

Thất nghiệp thanh niên và vấn đề định hướng nghề nghiệp

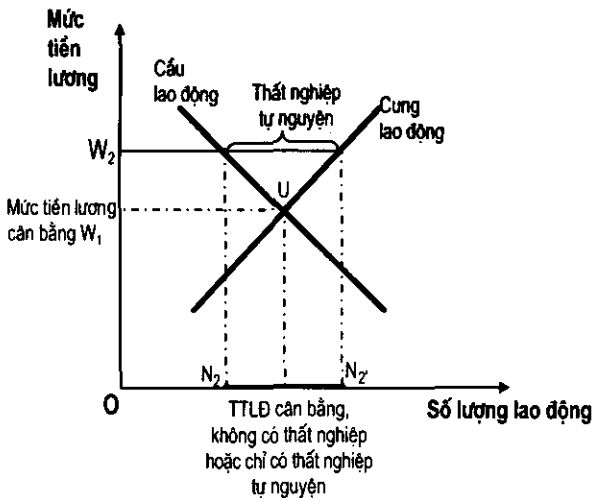
NGUYỄN BÁ NGỌC

1. Các quan điểm khác nhau về thất nghiệp

Có 3 trường phái chính đánh giá hiện tượng thất nghiệp:

- *Trường phái cổ điển* cho rằng: thị trường lao động là cân bằng, thông tin trên thị trường lao động là hoàn hảo, người lao động tự do thay đổi ngành nghề, nơi làm việc... Ở đây thất nghiệp chỉ là tạm thời do thiếu thông tin hoặc đang trong quá trình thay đổi công việc. Đa số trường hợp là thất nghiệp tự nguyện - tức là người lao động không chấp nhận mức tiền công cân bằng thị trường và hy vọng sẽ tìm được công việc có thu nhập khá hơn.

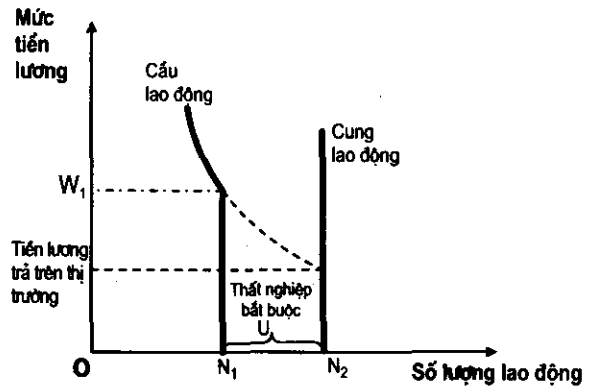
HÌNH 1. Thị trường lao động theo quan điểm cổ điển



Thất nghiệp theo quan điểm cổ điển là số lượng người $N_2 - N_1$ (cung vượt cầu) không chấp nhận mức lương cân bằng W_1 mà đòi hỏi mức lương W_2 . Họ là những người thất nghiệp tự nguyện.

- *Trường phái Keynes* cho rằng: cầu lao động ít do thiếu đầu tư, đặc biệt là đầu tư nhà nước cho những công trình công cộng, cung lao động không phụ thuộc vào tiền lương, thất nghiệp ở đây chủ yếu là bắt buộc do không đủ nhu cầu về sản phẩm, dịch vụ, vai trò kích cầu của nhà nước có ý nghĩa quyết định để tăng sản lượng và giảm thất nghiệp.

HÌNH 2. Thị trường lao động theo quan điểm Keynes

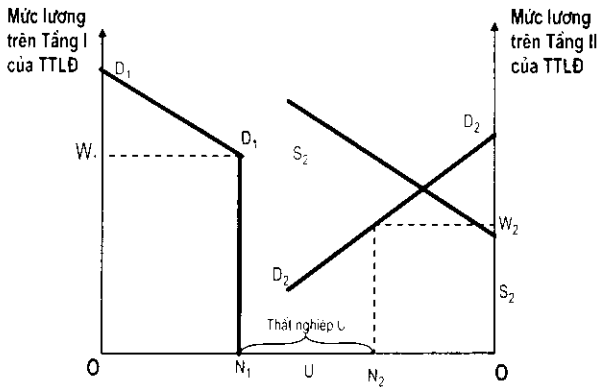


Theo quan điểm Keynes, thất nghiệp là số lượng $N_1 - N_2$ (cung vượt cầu) đến mức tiền lương W_1 thì cầu lao động là bất biến và không phụ thuộc vào tiền lương, nhưng còn khoảng cách so với cung lao động (cũng là một đại lượng ít biến đổi).

- *Trường phái thể chế* cho rằng: thị trường lao động là không hoàn hảo, nó chịu tác động của nhà nước và các đối tác xã hội (thể chế, luật pháp, thương lượng về tiền lương, chính sách tiền lương tối thiểu...), nó được chia thành nhiều tầng và rất cạnh tranh về khía cạnh việc làm, nhưng hầu như không cạnh tranh về mặt tiền lương.

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

HÌNH 3. Thị trường lao động theo quan điểm của trường phái thể chế



Theo trường phái này, xét phía trái của đồ thị ở Tầng I (lao động có trình độ cao, thu nhập cao) nhu cầu lao động là N_1 thể hiện qua đường D_1D_1 và ứng với nó lao động nhận được mức lương W_1 cao hơn mức lương chung (mức lương này thường do giới chủ quyết định, việc thương lượng ít có ý nghĩa). Xét về phía phải đồ thị, ở Tầng II (lao động giản đơn, thu nhập thấp, công việc bấp bênh) đường cầu lao động D_2D_2 và cung lao động S_2S_2 gặp nhau tạo ra mức tiền lương W_2 với số lượng người làm việc N_2 . Đoạn chênh lệch nhu cầu N_1N_2 chính là số lượng người thất nghiệp. Họ thất nghiệp bởi vì: không phải mọi người không tìm được việc làm ở Tầng I thì đều dễ dàng có việc làm ở Tầng II, và cũng không phải mọi người thất nghiệp đều muốn làm việc ở Tầng II vì lý do lương thấp, điều kiện làm việc nặng nhọc cũng như tính không ổn định của công việc.

Tuy hình thành 3 trường phái khác nhau về đánh giá thất nghiệp, nhưng các nhà kinh tế đều khá thống nhất khi phân loại thất nghiệp theo những nguyên nhân cụ thể, bao gồm:

- *Thất nghiệp cơ cấu*: do cơ cấu của cung lao động (chủ yếu dựa vào trình độ tay nghề và cơ cấu nghiệp vụ) không phù hợp với nhu cầu sản xuất hàng hóa và dịch vụ. Loại thất nghiệp này mang đặc điểm tồn tại lâu dài.

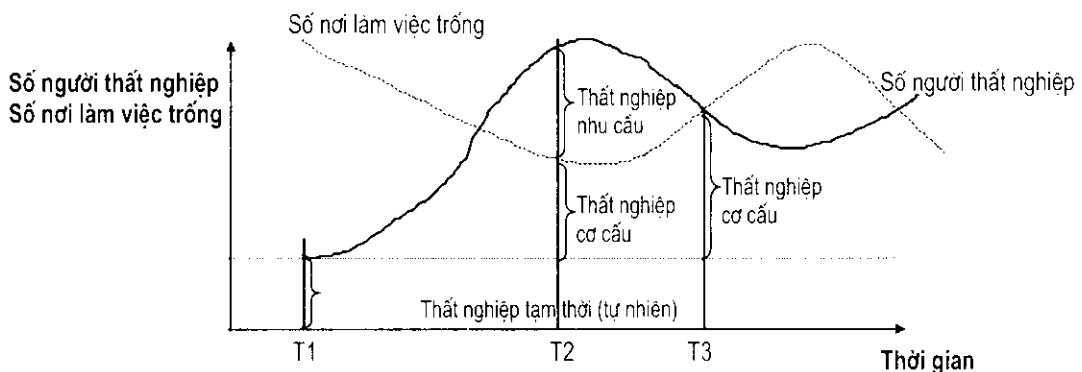
- *Thất nghiệp công nghệ*: do thay đổi công nghệ và áp dụng tiến bộ kỹ thuật mới. Chúng làm giảm nhu cầu chung về lao động hoặc giảm lao động trong một số nghề nhất định. Loại này có đặc điểm là có thể tồn tại lâu dài hoặc ngắn tùy thuộc vào khả năng đào tạo lại, bổ túc nâng cao tay nghề cho người thất nghiệp và độ tuổi của những người cần đào tạo lại.

- *Thất nghiệp nhu cầu (chu kỳ)*: liên quan đến chu kỳ kinh tế, loại thất nghiệp này giảm trong thời kỳ tăng trưởng, ngược lại tăng trong thời kỳ suy thoái.

- *Thất nghiệp theo mùa vụ*: tùy thuộc vào mùa trong năm, đặc biệt là trong nông nghiệp và một số ngành chế biến công nghiệp thực phẩm, cũng như xây dựng.

- *Thất nghiệp tạm thời*: liên quan đến sự di chuyển của người lao động giữa các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất. Người ta cũng gọi loại này là thất nghiệp tự nhiên, với ý nghĩa là thời gian tìm việc ngắn và không ảnh hưởng đến tình trạng cân bằng trên thị trường lao động.

HÌNH 4. Các loại hình thất nghiệp quan trọng nhất



Ở thời điểm T1, thất nghiệp chỉ là tạm thời (nền kinh tế ở mức thất nghiệp tự nhiên). Ở thời điểm T3, mặc dù số chỗ làm việc trống bằng hoặc nhiều hơn nhưng vẫn tồn tại một số lượng lớn những người thất nghiệp, chứng tỏ thị trường lao động bị mất cân đối về mặt cơ cấu. Ở thời điểm T2, nền kinh tế bị suy thoái, số chỗ làm việc trống ít, số người tìm việc nhiều, lúc này vừa tồn tại thất nghiệp cơ cấu, vừa tồn tại thất nghiệp nhu cầu (do giảm nhu cầu về lao động).

2. Các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến thất nghiệp thanh niên

Có nhiều nguyên nhân, nhưng có thể quy cho 3 nhóm nguyên nhân chính sau:

Thứ nhất, cung lao động thanh niên rất lớn trong khi cầu lao động lại rất chọn lọc. Về phía cung, tỷ lệ thanh niên tham gia lực lượng lao động rất lớn, đặc biệt là những người tìm việc lần đầu, những người mới tốt nghiệp các trường; hơn nữa nhiều thanh niên muốn làm thêm giờ để tăng thu nhập, và một số người trước đây tự nguyện thất nghiệp nhưng nay muốn làm việc để khẳng định mình. Về phía cầu, doanh nghiệp chọn người với yêu cầu ngày càng cao về trí lực, tâm lực, thể lực; trong khi đó, do chưa đủ đầu tư, cầu về lao động bị giảm sút nghiêm trọng, đặc biệt là với những ngành nghề sinh lợi ít.

Thứ hai, do thay đổi cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực, thành thị, nông thôn mà một số ngành ngày càng phát triển, một số ngành ngày một thu hẹp nhưng hệ thống giáo dục - đào tạo, định hướng nghề nghiệp và bản thân sự lựa chọn của thanh niên chưa phù hợp nên thanh niên thất nghiệp.

Thứ ba, do công nghệ mới, kỹ thuật mới đòi hỏi phải có tay nghề cao hơn, nhiều kỹ năng hơn trong khi trình độ nghề nghiệp của thanh niên còn hạn chế.

Hậu quả là, do những áp lực từ phía cầu lao động cũng như khiếm khuyết của cung lao động nên tỷ lệ thất nghiệp thanh niên thường cao hơn tỷ lệ thất nghiệp chung. Đặc biệt, thất nghiệp thanh niên thường mang

hai đặc điểm: tỷ lệ thất nghiệp đối với nữ thanh niên cao hơn so với nam giới; đồng thời tỷ lệ thất nghiệp dài hạn (trên 1 năm) trong thanh niên chiếm đa số.

Năm 2005 tỷ lệ thất nghiệp chung ở Việt Nam là 2,1%, thất nghiệp thành thị 5,3%, thất nghiệp thanh niên (15- 24 tuổi) 13,4% (trong đó thất nghiệp nữ thanh niên cao hơn thất nghiệp nam thanh niên khoảng 2- 3%) và thất nghiệp dài hạn chiếm trên 80% tổng số thanh niên thất nghiệp

3. Hậu quả kinh tế - xã hội của thất nghiệp thanh niên

• Hậu quả kinh tế:

Hậu quả kinh tế của tình trạng thất nghiệp phụ thuộc vào những chi phí liên quan đến thất nghiệp, cả trên giác độ từng hộ gia đình cũng như toàn xã hội.

Thất nghiệp dẫn đến "cú sốc" giảm sút thu nhập của hộ gia đình và mọi hậu quả tiêu cực đi kèm theo. Theo điều tra xã hội học, 93% những gia đình có người thất nghiệp không đạt thu nhập ở mức nhu cầu tối thiểu của xã hội, 52% gia đình thuộc diện nghèo đói.

Trên khía cạnh kinh tế vĩ mô, có thể chia ra làm hai loại chi phí liên quan đến thất nghiệp:

- Chi phí bằng tiền (chủ yếu là tiền từ ngân sách và các quỹ xã hội);

- Lãng phí sản phẩm xã hội do không sử dụng đầy đủ các yếu tố sẵn có của sản xuất xã hội.

Những chi phí bằng tiền bao gồm tiền từ ngân sách nhà nước và các quỹ của doanh nghiệp, cũng như của xã hội chi cho bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp mất việc làm, chi cho về hưu sớm cùng các chi phí xã hội cho đào tạo, đào tạo lại, dịch vụ việc làm từ những chương trình chống thất nghiệp. Xem xét chi phí cho thất nghiệp ở các nước OECD, bao gồm tiền bảo hiểm và trợ cấp thất nghiệp cùng những chương trình thị trường lao động tích cực cho thấy đó là những khoản chi rất lớn. Chẳng hạn: Thụy

Diễn chỉ trung bình cho một người thất nghiệp một năm là 35.570 USD; Đan Mạch: 26.693 USD; Đức: 23.063 USD; Pháp: 12.153 USD; Thụy Sĩ: 18.371 USD; Phần Lan: 10.884 USD; Áo, Bỉ, Hà Lan và Na Uy từ 8.500-9.500 USD (số liệu năm 1993). Ở các nước này, ngân sách dành cho các chương trình thị trường lao động thường từ 2-6% GDP.

Chi phí bằng tiền liên quan đến thất nghiệp còn bao gồm việc giảm thu ngân sách quốc gia. Người thất nghiệp không có thu nhập, không đóng thuế, chỉ đóng ít hoặc không đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội. Chi phí của Chính phủ cho tình trạng thất nghiệp lớn sẽ dẫn đến hậu quả gia tăng thâm hụt ngân sách.

Lãng phí nhất đối với xã hội là không sử dụng đầy đủ các yếu tố sẵn có của sản xuất. Lãng phí này được xác định theo định luật A.OKUN (mang tên nhà kinh tế người Anh), nó chỉ ra khoảng cách giữa GDP thực tế và GDP tiềm năng, tức GDP có được trong điều kiện đạt mục tiêu việc làm đầy đủ. Định luật này nói rằng: *cứ 1% vượt quá tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên thì GDP bị giảm 2,5%*. Vận dụng định luật này cho trường hợp nước ta, giả thiết tỷ lệ thất nghiệp tự nhiên là 6%, thực hiện phép quy đổi đơn giản cả thất nghiệp hữu hình đô thị và thất nghiệp trá hình ở nông thôn và khu vực doanh nghiệp nhà nước vào tỷ lệ chung, chúng ta xác định tỷ lệ thất nghiệp chung cho cả nước vào khoảng 20%. Như vậy, chúng ta đã lãng phí khoảng $(20 - 6) \times 2,5\% = 35\%$ GDP. Đây là nguyên nhân chính của tình trạng đói nghèo ở Việt Nam.

Hậu quả kinh tế của thất nghiệp còn phải kể đến những mất mát liên quan đến sự di cư ra nước ngoài của một bộ phận dân cư, chủ yếu là thanh niên có trình độ học vấn, tay nghề cao nhưng không tìm được việc làm ở trong nước.

• Hậu quả tâm lý xã hội:

Tăng nhanh thất nghiệp trở thành một trong những vấn đề nhức nhối nhất của xã

hội. Thất nghiệp không chỉ đồng nghĩa với tình trạng vật chất ngày càng xấu đi, mà còn kèm theo những hậu quả tâm lý-xã hội mà người thất nghiệp cũng như xã hội phải gánh chịu.

Những kết quả điều tra xã hội học và nghiên cứu kinh nghiệm chỉ ra rằng người mất việc làm sẽ trải qua những giai đoạn diễn biến tâm lý phức tạp. Giai đoạn đầu là sự lạc quan và tin tưởng vào việc tìm được chỗ làm việc mới, thời kỳ này thường ngắn. Giai đoạn tiếp theo là thời kỳ bi quan và mất dần hy vọng. Thời gian thất nghiệp kéo dài dẫn đến vô vọng và buông xuôi số phận, người thất nghiệp mặc cảm với chính mình, suy giảm tinh thần và khả năng tự tìm việc làm, phôi phai dần những kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp đã có.

Mất việc làm đồng nghĩa với không thể thoả mãn những nhu cầu cơ bản: nhu cầu hoạt động trong một tổ chức, tiếp xúc với môi trường ngoài gia đình, có cơ hội tự đánh giá và so sánh với những thành viên khác của tổ chức, định hướng hoạt động và tổ chức cơ cấu thời gian trong ngày, trong tuần.

Những vấn đề xã hội cơ bản đi kèm với thất nghiệp là: suy sụp thể lực và tinh thần, mâu thuẫn gia đình tăng, gia tăng tệ nạn xã hội và tội phạm hình sự. Thất nghiệp tạo ra các điều kiện để phát triển các loại tội phạm khác nhau: trộm cướp, hãm hiếp, giết người... và các tệ nạn xã hội: nghiện rượu, chích hút, đi điếm cũng như làm băng hoại các giá trị đạo đức, văn hóa của gia đình cũng như dân tộc. Kết quả điều tra mẫu của Cục Phòng chống tệ nạn xã hội (Bộ LĐTBXH) tại 41 tỉnh, thành phố năm 1998 cho thấy: 24,3% người nghiện ma túy là không có việc làm; 39,2% người nghiện là có việc làm nhưng không thường xuyên; với người tổ chức sử dụng ma túy, 46,3% trong số họ là không có việc làm, 29,3% là người có việc làm nhưng không thường xuyên. Đối với tệ nạn mại dâm, kết quả điều tra những năm gần đây cho thấy: 50% gái mại dâm trước hành nghề là không

có việc làm, 25% chỉ có việc làm một phần và 25% còn lại có việc làm nhưng thu nhập thấp. Các điều tra xã hội và tội phạm ở hầu hết các nước đều xác nhận: đối với thanh niên, rất dễ xảy ra tình trạng "tam giác đen", đó là "thất nghiệp- nghiện - tội phạm". Để thoát khỏi tam giác đen này là rất khó khăn, nhiều khi là điều không thể.

4. Xu hướng và các yếu tố định hướng nghề nghiệp thanh niên

4.1. Nghề và định hướng nghề nghiệp

• **Nghề:** là một dạng xác định của hoạt động lao động trong hệ thống phân công lao động; nó là tổng hợp những kiến thức và kỹ năng trong lao động mà con người tiếp thu được do kết quả đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm trong công việc.

Nghề có những đặc điểm:

- Là một công việc chuyên làm;
- Là phương tiện sinh sống gắn với cả hoặc phần lớn cuộc đời;
- Theo nghĩa rộng bao hàm cả lao động trí óc và lao động chân tay;
- Phù hợp với yêu cầu xã hội và có ích cho xã hội.

• **Trình độ nghề nghiệp:** là thước đo phản ánh mức độ phức tạp của lao động, bao hàm: kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp của người làm những công việc có mức độ phức tạp từ thấp đến cao. Trình độ nghề phản ánh đặc điểm, tính chất và yêu cầu về trình độ kỹ thuật, trình độ tổ chức sản xuất, tổ chức lao động trong mỗi thời kỳ phát triển của nền kinh tế.

Sự thành đạt của thanh niên có nhiều yếu tố, trong đó sự *lựa chọn nghề nghiệp* (phù hợp với khả năng, tính cách, sở thích và điều kiện của mình) và *trình độ nghề* đóng vai trò quyết định.

Thanh niên cần được định hướng *làm việc gì và làm như thế nào* ngay từ khi còn ngồi trên ghế trường phổ thông. *Một mặt*, trong một xã hội, không có việc làm nào là thấp kém, là sang trọng mà chỉ là việc làm đó có phù hợp hay không, thiên về lao động trí óc

hay chân tay, hướng phát triển nhiều hay ít. *Mặt khác*, trong một thế giới luôn luôn biến đổi và trong một xã hội học tập suốt đời thì luôn "có đất" cho những người có ý chí, nghị lực và có tinh thần làm việc sáng tạo.

• Có hai hướng tiếp cận định hướng nghề nghiệp:

Thứ nhất, từ phía bản thân thanh niên phải tự đánh giá và đi đến quyết định:

- Các thông tin về bản thân và về nghề nghiệp nói chung;
- Xác định mình là ai và mình muốn gì (năng lực, kỹ năng, tính cách, sự hứng thú, tinh thần trách nhiệm,...);
- Nghề nào sẽ phù hợp (văn phòng, lao động chân tay, nghệ thuật hay khoa học, làm việc cá nhân hay tập thể...);
- Học nghề ở đâu, ngắn hạn hay dài hạn;
- Khả năng thay đổi nghề nghiệp trong xã hội hiện đại.

Thứ hai, từ phía xã hội, từ phía cơ quan trợ giúp:

- Hoạt động của hệ thống các cơ quan tư vấn nghề nghiệp và việc làm (trung tâm tư vấn việc làm, hệ thống phương tiện đại chúng, hệ thống các trường, các tổ chức công đoàn, giới chủ,...).

- Nhà nước phải đào tạo những người có chuyên môn về tư vấn, hướng nghiệp; họ có khả năng đánh giá được năng lực, hứng thú, thiên hướng của thanh niên; họ phải cung cấp cập nhật những thông tin về TTLĐ, về đào tạo.

- Phải xây dựng hệ thống thông tin hướng nghiệp: mô tả việc làm và hướng nghiệp cho thanh niên.

4.2. Các yếu tố tác động đến định hướng nghề nghiệp

Điều tra và kết luận của các nhà xã hội học, những người chuyên nghiên cứu về thanh niên cho thấy: những nhu cầu ngày càng được thanh niên đánh giá cao bao gồm *nhu cầu tự khẳng định, được tôn trọng và hoàn thiện nhân cách*.

Thanh niên ngày nay hướng tới nhiều hơn các giá trị mang ý nghĩa thành đạt cá nhân, họ rất coi trọng năng lực, sự linh hoạt, tính trách nhiệm, tri thức, sự ham hiểu biết, thành đạt trong nghề nghiệp và cuộc sống, sống có văn hóa, tự chủ.

Các giá trị mang ý nghĩa sáp nhập, liên kết (đặc trưng của xu hướng tập thể, nhóm xã hội) được thanh niên đánh giá thấp hơn.

Khuynh hướng giá trị trên cho thấy tính đa dạng về định hướng giá trị của thanh niên.

Những giá trị này chịu ảnh hưởng mạnh mẽ dưới tác động của hệ thống giáo dục - đào tạo và định hướng nghề nghiệp trong mỗi quốc gia.

Theo đánh giá của các nhà xã hội học trên thế giới, có thể phân chia định hướng giá trị của thanh niên thành hai loại, loại có lợi và loại bất lợi cho sự phát triển xã hội. Xã hội cần định hướng nghề nghiệp cho thanh niên theo những giá trị có lợi cho sự phát triển.

BIỂU 1. Định hướng giá trị có lợi và bất lợi cho sự phát triển

Định hướng giá trị bất lợi	Định hướng giá trị có lợi
1. Tiêu cực, cam chịu theo số phận, theo sự may mắn.	1. Năng động, tích cực theo quan điểm duy vật.
2. Thành đạt để cốt có địa vị, uy tín.	2. Thành đạt do nỗ lực, quan tâm đến chất lượng, hiệu quả.
3. Thu động với tự nhiên.	3. Khám phá tự nhiên, kiểm soát bảo vệ môi trường
4. Nhìn vào hiện tại, hướng về quá khứ.	4. Hướng về tương lai, luôn luôn đổi mới.
5. Dựa vào cộng đồng, quá coi trọng hệ thống cấp bậc, chức vụ, các chế độ quyền lợi.	5. Hướng vào phát triển cá nhân, phát triển tính tự lực tự giác, kỷ luật, thông cảm, khoan dung, bình đẳng.

5. Kinh nghiệm thế giới trong định hướng nghề cho thanh niên

Kinh nghiệm thế giới cho thấy có hai vấn đề rất cần quan tâm trong định hướng nghề nghiệp cho thanh niên:

5.1. Sử dụng các công cụ đánh giá và phương pháp tự đánh giá về nghề nghiệp

Hệ thống định hướng nghề nghiệp ở các nước tiên tiến thường sử dụng các trắc nghiệm tâm lý - nghề nghiệp như là các công cụ đánh giá nhận thức và phi nhận thức về nghề nghiệp của thanh niên. Những trắc nghiệm nhận thức bao gồm trắc nghiệm về trí thông minh, về năng lực, về khả năng phán đoán; những trắc nghiệm phi nhận thức bao gồm những đánh giá về tính cách, về sở thích, hứng thú.

Phương pháp tự đánh giá, yêu cầu thanh niên tự đánh giá năng lực, sở thích của mình theo những nội dung đã nêu ở mục 4.1.

5.2. Chính sách thị trường lao động tích cực

Định hướng nghề nghiệp đúng và bảo đảm cho mọi người có việc làm thông qua *hệ thống giáo dục - đào tạo*, bởi vì:

- Đào tạo tạo cơ hội để người có trình độ và nghề nhất định có thể tìm được việc và ngăn ngừa mất việc;

- Đào tạo, học tập suốt đời là điều kiện phát triển có hiệu quả nên kinh tế: do sự tiến bộ kỹ thuật và thay đổi cơ cấu sản phẩm cho nên người lao động phải thích nghi. Đào tạo phải định hướng nghề nghiệp lại, đào tạo những kỹ năng mới để đáp ứng sự thay đổi đa dạng của sản xuất;

- Hoạt động đào tạo làm tăng tính cơ động, linh hoạt của người lao động trong phạm vi doanh nghiệp, vùng cũng như đất nước;

- Đào tạo kết hợp với tư vấn tâm lý thúc đẩy tính tích cực của thanh niên.

Các nước Thụy Điển, Bỉ, Anh, Pháp đã khá thành công trong tổ chức hệ thống đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

• Ở Pháp, ngay từ năm 1971 theo sáng kiến của Công đoàn đã có quy định của Chính phủ: mọi doanh nghiệp tuyển dụng trên 10 lao động phải trích 1% quỹ tiền lương cho việc đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao. Số tiền này có thể dùng trong doanh nghiệp hoặc đóng vào Quỹ đào tạo.

Tiền dùng để tổ chức, quản lý đào tạo và nâng cao tay nghề cho người lao động; đối với nâng cao tay nghề, chủ yếu là cho cán bộ kỹ thuật trung cấp, đại học.

Ở Pháp, từ năm 1949, Bộ Lao động đã lập ra Hiệp hội Đào tạo nghề nhà nước với 131 trường nghề của chính mình, ngân sách hàng năm là 5 tỷ Frank (80% từ ngân sách nhà nước, 20% từ những chủ doanh nghiệp). Hiện nay, hàng năm đào tạo 120 nghìn người, cấp bằng bán lãnh nghề và bậc cao hơn. Người học (cả đang làm việc và thất nghiệp) học từ 3 tháng đến 1 năm. Mỗi người với ít nhất 2 năm làm việc đều có quyền được đi đào tạo. Người chủ có trách nhiệm bố trí thời gian nghỉ vẫn hưởng lương để đi học, sau học về bắt buộc phải nhận lại làm việc. Khóa học gắn bó chặt chẽ với yêu cầu của doanh nghiệp, vì vậy học xong người thất nghiệp dễ tìm được việc làm ổn định.

• Ở Đức, có những hình thức đào tạo khác nhau do cơ quan lao động vùng, tổ chức công đoàn, tổ chức chủ doanh nghiệp tổ chức.

Chi phí khóa đào tạo đối với người thất nghiệp do cơ quan lao động trang trải, khóa đào tạo cho người đang làm việc do cơ quan lao động trang trải hoặc cơ quan lao động và doanh nghiệp cùng trang trải. Những người thất nghiệp học nghề được nhận trợ cấp và chi phí đi lại. Những người đang làm việc được nhận thu nhập hiện thời, mặc dù họ không làm việc trong thời gian tổ chức đào tạo gấp. Chương trình đào tạo gồm những nội dung chuẩn bị về lý thuyết và thực hành để thực hiện nhiều chức năng khác nhau trong phạm vi nhóm nghề. Người thất nghiệp trong vòng 6 tháng liên tục không tìm được việc thì bắt đầu học nghề mới.

• Ở Anh, người thất nghiệp đến 59 tuổi vẫn được tham gia các khóa đào tạo khác nhau. Mục đích của hoạt động đào tạo là bảo đảm mối liên hệ với thị trường lao động để không dẫn đến tình trạng người thất nghiệp không có định hướng hoặc quá bị quan, tự ti trong tìm việc, trong nâng cao trình độ hoặc thay đổi nghề. Khóa học kéo dài 6 tháng do các cơ quan giáo dục, tổ chức xã hội và doanh nghiệp thực hiện. Người thất nghiệp khi tham gia khóa học được nhận trợ cấp. Sinh viên đã tốt nghiệp mà thất nghiệp được nhận trợ cấp chỉ khi đã tham gia khóa học. Đối với những người thất nghiệp dài hạn thì tổ chức ra Câu lạc bộ việc làm (lao động, công việc) và khóa học "Bắt đầu lại". Những câu lạc bộ đầu tiên được lập ra ở Mỹ (Job clubs), ở Anh thì bắt đầu vào năm 1984. Hiện nay hình thức này rất phổ biến ở Anh và nhiều nước khác. Mọi người thất nghiệp trên 17 tuổi có thể tham gia câu lạc bộ cho đến khi tìm được việc. Thời gian tham gia câu lạc bộ trung bình của 1 người là 9 tuần. Câu lạc bộ tổ chức hoạt động đào tạo thành những nhóm nhỏ 8-16 người thất nghiệp, tập trung vào kỹ năng tìm việc, đặc biệt là những công việc "ẩn, ngầm" mà giới chủ sử dụng không thông báo tuyển. Thành viên câu lạc bộ khi tìm việc được tư vấn và sử dụng những phương tiện kỹ thuật của câu lạc bộ (điện thoại, máy chữ, báo, tạp chí), được chi tiền đi lại.

Khóa "Bắt đầu lại" nhằm mục đích trợ giúp những người thất nghiệp dài hạn giải quyết những vấn đề không chỉ liên quan đến tìm việc mà cả những vấn đề về sức khỏe và tâm lý. Nhiều hình thức đào tạo không chỉ nhằm mục đích chuẩn bị làm việc và còn về những sáng kiến tự tạo việc làm, tự đứng ra kinh doanh. Nội dung đào tạo và đào tạo lại phụ thuộc trước hết vào tình hình trên thị trường lao động địa phương và sự ưu tiên của người sử dụng lao động. Vai trò của giới chủ rất lớn nhằm đảm bảo phương hướng đào tạo phù hợp với xu hướng phát triển của doanh nghiệp.

Tuy với các điều kiện khác nhau, các nước phát triển có những chính sách và biện pháp khác nhau, chúng ta (Việt Nam) không thể áp dụng nguyên xi, nhưng cho phép chúng ta rút ra những kinh nghiệm:

- Hệ thống giáo dục phải phản ứng nhanh với những yêu cầu của thị trường lao động;

- Phương hướng đào tạo phải chú trọng vào việc nâng cao chất lượng và đáp ứng những yêu cầu phát triển của nền kinh tế;

- Cần phát triển đào tạo theo các nghề rộng (phạm vi rộng);

- Trường học cần khuyến khích thanh niên về tính tích cực và linh hoạt trong thay đổi ngành - nghề;

- Đào tạo không chỉ cho những người thất nghiệp hoặc bị đe dọa thất nghiệp mà cả cho những người làm việc nhưng cần kiến thức và kỹ năng rộng hơn để không mất việc hoặc

tạo điều kiện dễ dàng để chuyển chỗ làm việc;

- Chi phí hoạt động đào tạo ngoài việc lấy từ ngân sách nhà nước cần huy động sự tham gia của giới chủ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. ADB, Labor Market in Asia: *Promoting full, productive, and decent employment*, Asian Development Bank, 2005.
2. Jerzy Unolt, *Ekonomiczne Problemy Rynku Pracy*, Iterart BPS, Warszawa, 1996.
3. Richard Layard, Stephen Nickell, Richard Jackman, *The Unemployment Crisis*, Oxford University Press, 1995.
4. Dự án Giáo dục Kỹ thuật và Dạy nghề, *Định hướng nghề nghiệp và việc làm*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2004.
5. Viện Nghiên cứu Thanh niên, *Thế hệ trẻ Việt Nam - Nghiên cứu lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2001.