm thông qua sàn giao dịch việc làm tại TP.Đà Nẵng

Từ tháng 5/2006 đến tháng 12/2009, sàn giao dịch việc làm tại Đà Nẵng đã tổ chức 64 phiên giao dịch thu hút được 4.862 lượt đơn vị tham gia tuyển dụng lao động, với 98.166 lượt lao động cần tuyển, trong đó phân chia theo nhu cầu về trình độ: 7.225 đại học (chiếm 7,4%), 3.059 cao đẳng (3,6%), 13.397 trung cấp (13,6%), 10.518 công nhân kỹ thuật (10,7%) và 63.517 lao động phổ thông (64,7%); thu hút được khoảng 83.000 lượt người tham gia với gần 54.000 phiếu đăng ký tìm việc; kết quả có gần 42.000 lao động được chấp nối giới thiệu việc làm (với tỷ lệ 50,2% so với tổng số lượt người tham gia và 77,4% so với tổng số phiếu đăng ký), trong đó phân chia theo trình độ của người lao động: 10.420 đại học (chiếm 25,1%), 3.828 cao đẳng (9,2%), 14.398 trung cấp (34,7%), 3.918 công nhân kỹ thuật (9,4%) và 8.966 lao động

phổ thông (31,5%); qua đó, có hơn 26.000 lao động được phỏng vấn sơ tuyển (với tỷ lệ 31,5% so với tổng số lượt người tham gia, 26,6% so với nhu cầu tuyển dụng, và 48,7% so với tổng số phiếu đăng ký), trong đó phân chia theo trình độ lao động: 5.531 đại học (chiếm 21,2%), 2.247 cao đẳng (8,6%), 9.349 trung cấp (35,8%), 2.414 công nhân kỹ thuật (9,3%) và 6.554 lao động phổ thông (25,1%). (Bảng 1)

Nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp qua sàn giao dịch có sự khác biệt lớn theo trình độ qua các năm. Bảng 1 cho thấy các doanh nghiệp có xu hướng tuyển dụng lao động trình độ thấp thông qua kênh tuyển dụng này. Cụ thể là năm 2006 và năm 2009, nhu cầu lao động phổ thông chiếm tỷ trọng cao nhất (tương ứng 68,2% và 64,5%) và lao động trình độ cao đẳng chiếm tỷ trọng thấp nhất (tương ứng 2,4% và 4,4%).

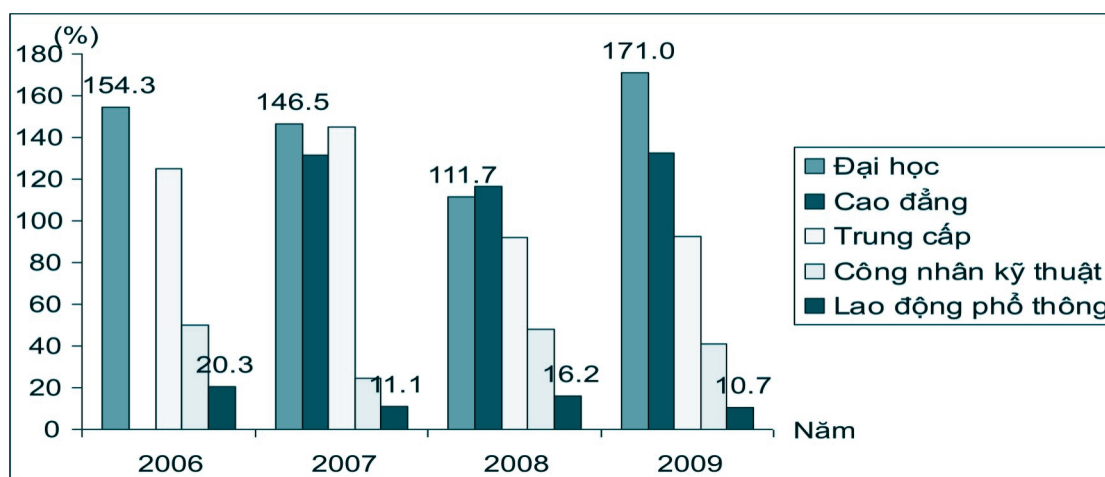
Tuy nhiên, tỷ số đáp ứng [1] có sự khác biệt theo trình độ qua các năm. Hình 1 cho thấy có một xu hướng là trình độ lao động càng cao thì khả năng đáp ứng thông qua sàn giao dịch càng cao. Cụ thể là năm 2006 và năm 2009, tỷ số đáp ứng của lao động trình độ đại học cao nhất (tương ứng 154,3% và 171%) và tỷ số đáp ứng của lao động phổ thông thấp nhất (tương ứng 20,3% và 10,7%) (Hình 1). Bên cạnh đó, trong hai năm 2008 và 2009, đối với trình độ đại học có 33/44 phiên với tỷ số đáp ứng lớn hơn 100% và trình độ cao đẳng tương ứng là 32/44 phiên, trong khi đó đối với lao động phổ thông chỉ có 1/44 phiên; điều này phần nào cho thấy sự mất cân đối cung - cầu lao động theo trình độ mà cụ thể hơn đó là tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”.

Bảng 1. Nhu cầu tuyển dụng theo trình độ lao động qua sàn giao dịch việc làm (2006-2009)

Đơn vị: %

Chia theo trình độ	2006	2007	2008	2009	2006-2009
- Đại học	11,2	6,6	8,0	4,4	7,4
- Cao đẳng	2,4	3,2	4,4	4,4	3,6
- Trung cấp	9,8	8,5	20,6	16,8	13,6
- Công nhân kỹ thuật	8,4	14,2	9,2	9,9	10,7
- Lao động phổ thông	68,2	67,5	57,8	64,5	64,7

Nguồn: Tính toán của các tác giả



Hình 1. Tỷ số đáp ứng theo trình độ lao động 2006-2009

Số liệu 2006, đại học và cao đẳng gộp chung

Nguồn: Tính toán của các tác giả

So sánh với đặc điểm tuyển dụng lao động ở Hà Nội cho thấy có những điểm tương đồng. Qua 12 phiên giao dịch việc làm trong năm 2008 của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hà Nội có 1.179 doanh nghiệp tham gia với 57.064 chỉ tiêu mới nhưng chỉ có 16.361 lao động được tuyển dụng. Mặt khác, dù chỉ có 6.719 chỉ tiêu tuyển dụng lao động với trình độ đại học và cao đẳng nhưng có tới 8.749 người với trình độ trên đã được tuyển dụng (bằng 130% nhu cầu); trong khi đó, chỉ tiêu lao động phổ thông là 28.562 người thì chỉ tuyển được 2.416 người (chiếm 8,4%) và lao động công nhân kỹ thuật, trung cấp chuyên nghiệp cũng chỉ đạt 23,85% chỉ tiêu tuyển dụng (VCCI, 2008).

Mặt khác, tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng [2] cũng có sự khác biệt theo trình độ qua các năm. Hình 2 cho thấy có một xu hướng là trình độ lao động càng cao thì khả năng được lựa chọn phỏng vấn thông qua sàn giao dịch càng cao. Cụ thể là năm 2006 và năm 2009, tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng của lao động trình độ đại học cao nhất (tương ứng 71,5% và 88,3%) và của lao động phổ thông thấp nhất (tương ứng 13,9% và 8,3%). Điều này cho thấy, mặc dù nhu cầu về lao động phổ thông lớn nhưng khả năng tham gia và đáp ứng các tiêu chuẩn tuyển dụng của lao động phổ thông còn thấp; thêm nữa lao động phổ thông gặp hạn chế trong việc tự cung cấp các thông tin về bản thân. Trong khi đó, lao động có trình độ đại học, cao đẳng đáp ứng tốt hơn các tiêu chuẩn tuyển dụng nhưng có một đặc điểm đáng được chú ý đó là rất nhiều doanh nghiệp tuyển dụng lao động có trình độ đại học và cao đẳng vào làm việc ở các vị trí có chuyên

môn khác hoặc với nhu cầu trình độ thấp hơn [3].

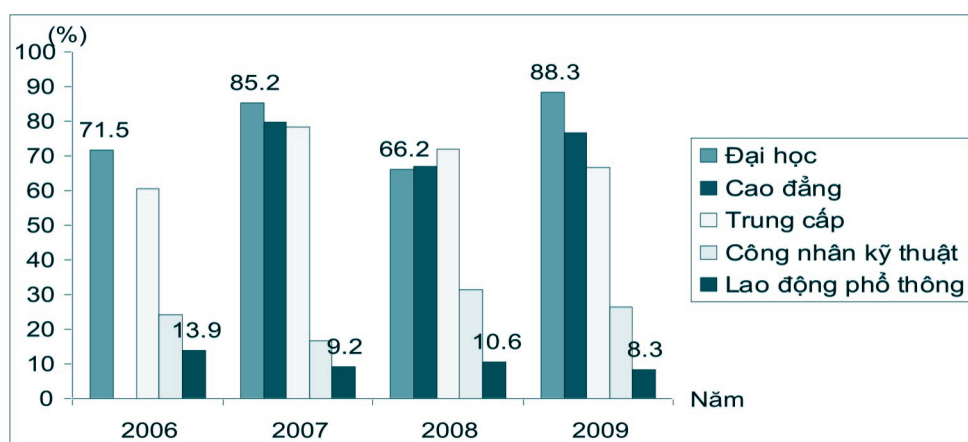
Tuy nhiên, khi xem xét tỷ lệ phỏng vấn thông qua chấp nối [4] lại có xu hướng ngược lại: Trình độ lao động càng cao thì khả năng được lựa chọn thông qua chấp nối càng thấp, cụ thể năm 2006 và năm 2009, tỷ lệ phỏng vấn thông qua chấp nối của lao động trình độ đại học thấp nhất (tương ứng 46,4% và 51,7%) và của lao động phổ thông cao nhất (tương ứng 68,7% và 77,6%) (Xem thêm Hình 3); thêm nữa, trong hai năm 2008 và 2009, đối với trình độ đại học có 25/44 phiên đạt tỷ lệ phỏng vấn thông qua chấp nối lớn hơn 50% trong khi đó đối với lao động phổ thông có đến 40/44 phiên. Điều này được luận giải:

- **Thứ nhất**, có sự khác biệt lớn trong hệ thống các tiêu chuẩn tuyển dụng theo trình độ lao động, các vị trí tuyển dụng bên cạnh đòi hỏi trình độ đại học còn yêu cầu thêm về kinh nghiệm, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm (tính sáng tạo, khả năng giao tiếp, khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm).

- **Thứ hai**, bằng cấp và chuyên môn đào tạo của lao động có trình độ đại học chưa đáp ứng được nhu cầu của đơn vị tuyển dụng.

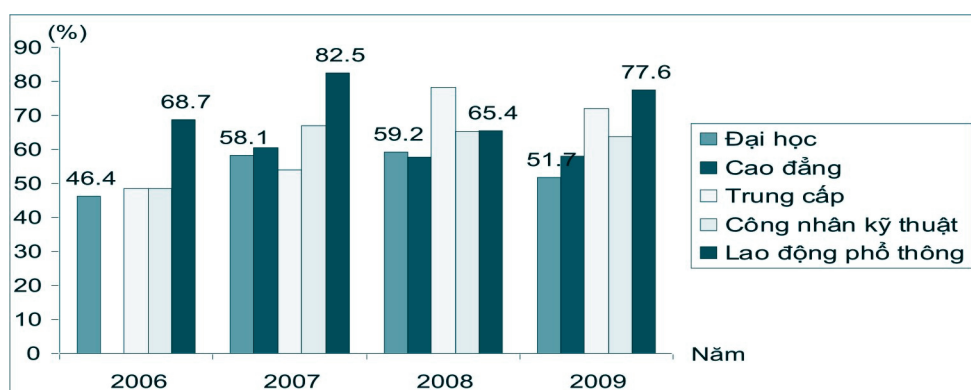
- **Thứ ba**, sự khác biệt khá lớn giữa mức thu nhập kỳ vọng của người lao động so với đề xuất của đơn vị tuyển dụng.

Để xem xét vai trò của sàn giao dịch việc làm, kết quả hồi quy với 44 phiên giao dịch của năm 2008 và 2009 giữa tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng và tỷ số đáp ứng theo trình độ lao động cho thấy có mối quan hệ đồng biến giữa tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng và tỷ số đáp ứng; tuy nhiên, sự tác động này có xu hướng



Hình 2. Tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng theo trình độ lao động 2006-2009

Nguồn: Tính toán của các tác giả



Hình 3. Tỷ lệ phỏng vấn thông qua chấp nối theo trình độ lao động 2006-2009

Số liệu 2006, đại học và cao đẳng gộp chung

Nguồn: Tính toán của các tác giả

giảm theo trình độ lao động (Bảng 2). Vì vậy, kênh tuyển dụng qua sàn giao dịch việc làm được đánh giá là kênh đáp ứng nhu cầu về nguồn lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật.

làm vẫn là một kênh phù hợp góp phần tăng hiệu quả các dịch vụ hỗ trợ giải quyết việc làm, tăng cơ hội giao dịch việc làm giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vì vậy, cần tập trung vào

Bảng 2. Kết quả hồi quy giữa tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng và tỷ số đáp ứng theo trình độ lao động

	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Công nhân kỹ thuật	Lao động phổ thông
Hệ số hồi quy	0,27	0,17	0,43	0,33	0,54
Sai số chuẩn	0,05	0,04	0,05	0,03	0,02
Thống kê t	5,52	4,82	8,08	10,03	21,79

Qua phân tích cho thấy các đặc điểm cơ bản về khả năng tìm kiếm và giải quyết việc làm thông qua sàn giao dịch việc làm: Có một xu hướng là trình độ lao động càng cao thì khả năng đáp ứng thông qua sàn giao dịch càng cao, tuy nhiên trình độ lao động càng cao thì khả năng được lựa chọn thông qua chấp nối càng thấp; điều này thể hiện có sự mất cân đối cung cầu lao động theo trình độ, dẫn đến các doanh nghiệp tuyển dụng lao động có trình độ đại học và cao đẳng vào làm việc ở các vị trí có chuyên môn khác hoặc có nhu cầu trình độ thấp hơn; kênh tuyển dụng qua sàn giao dịch là kênh đáp ứng cho nhu cầu về nguồn lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật, song vẫn còn mang tính thời vụ; cơ sở dữ liệu về lao động-việc làm còn thiếu và chưa được cập nhật kịp thời dẫn đến chất lượng dịch vụ chưa cao.

3. Nâng cao cơ hội việc làm thông qua sàn giao dịch việc làm tại TP.Đà Nẵng

Trong giai đoạn hiện nay, sàn giao dịch việc

các giải pháp cơ bản để đẩy mạnh hiệu quả hoạt động của sàn giao dịch việc làm.

- Đối với sàn giao dịch việc làm:

+ Mở rộng quy mô của các phiên giao dịch thông qua đẩy mạnh công tác tuyên truyền, quảng bá hoạt động của sàn giao dịch việc làm và các điểm giao dịch vệ tinh, hoạt động của website giao dịch việc làm tới đông đảo người lao động, các doanh nghiệp, các phương tiện truyền thông.

+ Phát triển đội ngũ cán bộ tư vấn, giới thiệu việc làm, thu thập và cung ứng thông tin thị trường lao động; cán bộ chuyên về công tác vận hành và quản lý sàn giao dịch việc làm, các điểm giao dịch vệ tinh và cán bộ công nghệ thông tin để quản lý hệ thống công nghệ thông tin.

+ Thuận lợi hóa và đơn giản hóa quá trình tiếp nhận đăng ký, xử lý cơ sở dữ liệu, tổ chức kết nối việc làm và lưu trữ hồ sơ việc làm trống và hồ sơ người tìm việc còn hiệu lực để tiếp tục chấp nối

việc làm thông qua việc phát triển và ứng dụng các phần mềm quản lý cơ sở dữ liệu. Bên cạnh đó, cung cấp, tư vấn và hỗ trợ thông tin về cung - cầu lao động, lao động - việc làm, giáo dục và đào tạo, các chính sách về lao động thông qua các hình thức cung cấp thông tin đa dạng.

- Đối với các đơn vị tuyển dụng lao động:

+ Các tiêu chí tuyển dụng cần được cập nhật theo hướng tiêu chuẩn hóa và cụ thể hóa.

+ Xây dựng kế hoạch về nhu cầu lao động thường xuyên hơn, và thiết lập mối liên hệ thường xuyên, liên tục với trung tâm dịch vụ việc làm.

- Đối với người lao động:

+ Nâng cao chất lượng lao động bằng việc nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng làm việc phù hợp với thực tiễn.

+ Chủ động cung cấp các thông tin về bản thân người lao động, đồng thời yêu cầu được cung cấp thông tin tuyển dụng và hỗ trợ tư vấn về hồ sơ dự tuyển.

- Đối với các cơ quan quản lý:

+ Thực thi chính sách hỗ trợ ngân sách theo kết quả hoạt động của các phiên giao dịch, và từng bước tự chủ về ngân sách hoạt động theo nguyên tắc thu phí của người sử dụng lao động và người lao động theo cơ chế thị trường.

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo dựa trên nhu cầu của thị trường về số lượng, chất lượng và cơ cấu thông qua mối liên kết chặt chẽ giữa người sử dụng lao động, người lao động và cơ sở đào tạo.

+ Tăng cường phối hợp, thiết lập mạng thông tin chung để trao đổi thông tin và phát triển thị trường lao động của Đà Nẵng với các địa phương khác tiến đến xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động - việc làm - an sinh xã hội và vận hành hệ thống theo nguyên tắc “một đầu mối”■

CHÚ THÍCH

[1] Tỷ số đáp ứng được đo lường bằng tỷ số giữa số

lượt chấp nối so với số lượng cần tuyển.

[2] Tỷ lệ phỏng vấn so với nhu cầu tuyển dụng được đo lường bằng tỷ số giữa số lượt được phỏng vấn sơ tuyển so với số lượng cần tuyển.

[3] Theo số liệu do Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố tại Hội nghị toàn quốc chất lượng giáo dục đại học ở TP.HCM ngày 5/1/2008, các nhà tuyển dụng phải đào tạo lại cho hơn 50% sinh viên tốt nghiệp vì không đáp ứng được yêu cầu chuyên môn; 63% sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa thể tìm kiếm được việc làm; 80% sinh viên và người lao động VN thiếu, yếu các kỹ năng làm việc.

[4] Tỷ lệ phỏng vấn thông qua chấp nối được đo lường bằng tỷ số giữa số lượt được phỏng vấn sơ tuyển so với số lượt chấp nối.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban tổ chức Chợ việc làm, Báo cáo kết quả chợ việc làm các năm 2006, 2007, 2008, 2009, Ban tổ chức chợ việc làm, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.Đà Nẵng.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), Hội nghị toàn quốc chất lượng giáo dục đại học tại TP.HCM ngày 5/1/2008.

3. Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội (2007), Hội thảo về sản giao dịch việc làm và đề ra phương hướng, giải pháp phát triển đến năm 2010, <http://www.molisa.gov.vn/news/detail/tabid/75/newsid/49147/seo/Hoi-thao-ve-san-giao-dich-viec-lam-va-de-ra-phuong-huong-giai-phap-phat-trien-den-nam-2010/lan-guage/vi-VN/Default.aspx>.

4. Nguyễn Bá Ngọc (12/2008), “Dịch vụ việc làm trong phát triển kinh doanh ở VN”, Tạp chí *Nghiên cứu kinh tế*: số 12 (367).

5. Phòng Thương mại và Công nghiệp VN (VCCI) (2008), *Thị trường lao động: Yếu dự báo, thiếu thông tin*, <http://www.vcci.com.vn/thi-truong/thi-truong-lao-111ong-yeu-du-bao-111oi-thong-tin>

