

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành luận văn này, tác giả đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ quý báu của các thầy cô, các anh chị và các bạn. Với lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc tôi xin được bày tỏ lời cảm ơn chân thành tới:

TS. Hoàng Bích Hồng, người đã hết lòng giúp đỡ, dạy bảo, động viên và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành đề tài luận văn tốt nghiệp **“Đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội”**, tại trường Đại học Lao động – Xã hội

Ban giám hiệu, Khoa sau đại học, các thầy giáo, cô giáo đã tận tình giảng dạy, truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm và tạo điều kiện học tập thuận lợi nhất cho tác giả trong thời gian học tập và nghiên cứu nhằm hoàn thành chương trình cao học.

Xin gửi lời cảm ơn chân thành tới lãnh đạo, cán bộ Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội cùng gia đình, bạn bè đã động viên, quan tâm, giúp đỡ, tạo điều kiện cho tôi trong suốt quá trình học tập và hoàn thành luận văn này.

Mặc dù đã rất cố gắng để hoàn thành luận văn, song không tránh được những thiếu sót. Xin kính mong nhận được những góp ý của các thầy, cô giáo để nội dung luận văn được hoàn chỉnh hơn nhằm áp dụng hiệu quả hơn nữa trong thực tiễn cho công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN ở nước ta nói chung và tại thành phố Hà Nội nói riêng.

Hà Nội, ngày 18 tháng 09 năm 2013

Lê Thị Hợp

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài luận văn “**Đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội**” là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là hoàn toàn trung thực.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này.

Người cam đoan

Lê Thị Hợp

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	
DANH MỤC BẢNG BIỂU ĐỒ THỊ.....	
MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP.	8
1.1. Một số khái niệm liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.....	8
1.1.1. Đào tạo nghề.....	8
1.1.2. Người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.	13
1.2. Vai trò và đặc điểm của đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp	18
1.2.1 Vai trò của đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.....	18
1.2.2. Đặc điểm của đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN....	19
1.3. Yêu cầu của đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.....	20
1.3.1. Về ngành nghề đào tạo.....	21
1.3.2. Về hình thức đào tạo.....	21
1.3.3. Về chất lượng đào tạo.	22
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp	22
1.4.1. Cơ sở vật chất.	22
1.4.2. Đội ngũ giáo viên.	23
1.4.3. Nguồn lực tài chính.....	23
1.4.4. Chính sách đào tạo nghề của Nhà nước.....	24
1.4.5. Điều kiện kinh tế- xã hội.....	24
1.4.6 Quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động.....	25
1.4.7 Hệ thống tư vấn nghề nghiệp và việc làm cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.....	26

1.5 Kinh nghiệm trong và ngoài nước trên lĩnh vực đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.....	27
1.5.1 Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN của một số nước thế giới.	27
1.5.2 Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp ở một số địa phương trong nước.....	33
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1.....	37
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	38
2.1 Khái quát điều kiện kinh tế - xã hội của Hà Nội	38
2.1.1 Điều kiện tự nhiên.	38
2.1.2 Điều kiện kinh tế - xã hội.....	38
2.2 Chính sách Bảo hiểm thất nghiệp.	41
2.2.1 Đối tượng của Bảo hiểm thất nghiệp.	42
2.2.2 Nguồn hình thành Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.	44
2.2.3 Cách thức tổ chức thực hiện.....	46
2.3 Tình hình thực hiện Bảo hiểm thất nghiệp ở Hà Nội.....	47
2.4. Thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.	50
2.4.1 Công tác tổ chức đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN	50
2.4.2 Công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội..	53
2.4.3. Đánh giá công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.....	63
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2.....	67
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.	68

3.1 Định hướng phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.	68
3.1.1 Định hướng phát triển công tác đào tạo nghề nói chung.....	68
3.1.2 Định hướng phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.....	70
3.1.3 Tuyên truyền nhằm thay đổi nhận thức của người lao động về đào tạo lại, nghề nghiệp và việc làm.....	70
3.1.4 Mở rộng quy mô nâng cao với chất lượng dạy nghề, đa dạng hóa hoạt động đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.	71
3.2. Mục tiêu phát triển chương trình dạy nghề	73
3.2.1 Mục tiêu chung	73
3.2.2 Mục tiêu cụ thể.	73
3.2.3 Lấy hiệu quả kinh tế xã hội là thước đo của đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.	75
3.3 Hệ thống các giải pháp.	76
3.3.1 Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề.....	76
3.3.2 Tăng cường cơ sở vật chất trang thiết bị kỹ thuật dạy nghề.....	80
3.3.3 Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động dạy nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.	81
3.3.4 Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp.	82
3.3.5 Nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.....	86
3.3.6 Đổi mới quản lý nhà nước về dạy nghề.....	88
3.3.7 Xây dựng mức kinh phí đào tạo cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.	89
3.3.8 Nâng cao hiệu quả hoạt động Trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm tư vấn cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp..	90

3.3.9 Xây dựng khung trình độ nghề quốc gia	92
3.3.10. Phát triển chương trình, giáo trình	95
3.3.11 Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề.....	95
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3.....	95
KẾT LUẬN.....	98
TÀI LIỆU KHAM KHẢO	100
PHỤ LỤC.....	102

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.

UBND	: Ủy ban nhân dân
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
ILO	: International Labour Organization
LĐ, TB &XH	: Lao động thương binh và Xã hội
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động
ĐHQHN	: Đại học quốc gia Hà Nội
CSDN	: Cơ sở dạy nghề
KTLĐ	: Kinh tế lao động
CHLB	: Cộng hòa liên bang
HN	: Học nghề
QĐ	: Quyết định
TCTN	: Trợ cấp thất nghiệp
TTGTVL	: Trung tâm giới thiệu việc làm
GTVL	: Giới thiệu việc làm
NĐ – CP	: Nghị định – Chính phủ
CNH – HĐH	: Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
CNKT	: Công nhân kỹ thuật
CBCNVC	: Cán bộ công nhân viên chức
GVGD	: Giáo viên giảng dạy
THCN	: Trung học chuyên nghiệp
GDP	: Gross Domestic Product (Tổng sản phẩm quốc nội)
ASEAN	: Association of Southeast Asian Nations.

DANH MỤC BẢNG BIỂU ĐỒ THỊ

Biểu đồ 1.1 Tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ tăng trưởng việc làm.....	29
Biểu đồ 1.2 Tỷ lệ tăng trưởng việc làm.....	30
Bảng 2.1 Tình hình thực hiện BHTN trên địa bàn Hà Nội	48,49
Bảng 2.2 Cơ sở vật chất kỹ thuật của một số cơ sở dạy nghề	54
Bảng 2.3 Cán bộ đào tạo nghề tại các cơ sở đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN	55
Bảng 2.4 Số người được hỗ trợ học nghề	57
Bảng 2.5 Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho NLĐ hưởng BHTN tại TTGTVL Hà Nội	59
Bảng 2.6 Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho NLĐ hưởng BHTN tại Trung tâm BKW	59
Bảng 2.7 Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho NLĐ hưởng BHTN tại Trung tâm dạy nghề quận Hai Bà Trưng.....	60
Bảng 2.8 Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho NLĐ hưởng BHTN tại kế toán VAFT Việt Nam.....	61
Bảng 2.9 Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho NLĐ hưởng BHTN tại công ty TNHH Bách Khoa	62
Phụ lục 1: Cơ sở vật chất của một số cơ sở dạy nghề	102
Phụ lục 2 Một số hình ảnh của học viên tham gia khóa học nghề	103

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Từ khi nền kinh tế chuyển sang nền kinh tế thị trường và bước vào thời kỳ hội nhập kinh tế Thế giới, bên cạnh thành tựu đã đạt được về kinh tế - xã hội thì tình trạng thất nghiệp là một trong những vấn đề bức xúc ở Việt Nam nói chung và Thủ đô Hà Nội nói riêng. Đặc biệt, sau khi mở rộng địa giới hành chính, dân số của Thành phố tuy lớn nhưng sự mất cân đối giữa cung - cầu lao động khá rõ nét, chất lượng cung qua đào tạo giảm hơn so với trước. Hàng năm, Hà Nội có khoảng trên dưới 75.000 người bước vào độ tuổi lao động nhưng khả năng thu hút lao động của nền kinh tế lại có hạn. Trong khi đó tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu từ cuối năm 2008 đến nay, đã buộc các doanh nghiệp phải cơ cấu lại sản xuất, sắp xếp lại lao động, tiết kiệm chi phí nhân công, cắt giảm lao động. Cộng với quá trình CNH – HĐH và chủ trương di dời các cơ sở sản xuất gây ô nhiễm môi trường ra khỏi nội đô của UBND thành phố Hà Nội đã làm cho một số lượng không nhỏ lao động do nhiều nguyên nhân khác nhau đã bị mất việc làm, đời sống khó khăn, ảnh hưởng đến trật tự an sinh xã hội. Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) ra đời góp phần ổn định đời sống, hỗ trợ người lao động được học nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm nhằm sớm đưa họ trở lại với thị trường lao động.

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp nằm trong hệ thống an sinh xã hội là một trong những công cụ giữ nền kinh tế thị trường phát triển bền vững. BHTN là một trong những trụ cột của hệ thống an sinh xã hội, là biện pháp góp phần hỗ trợ cho người lao động (NLD) trong nền kinh tế thị trường, đồng thời cũng làm giảm bớt gánh nặng cho ngân sách nhà nước và doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp nhỏ và các doanh nghiệp đang gặp khó khăn về tài chính. Bởi vì, các doanh nghiệp vừa và nhỏ có nhiều yếu thế trên thị trường lao động hơn như; nguồn vốn, chi phí đầu tư, nhân lực,...chưa đáp ứng đầy đủ với điều kiện kinh tế - xã hội.

Để giúp hoàn thiện thêm chính sách BHTN, góp phần ổn định kinh tế - xã hội trên địa bàn Thủ đô. Đây chính là lý do tôi chọn đề tài “ **Đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội**” làm luận văn tốt nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan.

- Tình hình nghiên cứu ngoài nước.

Thất nghiệp và lạm phát là hai vấn đề có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, đồng thời đây cũng chính là hai vấn đề nan giải và khó khăn cho chính phủ của các nước. Vì vậy, ngay sau khi ra đời ILO đã phê chuẩn công ước thất nghiệp. Có hai loại chính sách mà nhiều nước đã hoạch định và thực hiện đó là: chính sách BHTN và BHXH (bao gồm chế độ hưởng BHTN). Một số nhà khoa học đã công bố công trình nghiên cứu liên quan đến BHTN. Điển hình Cộng hòa liên bang Đức có Schmid, ở Nga có V Paplốp...

Nhìn chung những công trình nghiên cứu của các tác giả mới chỉ tập trung vào phản ánh tình trạng thất nghiệp, nguyên nhân và hậu quả thất nghiệp trong một giai đoạn nào đó ở những nước và những khu vực nào đó trên thế giới.

- Tình hình nghiên cứu trong nước.

Bảo hiểm thất nghiệp đi vào cuộc sống đã đáp ứng được những mục tiêu cơ bản của chính sách, đối tượng tham gia và thụ hưởng ngày càng đông. Tuy nhiên, sau ba năm thực hiện, từ chính sách đến cơ chế vận hành đã bộc lộ nhiều bất cập, vướng mắc về đối tượng tham gia, quy trình đóng và hưởng chế độ bảo hiểm, việc giải quyết chính sách chưa sát thực tế...

Cùng với việc chi trả trợ cấp thất nghiệp, thì việc tư vấn, giới thiệu việc làm và hỗ trợ học nghề được coi là một nhiệm vụ quan trọng của chính sách BHTN, giúp NLĐ nhanh chóng tái hòa nhập lại thị trường lao động. Tuy nhiên, thực tế tại các địa phương cho thấy sau ba năm thực hiện, NLĐ khi thất nghiệp mới chỉ quan tâm đến việc nhận được bao nhiêu tiền trợ cấp, chứ chưa

thật sự quan tâm đến cái gốc của chính sách là hỗ trợ học nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm mới, cho nên hiệu quả của công tác này quá thấp.

Thống kê tại TP Hồ Chí Minh, địa phương có số lao động đăng ký thất nghiệp nhiều nhất cả nước cho thấy, năm 2011, có 89.950 lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp nhưng chỉ có 44 người đề nghị được học nghề và 334 người được tư vấn, giới thiệu việc làm.

Tại Bình Dương, tỉnh có số người đăng ký thất nghiệp chiếm hơn 20% số người đăng ký thất nghiệp cả nước, từ tháng 1-2010 đến tháng 4-2012 có 95.875 người được hưởng chế độ thất nghiệp, chỉ có 11 người được hỗ trợ học nghề. Số tiền hỗ trợ học nghề cho người thất nghiệp là 12,6 triệu đồng, một con số quá nhỏ so với 339 tỷ đồng cho việc chi trả trợ cấp thất nghiệp của địa phương. Tại Đà Nẵng, sau ba năm thực hiện chỉ có 04 trường hợp đăng ký học nghề.

Theo thống kê của BHXH Việt Nam cho thấy kinh phí chi trả cho chính sách BHTN chủ yếu là chi trả trợ cấp thất nghiệp. Số người học nghề chiếm tỷ lệ rất thấp và chưa hiệu quả. Năm 2010, chỉ có 0,04% số người và 0,04% số tiền được chi cho học nghề, tỷ lệ này sang năm 2011 cũng chỉ nhích lên 0,11% và 0,04%.

Đây cũng là tình trạng chung của nhiều địa phương. Nguyên nhân chủ yếu là, mức hỗ trợ học nghề cho người lao động thất nghiệp theo quy định hiện nay là quá thấp, tối đa 300 nghìn đồng/người/tháng; thời gian hỗ trợ học nghề ngắn; danh mục ngành nghề đào tạo còn đơn giản, không đa dạng cho nên không thu hút được người lao động tham gia.

Một nguyên nhân khác được Phó Cục trưởng Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐ-TB và XH) Lê Quang Trung lý giải là hiện nay người thất nghiệp chủ yếu là lao động phổ thông, trong khi nhu cầu lao động phổ thông ở nước ta rất lớn, cho nên người lao động dễ tìm lại được việc làm sau khi mất việc. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng chủ yếu tuyển dụng lao động phổ thông dù người lao động có qua đào tạo họ cũng chỉ trả lương

theo vị trí công việc của lao động phổ thông. Như công ty Canon Việt Nam mỗi năm tuyển hơn mười nghìn lao động, sau khi tuyển lao động được đào tạo một tuần và trả lương như nhau không phân biệt người đã qua đào tạo hay chưa.

Chính sách BHTN sau ba năm thực hiện đã có 7,9 triệu người tham gia, giải quyết trợ cấp thất nghiệp cho gần 600 nghìn người, đã khẳng định đây là chỗ dựa cho người lao động khi mất việc làm. Chính sách ưu tiên trong hỗ trợ đào tạo nghề và giới thiệu việc làm mới cho người lao động để họ sớm trở lại thị trường lao động.

Những năm qua ở Việt Nam đã có nhiều người quan tâm và nghiên cứu về chính sách Bảo hiểm thất nghiệp theo nhiều góc độ khác nhau. Trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển đổi và thị trường lao động đang được hình thành nên chưa có các công trình nghiên cứu mà chủ yếu là những bài báo khoa học viết về thất nghiệp, xây dựng chính sách bảo hiểm thất nghiệp hoặc liên quan đến vấn đề này dưới góc độ lý luận và kinh nghiệm của các nước trên thế giới. Trong đó có một số nghiên cứu tiêu biểu: “ *Tổ chức bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường*” của T.S Nguyễn Văn Định và các cộng sự của bộ môn Kinh tế Bảo hiểm – Trường Đại học kinh tế Quốc Dân được thực hiện năm 2000; “ *Cơ chế tạo nguồn và tổ chức thực hiện bảo hiểm thất nghiệp*” (thực hiện năm 2003) Vụ chính sách Lao động và Việc làm, Bộ LĐTB &XH; “ *Mối quan hệ giữa chế độ Bảo hiểm thất nghiệp với chế độ Bảo hiểm xã hội và giải quyết việc làm*”; Tạp chí Bảo hiểm xã hội, 11/2005, tr. 27-29, của T.S Lê Thị Hoài Thu Bộ môn Luật Kinh doanh, Khoa Luật – ĐHQGHN; “ *Tổ chức bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam*” của PGS TS Nguyễn Văn Định, Trường Đại học kinh tế Quốc Dân năm 2008.

Các công trình nghiên cứu, bài viết trên mới chỉ đề cập riêng lẻ, bức xúc trong lĩnh vực việc làm, thất nghiệp. Vì thế, chưa có công trình nghiên cứu khoa học toàn diện đánh giá công tác đào tạo nghề ở Việt Nam nói chung và Hà Nội nói riêng cho NLĐ hưởng BHTN.

3. Mục tiêu nghiên cứu.

Nghiên cứu các vấn đề lý luận, thực tiễn và đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN, thực trạng đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp từ đó đề xuất các giải pháp hữu hiệu đẩy mạnh đào tạo nghề, thúc đẩy tạo việc làm cho người lao động hưởng BHTN đáp ứng yêu cầu mới của phát triển kinh tế xã hội đồng thời nhanh trở lại với thị trường lao động.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận về đào tạo nghề, đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.
- Phân tích thực trạng công tác đào tạo nghề cho đối tượng hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.
- Đánh giá những ưu điểm, những tồn tại và nguyên nhân của những tồn tại đó.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

5. Đối tượng nghiên cứu.

- Vấn đề đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.
- Những người lao động đã có việc làm, bị thất nghiệp.

6. Phạm vi nghiên cứu.

Phạm vi về nội dung: Luận văn nghiên cứu các vấn đề chủ yếu sau:

- Một số khái niệm liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.
- Vai trò và đặc điểm của đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.
- Yêu cầu của đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN .
- Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.

- Thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội.
- Các giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu hoạt động đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội.

Về thời gian nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trong vòng 3 năm từ năm 2010 - 2012.

7. Phương pháp nghiên cứu.

Luận văn chủ yếu sử dụng các tài liệu thứ cấp và kết hợp sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau :

- Phương pháp phân tích thống kê.

Phân tích các số liệu thống kê của Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội.

- Phương pháp phân tích tổng hợp.

Thông tin và số liệu thứ cấp được thu thập từ sách, báo, tạp chí chuyên ngành, mạng internet, các tài liệu từ các hội thảo chuyên đề về BHTN. Các nghị định, thông tư, văn bản của Chính phủ, Bộ LĐTB & XH, Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Đặc biệt phương pháp duy vật biện chứng được sử dụng làm nền tảng, chỉ đạo toàn diện các vấn đề nghiên cứu trong luận văn.

8. Đóng góp của luận văn.

Lý giải vì sao công tác đào tạo nghề vẫn chưa được hoàn thiện thực sự góp phần đưa người lao động tái hòa nhập với thị trường lao động.

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

- Phân tích và đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

- Đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

9. Cấu trúc luận văn:

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Chương 3: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP.

1.1. Một số khái niệm liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

1.1.1. Đào tạo nghề.

1.1.1.1. Khái niệm đào tạo nghề.

Để hiểu rõ khái niệm đào tạo nghề, ta tìm hiểu thêm khái niệm về nghề. Cho đến nay thuật ngữ “*nghề*” được hiểu và định nghĩa theo nhiều cách khác nhau.

Có thể hệ thống và phân tích một số khái niệm về nghề của một số nước trên thế giới như sau:

Ở Nga các nhà khoa học đưa ra khái niệm: “*Nghề là một hoạt động lao động đòi hỏi có sự đào tạo nhất định và thường có nguồn gốc của sự sinh tồn*”. Tại Pháp, thì nghề được hiểu, đó là “*một loại lao động có thói quen về kỹ năng, kỹ xảo của một người để từ đó tìm ra phương tiện sống*”. Còn ở Anh thì khái niệm nghề được quan niệm cao hơn, nghề “*là công việc chuyên môn đòi hỏi có một sự đào tạo trong khoa học nghệ thuật*”. Còn trong khi đó, người Đức là quan niệm rằng: “*nghề là hoạt động cần thiết cho xã hội ở một lĩnh vực lao động nhất định đòi hỏi phải được đào tạo ở trình độ nào đó*”.

Còn ở Việt Nam, nhiều định nghĩa nghề được đưa ra song chưa được thống nhất, tập hợp lại, nghề được quan niệm “*là một tập hợp lao động do sự phân công lao động xã hội quy định mà giá trị nó được trao đổi được. Nghề mang tính chất tương đối, nó phát sinh, phát triển hay mất đi do trình độ của nền sản xuất và nhu cầu xã hội*” [3, 15]

Theo giáo trình Kinh tế lao động của trường ĐH KTQD thì khái niệm nghề: *là một dạng xác định của hoạt động trong hệ thống phân công lao động của xã hội, là toàn bộ kiến thức (hiểu biết) và kỹ năng mà một người lao động cần có để thực hiện các hoạt động xã hội nhất định trong một lĩnh vực lao động nhất định.*

Nhưng cũng có quan niệm cho rằng, những chuyên môn có những đặc điểm chung, gần giống nhau được xếp thành một nhóm chuyên môn và được gọi là nghề. Nghề là tập hợp của một nhóm chuyên môn cùng loại gần giống nhau.

Tuy nhiên thì các khái niệm trên được hiểu dưới nhiều góc độ khác nhau song thì chúng ta có thể nhận thấy một số nét đặc trưng như sau:

- Nghề là hoạt động, là công việc lao động của con người được lặp đi lặp lại.

- Nghề được hình thành do sự phân công lao động xã hội, phù hợp với yêu cầu xã hội và là phương tiện để sinh sống.

- Nghề là lao động kỹ năng, kỹ xảo chuyên biệt có giá trị tương đối trong xã hội đòi hỏi phải có một quá trình đào tạo nhất định. Vì vậy mà, đào tạo nghề, dạy nghề là yêu cầu tất yếu bắt nguồn từ chính bản chất, đặc trưng của chính nó.

Đào tạo nghề là thuật ngữ nâng cao chất lượng nguồn lao động. Nói tới nâng cao chất lượng nguồn lao động có thuật ngữ đào tạo nghề. Thuật ngữ này được hiểu theo nhiều phạm vi khác nhau.

Theo từ điển Bách khoa toàn thư: “*đào tạo nghề đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định*”..

Có nhiều dạng đào tạo khác nhau: Đào tạo cơ bản; đào tạo chuyên sâu; đào tạo chuyên môn; đào tạo nghề; đào tạo ban đầu; đào tạo lại; đào tạo tập trung và đào tạo tại chức; đào tạo từ xa; đào tạo qua trường lớp và tự đào tạo;... Như vậy, đào tạo nghề là một trong các dạng đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lao động.

Đào tạo nghề bao gồm hai quá trình: Dạy nghề và học nghề.

Dạy nghề được hiểu theo nghĩa chung là tổng thể các hoạt động truyền nghề đến người học nghề. Hiểu theo nghĩa đầy đủ, đó là quá trình giảng viên truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để các học viên có được một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo, thành thạo nhất định về nghề nghiệp.

Theo giáo trình KTLĐ của trường ĐH KTQD thì đào tạo nghề được tác giả trình bày là: “ *Đào tạo nguồn nhân lực là quá trình trang bị kiến thức nhất định về chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động, để họ có thể đảm nhận được một số công việc nhất định*”.

Còn theo luật dạy nghề của Quốc hội khóa XI Kỳ họp thứ 10 số 76/2006 QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 thì khái niệm đào tạo nghề được hiểu: “ *Đào tạo nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học*”

Như vậy, khái niệm này đã không chỉ dừng lại ở trang bị những kiến thức và kỹ năng cơ bản mà còn đề cập đến thái độ lao động cơ bản. Điều này thể hiện tính nhân văn, tinh thần xã hội chủ nghĩa, đề cao người lao động ngay trong quan niệm về lao động chứ không chỉ coi lao động là một nguồn “*Vốn nhân lực*”, coi công nhân như là cái máy sản xuất. Nó cũng thể hiện sự đầy đủ hơn về vấn đề tinh thần và kỷ luật lao động - một yếu tố vô cùng quan trọng trong hoạt động sản xuất công nghệ và kỹ thuật tiên tiến hiện nay.

Học nghề là quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và thực hành của người lao động để đạt được một trình độ nhất định.

1.1.1.2. Phân loại đào tạo nghề.

Đào tạo nghề cho người lao động là quá trình giáo dục kỹ thuật sản xuất cho người lao động để họ nắm vững một nghề, một chuyên môn bao gồm cả những người đã có nghề, có chuyên môn rồi hay học để làm nghề có chuyên môn khác.

Theo mức độ của truyền bá kiến thức nghề có đào tạo nghề mới, đào tạo lại nghề và bồi dưỡng nâng cao tay nghề.

Đào tạo mới: là hình thức đào tạo nghề áp dụng cho những người chưa có chuyên môn chưa có nghề. Gồm những người đến tuổi lao động chưa được học nghề hoặc những người trong độ tuổi lao động nhưng trước đó chưa học được nghề. Đào tạo mới nhằm đáp ứng tăng thêm lao động có trình độ, tay nghề cao cho xã hội. Vì vậy, đào tạo mới có thể thực hiện ở các cơ sở đào tạo nghề chuyên nghiệp hoặc truyền nghề trong từng cơ sở sản xuất kinh doanh.

Đào tạo lại nghề: là quá trình đào tạo nghề áp dụng cho những người đã có nghề, có chuyên môn, song vì yêu cầu mới của sản xuất và tiến bộ kỹ thuật dẫn đến việc thay đổi cơ cấu ngành nghề, trình độ chuyên môn, nghề của họ không còn phù hợp nữa, đòi hỏi phải chuyển sang nghề khác, chuyên môn khác. Đào tạo lại nhằm tạo cho NLĐ có cơ hội học tập một lĩnh vực chuyên môn mới để thay đổi nghề. Vì vậy, đào tạo lại nghề thường được đào tạo ở các cơ sở đào tạo chuyên, những nơi có đầy đủ phương tiện đào tạo cập nhật các kiến thức nghề mới.

Đào tạo nâng cao trình độ lành nghề: là quá trình bồi dưỡng, cập nhật hóa kiến thức còn thiếu, đã lạc hậu, bổ túc nghề, đào tạo thêm hoặc củng cố các khả năng nghề nghiệp theo từng chuyên môn và thường được xác nhận bằng một chứng chỉ hay nâng cao kiến thức, kinh nghiệm để người lao động có thể đảm nhận những công việc phức tạp hơn. Bồi dưỡng nâng cao tay nghề cũng thường được thực hiện ở các cơ sở đào tạo chuyên môn.

Các thuật ngữ trên được sử dụng trường hợp đào tạo nghề cho lao động quản lý và đào tạo nghề cho lao động trực tiếp.

- Xét theo thời gian của đào tạo nghề:

Đào tạo ngắn hạn: là thời gian đào nghề dưới một năm, chủ yếu với đối tượng phổ cập nghề.

Đào tạo dài hạn: là thời gian đào tạo nghề từ một năm trở lên chủ yếu đào tạo công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ.

Ở các cấp độ của dạy nghề có bằng cao đẳng, trung cấp và chứng chỉ nghề. Ở các nước, trong đó có Việt Nam hệ thống đào tạo chuyên nghiệp về nghề lập thành một hệ thống từ đại học đến bồi dưỡng nghề. Trong đó đào tạo nghề được xác định từ cao đẳng đến bồi dưỡng nghề. Vì vậy, NLD có nhiều cơ hội tham gia vào quá trình đào tạo nghề đáp ứng với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

1.1.1.3. Các hình thức đào tạo nghề.

Đào tạo nghề cho lao động hưởng BHTN với đối tượng đa dạng, với nhiều đặc điểm, đặc thù. Vì đây, là hoạt động rất phong phú và phức tạp, có thể phân thành các loại hoạt động khác nhau, tùy theo các tiêu chí phân loại có thể phân thành các hình thức đào tạo nghề như sau:

Thứ nhất là theo đối tượng: Đào tạo nghề có thể phân thành; Đào tạo nghề cho lao động quản lý: giám đốc, đốc công, tổ trưởng, ... và đào tạo nghề cho lao động gián tiếp: đào tạo nghề cho lao động thất nghiệp. Đào tạo nghề cho lao động quản lý được hiểu theo nghĩa rộng của đào tạo, khi coi quản lý là một nghề của người quản lý; đào tạo nghề thường gắn trực tiếp với hoạt động đào tạo cho người lao động trực tiếp mang tính kỹ thuật như nghề may, nghề sửa chữa xe máy...

Thứ hai là theo phương thức: Đào tạo nghề có thể phân thành; dạy nghề và truyền nghề. Dạy nghề là truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để những người lao động hưởng BHTN có một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo sự khéo léo và thành thực nhất định về nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Dạy nghề gắn với các tổ chức chuyên hoạt động dạy nghề. Truyền nghề là truyền bá kỹ năng thực hành để những người lao động hưởng BHTN có một trình độ kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo, và thành thực nhất định về nghề nghiệp.

Dạy nghề là phương thức đào tạo nghề có tổ chức nên có hệ thống cơ sở vật chất, chương trình đội ngũ giáo viên đào tạo có chất lượng so với các phương thức khác. Kết quả của việc đào tạo nghề theo phương thức này

thường lớn về số lượng, có hiệu quả cao về hoạt động đào tạo, đặc biệt người học có thời gian tập trung cho việc học, nên chất lượng học tập cao. Thực tế thì cùng một nghề nhưng áp dụng ở mỗi lĩnh vực có khác nhau nên đào tạo nghề qua các cơ sở đào tạo không thể đi vào các hoạt động đặc thù của các cơ sở NSDLĐ cụ thể. Vì vậy mà NLD được đào tạo nghề sau khi được tuyển dụng thường sau thời gian tập sự mới có thể thích ứng với công việc ở chính nghề được đào tạo.

Truyền nghề là phương thức đào tạo nghề của từng cơ sở sản xuất kinh doanh, đặc biệt là trong các gia đình làm nghề thủ công truyền thống. Truyền nghề có ưu điểm là nội dung đào tạo nghề rất sát với môi trường và tính chất nghề đó được hoạt động, bởi vì người lao động được đào tạo các nghề chuyên sâu mà người đó sẽ làm ngay ở chính cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, thì truyền nghề diễn ra với quy mô nhỏ. Vì vậy, xét trên khía cạnh của đào tạo nghề thì hiệu quả truyền nghề không cao.

1.1.2. Người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

1.1.2.1. Khái niệm thất nghiệp.

Thất nghiệp, trong kinh tế học, là tình trạng người lao động muốn có việc làm mà không tìm được việc làm (từ Hán - Việt thất: mất mát, nghiệp: việc làm). Tỷ lệ thất nghiệp là phần trăm số người lao động không có việc làm trên tổng số lực lượng lao động xã hội.

Lịch sử của tình trạng thất nghiệp chính là lịch sử của công cuộc công nghiệp hóa – hiện đại hóa. Ở nông thôn, mặc dù có tình trạng thiếu việc làm, thất nghiệp một phần, làm việc ít thời gian ở nông thôn, nhưng thất nghiệp không bị coi là vấn đề nghiêm trọng.

Theo John Maynard Keynes – một nhà kinh tế học được coi là có nghiên cứu khá thành công về thất nghiệp cho rằng: *“Vấn đề thất nghiệp không phải là hiện tượng độc lập của nền kinh tế mà đó là kết quả của các quy luật nhất định để đạt được sự cân bằng của hệ thống kinh tế”*. Theo ông nạn thất nghiệp tồn tại dưới dạng bắt buộc mà trong đó *“tổng cung về lao*

động của những người lao động muốn làm việc với tiền lương danh nghĩa tại một thời điểm lớn hơn khối lượng việc làm hiện có”.

Samuelson – một trong số các nhà kinh tế học hiện đại đã đưa ra lý thuyết mới về thất nghiệp: *“Đó là hiện tượng người có năng lực lao động không có cơ hội tham gia lao động xã hội, bị tách khỏi tư liệu sản xuất. Và trong nền kinh tế thị trường, luôn luôn tồn tại một bộ phận người lao động bị thất nghiệp. Tỷ lệ thất nghiệp cao hay thấp phụ thuộc rất nhiều vào khả năng giải quyết việc làm của Chính phủ và sự đấu tranh của giới thợ đối với giới chủ”.*

Các quan điểm khác nhau đúng theo những cách khác nhau đã góp phần đưa ra một cái nhìn toàn diện về thất nghiệp.

Tại hội nghị Quốc tế về thống kê lao động lần thứ 13 tại Geneve năm 1982 về Thống kê dân số hoạt động kinh tế, việc làm, thất nghiệp vừa thiếu việc làm đã thống nhất đưa ra khái niệm về thất nghiệp như sau: *“Thất nghiệp bao gồm toàn bộ số người ở độ tuổi quy định trong thời gian điều tra có khả năng làm việc, không có việc làm và đang đi tìm kiếm việc làm”.*

Từ định nghĩa về thất nghiệp, ILO đã đưa ra bốn tiêu chí cơ bản để xác định *“người thất nghiệp”* đó là: trong độ tuổi lao động; có khả năng lao động đang không có việc làm, đang đi tìm việc làm. Nhìn chung, các tiêu chí này mang tính khái quát cao, đã được nhiều nước tán thành và được lấy làm cơ sở để vận dụng tại Việt Nam khi đưa ra những khái niệm về người thất nghiệp. Ví dụ như: Trong Luật bảo hiểm thất nghiệp ở CHLB Đức (1969) định nghĩa: *“Người thất nghiệp là người lao động tạm thời không có quan hệ lao động hoặc chỉ thực hiện công tác ngắn hạn”.* Ở Trung Quốc người thất nghiệp là: *“Người trong độ tuổi lao động, có sức lao động, mong muốn tìm việc nhưng không có việc”.* Ở Pháp, người thất nghiệp *“là người không có việc làm, có điều kiện làm việc và đang tìm việc làm”.*

Việc đưa ra một khái niệm hoàn chỉnh về *“người thất nghiệp”* là rất quan trọng, từ đây sẽ tạo một cơ sở chung giúp cơ quan Nhà nước có những thống

kê chính xác về tình trạng thất nghiệp, và đề ra những chính sách khắc phục tình trạng thất nghiệp và những hậu quả của nó phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của quốc gia. Ở Việt Nam từ khi chuyển đổi nền kinh tế sang cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, thuật ngữ “*thất nghiệp*” được đề cập đến trong những văn kiện quan trọng của Đảng và Nhà nước ta (khởi đầu là Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII) và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2001- 2010, giai đoạn 2010 - 2020.

Một số nhà nghiên cứu khoa học Việt Nam đã đưa ra những khái niệm về thất nghiệp như: “*Thất nghiệp là hiện tượng mà người có sức lao động, có nghề, muốn đi làm việc, không có việc làm và đã đăng ký ở cơ quan có thẩm quyền*” (Kỷ yếu hội thảo khoa học 1988 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). “*Thất nghiệp là tình trạng trong đó người có sức lao động trong độ tuổi lao động không có việc làm và đang cần tìm một việc làm có trả công*” (Đề tài khoa học cấp Bộ (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) năm 1996).

Tại khoản 4 điều 3 Luật BHXH năm 2006 thì “*người thất nghiệp*” là: “*người đang đóng bảo hiểm thất nghiệp mà bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc nhưng chưa tìm được việc làm*”.

Như vậy, có thể tham khảo các tiêu chí của ILO để xây dựng khái niệm về “*Người thất nghiệp*” theo hướng toàn diện hơn, chẳng hạn: “*Người thất nghiệp là người trong độ tuổi lao động và có khả năng làm việc, hiện không có việc làm đem lại thu nhập, đang tích cực tìm việc và sẵn sàng làm việc*”.

1.1.2.2. Chế độ đối với người lao động thất nghiệp.

Sự ra đời của chính sách bảo hiểm thất nghiệp là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước, là công cụ hữu ích hỗ trợ, bảo vệ NLĐ không may bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc; bên cạnh trợ cấp một khoản tài chính nhằm bù đắp một phần thu nhập của NLĐ bị mất do thất nghiệp bằng chế độ trợ cấp thất nghiệp hàng tháng, nhưng quan trọng hơn còn được hưởng chế độ bảo hiểm y tế; hỗ trợ học nghề; tư vấn, giới thiệu

việc làm miễn phí để giúp cho người lao động thất nghiệp nhanh chóng tìm kiếm được việc làm mới thích hợp và tăng thu nhập ổn định cuộc sống.

Các chế độ giúp cho người lao động hưởng BHTN

Mức hỗ trợ hàng tháng

- Mức hỗ trợ hàng tháng = 60% mức tiền lương bình quân liên kế của 6 tháng trước nghỉ việc, hoặc chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật.

Hỗ trợ học nghề

NLĐ đang hưởng trợ cấp thất nghiệp có nhu cầu học nghề được hỗ trợ học nghề thực hiện thông qua các cơ sở dạy nghề. Không hỗ trợ bằng tiền để người lao động tự học nghề.

- Mức hỗ trợ học nghề cho người lao động bằng mức chi phí học nghề trình độ sơ cấp theo quy định của pháp luật dạy nghề. Trường hợp người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp có nhu cầu học nghề với mức chi phí cao hơn mức chi phí học nghề trình độ sơ cấp theo quy định của pháp luật thì phần vượt quá mức chi phí học nghề trình độ sơ cấp do NLĐ chi trả.

- Thời gian được hỗ trợ học nghề phụ thuộc vào thời gian đào tạo nghề của từng nghề và từng NLĐ nhưng không quá 06 tháng. Thời gian bắt đầu để được hỗ trợ học nghề tính từ ngày NLĐ được hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng.

Hỗ trợ tìm việc làm:

- NLĐ đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được Trung tâm giới thiệu việc làm tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí.

- Thời gian NLĐ hưởng trợ cấp thất nghiệp được Trung tâm Giới thiệu việc làm hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm tính từ ngày người lao động được hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng và không quá tổng thời gian mà người lao động đó được hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quyết định của Giám đốc Sở Lao động -Thương binh và Xã hội.

Bảo hiểm y tế

- Người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng được hưởng chế độ bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế. Trường hợp chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp thì người lao động không được hưởng bảo hiểm y tế và phải trả lại thẻ bảo hiểm y tế cho tổ chức bảo hiểm xã hội theo hướng dẫn của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam đóng bảo hiểm y tế cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Lợi ích của BHTN

Nhận thức được tầm ảnh hưởng của thất nghiệp trong kinh tế xã hội thì BHTN đã ra đời và đã có tác dụng nhằm:

- Giúp ổn định thu nhập đời sống cho những người thất nghiệp, đáp ứng cho họ những chỉ tiêu cần thiết mà không gây ra tình trạng nợ nần.

- Giúp những người thất nghiệp sớm có cơ hội tìm được việc làm, những người có kỹ năng sẽ tìm được công việc phù hợp thay vì phải làm những công việc khác với mức lương không tương xứng.

1.1.2.3. Đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp .

BHTN là một biện pháp hỗ trợ NLD trong nền kinh tế thị trường. Bên cạnh việc hỗ trợ một khoản tài chính đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động trong thời gian mất việc thì mục đích chính của bảo hiểm thất nghiệp là thông qua các hoạt động đào tạo nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm, sớm đưa những lao động thất nghiệp tìm được một việc làm mới thích hợp và ổn định. Đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN là ở đối tượng đào tạo nghề - những người lao động hưởng BHTN và những điều kiện gắn với quá trình đào tạo.

Đào tạo là các hoạt động học tập nhằm giúp cho NLD có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho NLD nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động nâng cao trình độ, kỹ năng của NLD để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn .

Từ những phân tích ở mục 1.1.1 có thể đưa ra khái niệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN như sau:

Đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN là quá trình kết hợp giữa dạy nghề và học nghề, đó là quá trình giảng viên truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để cho người lao động hưởng BHTN có được một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo thành thục nhất định về nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của xã hội.

1.2. Vai trò và đặc điểm của đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

1.2.1 Vai trò của đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN có thể cung cấp một đội ngũ lao động có tay nghề cho sự phát triển nền kinh tế đất nước. Các Mac đã viết rằng: *“Những người công nhân tiên tiến hoàn toàn nhận thức được rằng tương lai của giai cấp mình mà cũng chính là tương lai của loài người tùy thuộc vào công tác giáo dục thế hệ công nhân trẻ”*.

(C.Mác Ph.ăng ghen. Tuyển tập xuất bản lần 2, tập 16 trang 198)

Để công tác đào tạo nghề cho NLĐ đi vào lao động sản xuất đặc biệt là công tác đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN luôn luôn là một yếu tố quan trọng trong việc tái sản xuất sức lao động vì thế mà công tác đó là một điều kiện bắt buộc để phát triển nền sản xuất xã hội. Vì vậy, ở Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VII) đã khẳng định sự nghiệp đổi mới có thành công hay không, đất nước bước vào thế kỉ XXI có vị trí xứng đáng trong cộng đồng thế giới hay không, phần lớn tùy thuộc vào lực lượng thanh niên, vào việc bồi dưỡng rèn luyện thế hệ thanh niên, công tác thanh niên là vấn đề sống còn của dân tộc, là một trong yếu tố quyết định sự thành bại của cách mạng.

Như vậy, chúng ta có thể thấy rằng trong XHCN, đặc biệt là trong bối cảnh đang tiến hành xây dựng và hoàn thiện một nền kinh tế thị trường theo

định hướng XHCN từng bước hội nhập với nền kinh tế khu vực và thế giới. Ở Việt Nam hiện nay thì vấn đề con người là vấn đề chủ chốt. Một trong những công tác hàng đầu để hình thành con người mới XHCN đó chính là đào tạo nghề cho NLD nói chung và NLD hưởng BHTN nói riêng. Đào tạo nghề cho NLD hưởng BHTN có vai trò rất quan trọng không chỉ đối với bản thân NLD bị thất nghiệp mà còn đối với xã hội.

Thứ nhất: Đào tạo nghề giúp NLD sớm trở lại thị trường lao động là mục tiêu quan trọng của BHTN, sau khi kết thúc khóa đào nghề sẽ giúp NLD tìm được công việc phù hợp để nuôi sống bản thân và gia đình không làm gánh nặng cho gia đình và xã hội.

Thứ hai: Đối với xã hội giúp ổn định nền kinh tế, góp phần duy trì sức tiêu dùng ở cả góc độ cá thể và kinh tế vĩ mô, thúc đẩy tìm việc làm hiệu quả, tạo điều kiện kết nối tốt hơn giữa cung và cầu trên thị trường lao động. Làm giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước, giảm lãng phí nguồn nhân lực lao động.

1.2.2. Đặc điểm của đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.

Đào tạo nghề cho người BHTN, là NLD đã có nghề, nhưng vì một số lý do nào đó mà bị thất nghiệp, đào tạo lại cho NLD có một công việc mới nhằm tái hòa nhập vào thị trường lao động.

- *Đặc điểm về đối tượng đào tạo:* Xét về đối tượng đào tạo, đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN có những đặc điểm chủ yếu:

Một là: Đối tượng đào tạo nghề cho lao động hưởng BHTN có số lượng lớn. Nhưng trên thực tế thì số người hưởng BHTN có mong muốn đào tạo thì lại không nhiều.

Số lượng đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN không chỉ lớn về số lượng, nguồn lao động hưởng BHTN lớn, mà còn thể hiện ở chất lượng lao động hưởng BHTN thấp nên yêu cầu đào tạo cao.

Hai là: Đối tượng đào tạo nghề rất đa dạng, tính đa dạng của đối tượng được thể hiện qua tính đa dạng của nguồn lao động hưởng BHTN, từ lao động

có trình độ cao đến lao động phổ thông. Đặc biệt, là phần đông lao động hưởng BHTN đã qua đào tạo nên nhu cầu chủ yếu của việc đào tạo là đào tạo nâng cao và đào tạo dài hạn

Xét theo đối tượng của đào tạo nghề, nguồn lao động hưởng BHTN đa dạng theo độ tuổi, trạng thái sức khỏe, hoàn cảnh sống. Với mỗi đối tượng trên, điều kiện tham gia đào tạo có khác nhau. Vì vậy, đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN cần được triển khai thực hiện dưới nhiều hình thức thích hợp với điều kiện và hoàn cảnh của họ. Với đặc điểm này, đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN cần có các hình thức đào tạo phù hợp. Dạy nghề cho lao động hưởng BHTN cần khuyến khích người lao động học tập để nâng cao tay nghề.

Ba là: Đối tượng đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN có số lượng cho đào tạo nghề còn hạn chế. Người có nhu cầu đào tạo nghề phân bố không tập trung. Vì vậy, việc học nghề rất hạn hẹp nhất là việc học tập trung và theo các hình thức trường lớp.

- *Đặc điểm về chủ thể đào tạo:* Với đối tượng đào tạo nghề trên đòi hỏi hệ thống đào tạo nghề mà trước hết là chủ thể đào tạo bao gồm: hệ thống các cơ sở đào tạo, cán bộ đào tạo, chương trình và các hình thức đào tạo...) cần có sự thích ứng .

1.3. Yêu cầu của đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.

Yêu cầu của đào tạo nghề đóng vai trò quan trọng trong việc đột phá chất lượng đào tạo nghề. Yêu cầu của đào tạo nghề có chức năng như điểm tham chiếu then chốt để xác định đầu ra và chất lượng đầu ra để từ đó hướng tới việc đào tạo con người đáp ứng những nhu cầu nghề nghiệp cụ thể. Yêu cầu tạo ra điểm bắt đầu để xây dựng các chương trình Đào tạo nghề hướng tới cầu lao động.

Việt Nam đang trong quá trình đẩy mạnh CNH – HĐH đất nước, kinh tế hội nhập thế giới, phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN. Quá trình đó đòi hỏi phải có sự chuyển biến trên tất cả các mặt của nền kinh tế, trong đó nguồn lao động hưởng BHTN cần phải đảm bảo yêu cầu sau:

- Nguồn lao động phải có sức khỏe tốt để đáp ứng với đòi hỏi yêu cầu của xã hội.

- Nguồn lao động phải có trình độ chuyên môn cao và có kỹ năng, tay nghề thành thạo đáp ứng yêu cầu mở rộng và nâng cao trình độ phát triển của xã hội

- Nguồn lao động có ý thức trách nhiệm và tinh thần kỷ luật cao, lòng nhiệt huyết với nghề.

- Nguồn lao động phải luôn năng động, sáng tạo, sẵn sàng tiếp thu cái mới.

Trước yêu cầu của xã hội, nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đòi hỏi NLD hưởng BHTN phải có sự thay đổi về mặt chất lượng. Điều này chỉ có thể được thông qua việc ban hành và thực hiện hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực phù hợp, trong đó yêu cầu đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trên các mặt sau:

1.3.1. Về ngành nghề đào tạo.

Ngành nghề đào tạo cho người lao động hưởng BHTN cần phong phú đa dạng, đặc biệt là phải đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, ngành nghề đào tạo phải đảm bảo được tính hiện đại phù hợp với nhu cầu thực tế, cũng như mong muốn của người lao động hưởng BHTN

Thời gian đào tạo tổ chức khá đa dạng: 1,5 tháng/khóa, 2 tháng/khóa, 3 tháng/khóa, 4 tháng/khóa, 6 tháng/khóa nhưng tập trung chủ yếu ở 2 dạng khóa 3 tháng và khóa 6 tháng, khóa đào tạo 3 tháng chiếm 60%, và 6 tháng chiếm 40% [1]

1.3.2. Về hình thức đào tạo.

Đối với nội dung về hình thức đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN, đặc điểm của lao động này đã tạo nên sự phong phú về các nội dung và hình thức đào tạo cho người lao động hưởng BHTN.

Hình thức đào tạo qua các lớp đào tạo tập trung ngắn hạn kéo dài trong vòng từ 3- 6 tháng.

Các hình thức đào tạo cần được phong phú tạo điều kiện giúp cho NLĐ có thể lựa chọn để người học phù hợp với hoàn cảnh của mình. Thời gian đầu các CSDN thực hiện đào tạo người đang hưởng TCTN cùng với những học viên khác nhưng do nhiều yếu tố khách quan (người đang hưởng TCTN không đảm bảo về lượng chương trình, bỏ ngang, gây tâm lý không tốt đến học viên khác,...) nên hầu hết các CSDN đang thực hiện đào tạo tập trung chủ yếu và ngày cuối tuần và ngoài giờ hành chính.

1.3.3. Về chất lượng đào tạo.

Hệ thống ngành nghề đào tạo ngày càng được mở rộng. Trong hệ thống các ngành nghề, các ngành nghề đáp ứng được nhu cầu của NLĐ hưởng BHTN ngày càng được mở rộng.

Sự khắt khe về yêu cầu nguồn lao động bắt nguồn từ đặc thù của các ngành này.

Kết thúc quá trình đào tạo người lao động được cấp chứng chỉ đào tạo nghề. Và đặc biệt, phải tìm được việc làm để nhanh chóng trở về với thị trường lao động thực hiện theo đúng chương trình đã đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề tại địa phương (đảm bảo thời lượng đủ 255 giờ trở lên theo đúng tiêu chuẩn chương trình đào tạo nghề trình độ sơ cấp do Tổng Cục Dạy nghề ban hành). Do kinh phí hỗ trợ thấp nên nhiều chương trình có thể đào tạo trong thời gian 3 tháng được xây dựng thành 06 tháng. Xu hướng này đang diễn ra khá phổ biến tại các CSDN.

Theo đánh giá của các cơ quan, đơn vị, CSDN có liên quan thì chương trình dạy nghề nói chung chưa theo kịp với nhu cầu của xã hội, chưa tạo động lực đối với người học, một số nghề là thế mạnh nhưng chưa có chương trình.

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

1.4.1. Cơ sở vật chất.

Là yếu tố hết sức quan trọng nó tác động trực tiếp lên chất lượng đào tạo ứng với mỗi nghề dù đơn giản hay phức tạp cũng cần phải có máy móc trang

thiết bị chuyên dùng cho giảng dạy và học tập. Trang thiết bị đào tạo nghề giúp học viên có điều kiện thực hành để hoàn thành các kỹ năng cần thiết cho quá trình sản xuất. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề càng tốt, càng hiện đại bao nhiêu, thì học viên hưởng BHTN có thể thích ứng và vận hành tốt bấy nhiêu. Chất lượng của trang thiết bị cơ sở vật chất đòi hỏi phải theo kịp tốc độ đổi mới hiện đại hóa của thiết bị sản xuất.

1.4.2. *Đội ngũ giáo viên.*

Giáo viên đào tạo nghề là người giữ trọng trách truyền đạt kiến thức, kỹ năng kỹ xảo kinh nghiệm của mình cho các học viên trên cơ sở thiết bị dạy học. Vì vậy, năng lực của giáo viên đào tạo nghề tác động trực tiếp lên chất lượng giảng dạy đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN.

Dạy nghề có những nét khác biệt so với các cấp học trong nền giáo dục quốc dân, đó là ngành nghề đào tạo rất đa dạng, học viên BHTN có rất nhiều cấp trình độ văn hóa khác nhau. Cấp trình độ ở các cơ sở dạy nghề cũng rất khác nhau (bán lành nghề, lành nghề, bồi dưỡng nâng bậc thợ). Sự khác biệt đó làm cho đội ngũ giáo viên dạy nghề cũng rất đa dạng với nhiều cấp trình độ khác nhau.

Năng lực của các giáo viên dạy nghề tốt thì mới có những học viên tốt, bởi vì các học viên nắm được lý thuyết, bài giảng được học viên tiếp thu nhanh hay chậm phụ thuộc rất lớn vào năng lực giáo viên dạy nghề.

1.4.3. *Nguồn lực tài chính.*

Tài chính bền vững cho đào tạo nghề là vấn đề then chốt đối với đột phá chất lượng đào tạo nghề. Chính vì vậy, nguồn lực tài chính là một trong những yếu tố quan trọng trong việc đào tạo nghề cho NLĐ. Bởi vì nếu nguồn lực tài chính đầu tư tốt thì các cơ sở dạy nghề cũng như chi phí đào tạo cho mỗi học viên được tốt, học viên có nhiều cơ hội tham gia nhiều hơn với kinh phí được hỗ trợ, và ngược lại. Ở đây đối tượng được hưởng bảo hiểm thất nghiệp do nhà nước chi trả và hỗ trợ kinh phí cho đối tượng tham gia học nghề.

1.4.4. Chính sách đào tạo nghề của Nhà nước.

Hệ thống văn bản, pháp luật, chính sách của Nhà nước tạo hành lang pháp lý, môi trường thuận lợi, khuyến khích đào tạo, phát triển nghề. Cụ thể, ở đây là các chính sách đối với học viên học nghề, nhất là các học viên hưởng BHTN, các chế độ chính sách ưu đãi các cơ sở đào tạo nghề, các chính sách về sử dụng hiệu quả sau đào tạo.

Mặc dù có vai trò quan trọng như vậy nhưng các chính sách đào tạo nghề còn rất nhiều hạn chế như:

Phần lớn các chính sách, chế độ mang tính giải pháp, tình huống.

Những đường lối và chủ trương, chính sách của Đảng nếu đúng và phù hợp sẽ là điều kiện rất thuận lợi để phát triển công tác dạy nghề, nhất là công tác dạy nghề cho NLĐ hưởng BHTN.

Nghị quyết hội nghị ban chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII (12/1996) đã đánh giá: “ *Giáo dục chuyên nghiệp nhất là đào tạo công nhân kỹ thuật có lúc suy giảm mạnh mất cân đối lớn về cơ cấu trình độ trong đội ngũ lao động ở nhiều ngành sản xuất. Quy mô đào tạo nghề hiện nay vẫn còn quá bé nhỏ, trình độ, thiết bị đào tạo lạc hậu không đáp ứng được nhu cầu CNH HĐH*”. Từ đó nghị quyết đã đưa ra chủ trương là đẩy mạnh đào tạo công nhân lành nghề, tăng quy mô học nghề, tăng cường đầu tư củng cố và phát triển các trường dạy nghề, xây dựng một số trường trọng điểm, đào tạo công nhân lành nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, có tính đến nhu cầu xuất khẩu lao động.

Như vậy ta thấy đây là một sự ưu tiên rất lớn của Đảng và Nhà nước trong công tác dạy nghề nói chung và dạy nghề cho NLĐ hưởng BHTN nói riêng.

1.4.5. Điều kiện kinh tế- xã hội

Các điều kiện về kinh tế và xã hội cho phép biết được tình hình hiện tại cũng như dự đoán được một tương lai gần. Mức thu nhập, các ưu đãi, trợ cấp là động lực cho NLĐ lựa chọn ngành nghề, địa điểm lao động...nên ảnh

hưởng đến việc chọn nghề. Từ đó tác động đến đào tạo nghề cho NLD hưởng BHTN trên địa bàn thủ đô.

Điều kiện chính trị ổn định thì số người tham gia vào các thành phần kinh tế tư nhân, liên doanh, hộ gia đình càng tăng nên dẫn đến sự di chuyển lao động từ các thành phần kinh tế nhà nước và tập thể ra các thành phần kinh tế khác.

Điều kiện chính trị ổn định cũng là điều kiện thuận lợi cho sự di chuyển lao động giữa các vùng nhanh và liên tục làm cho chuyển dịch cơ cấu lao động có tốc độ nhanh và có chiều sâu hơn.

Các điều kiện dân số, tự nhiên, môi trường.

Các điều kiện tự nhiên như đất đai, khí hậu ảnh hưởng rất nhiều đến sự di chuyển. Điều kiện tự nhiên và môi trường khó khăn là động lực cho sự ra đi tìm một vùng mới thuận lợi hơn .

Khi dân cư tập trung đông đúc vào một vùng, tài nguyên suy giảm, cuộc sống của cộng đồng sẽ gặp khó khăn hơn, việc đồng nghĩa với tình trạng thất nghiệp ngày tăng.

1.4.6. Quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động.

Sự chuyển dịch cơ cấu lao động có thể hiểu là sự di chuyển của lao động từ ngành này qua ngành khác, từ thành phần kinh tế này sang thành phần kinh tế khác và từ vùng này sang vùng khác. Từ đó tạo ra sự thay đổi về quy mô lao động giữa các ngành, vùng, và thành phần kinh tế.

Đây chính là điều kiện tiền đề cho chuyển dịch cơ cấu lao động. Sự chuyển dịch cơ cấu lao động càng mạnh mẽ thì kéo theo nguồn cung - cầu lao động trên thị trường gây ra nhiều biến động, nhất là thị trường lao động Hà Nội. Điều này kéo theo hệ quả đó là: tình trạng thất nghiệp ngày càng tăng trên địa bàn thủ đô.

Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ làm xuất hiện cân đối mới về nhu cầu lao động về cả số lượng lẫn chất lượng lao động. Quá trình CNH - HĐH sẽ làm xuất hiện các ngành mới trong cơ cấu ngành kinh tế của thủ đô. Cùng

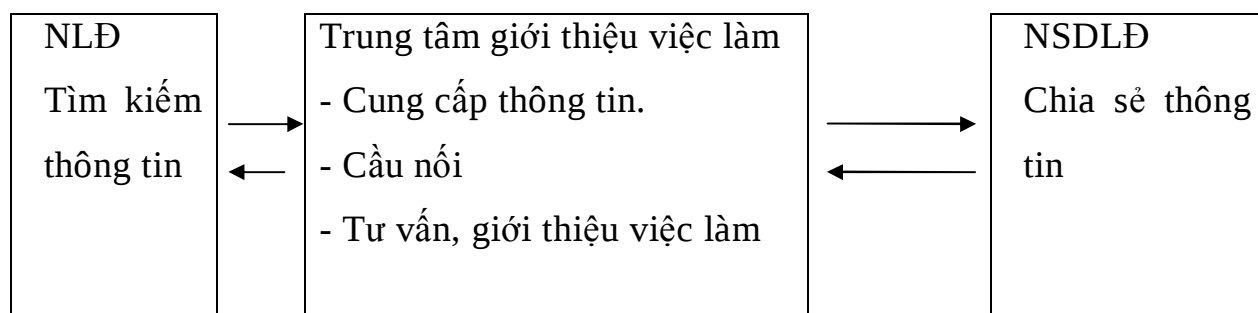
với đó là việc mở rộng khu vực công nghiệp, xây dựng, dịch vụ sẽ thu hút thêm lao động nhất là lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Điều này làm cho cơ cấu lao động có sự chuyển dịch từ nền kinh tế này sang ngành kinh tế khác và có sự phân công lại lao động theo lãnh thổ.

1.4.7. Hệ thống tư vấn nghề nghiệp và việc làm cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp..

Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân. Để giải quyết vấn đề việc làm cho NLD, phải tạo môi trường và điều kiện thuận lợi cho tất cả các thành phần kinh tế đầu tư rộng rãi trong các cơ sở sản xuất, kinh doanh, tạo nhiều việc làm và phát triển thị trường lao động. Thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động xã hội phù hợp với cơ cấu kinh tế. Để có thể thực hiện mục tiêu giải quyết việc cần phải có những giải pháp, trong đó phát triển các Trung tâm giới thiệu việc làm theo một quy hoạch thống nhất là rất cần thiết. Phát triển hệ thống Trung tâm Giới thiệu việc làm nhằm làm cầu nối cho người lao động và người sử dụng lao động thông qua tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động, thu thập và cung ứng các thông tin về thị trường lao động điều đó sẽ góp phần thực hiện được mục tiêu, giảm được tình trạng thất nghiệp xảy ra. Quá trình phát triển của hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm của nước ta thực hiện mục tiêu giải quyết việc làm vừa góp phần hoàn thiện thị trường lao động mới được hình thành ở nước ta. Trong hệ thống các Trung tâm giới thiệu việc làm thì các Trung tâm giới thiệu việc làm công ngày càng được củng cố và phát triển, đóng vai trò chủ đạo trong hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm của cả nước. Trong giai đoạn 1999 - 2004 các Trung tâm giới thiệu việc làm công ở Việt Nam đã thực hiện tư vấn cho hơn 3000 ngàn lượt lao động; giới thiệu việc làm và cung ứng lao động cho khoảng 1500 ngàn lượt người; cung cấp thông tin thị trường lao động cho khoảng 600 ngàn lượt

người; dạy nghề cho hơn 1000 ngàn lượt lao động các kết quả này đã có đóng góp to lớn vào mục tiêu giải quyết việc làm của nước ta.

Đây là mô hình tổ chức tư vấn nghề nghiệp và việc làm cho người lao động hưởng BHTN.



1.5 Kinh nghiệm trong và ngoài nước trên lĩnh vực đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.

Đào tạo nghề đóng vai trò quyết định đến sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Nhất là việc đào tạo lại nghề cho NLD hưởng BHTN. Việc đào tạo nghề rất đa dạng và khác nhau trong từng quốc gia nhưng chúng ta có thể học kinh nghiệm của các nước đó và áp dụng có chọn lọc.

1.5.1 Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN của một số nước thế giới.

Nhằm duy trì ổn định kinh tế - xã hội, nhiều nước trên thế giới đã ban hành hệ thống pháp luật về an sinh xã hội và không ngừng cải cách hệ thống pháp luật của mình. Ngày nay, xu hướng cải cách hệ thống an sinh xã hội ở các nước rất khác nhau. Đối với các nước phát triển, nguyên nhân cải cách là do tỷ lệ người già ngày càng tăng, kéo theo sự gia tăng thâm hụt quỹ lương hưu và quỹ bảo hiểm y tế. Nguyên nhân trực tiếp dẫn đến cải cách hệ thống an sinh xã hội đối với nhiều nước đang phát triển là nhằm cơ cấu lại hệ thống an sinh xã hội truyền thống yếu kém và mở rộng phạm vi. Trong khi đó, các nước chuyển đổi cải cách hệ thống an sinh xã hội bởi gánh nặng về tài chính đối với chính phủ quá lớn.

1.5.1.1 Kinh nghiệm của Đan Mạch.

Đan Mạch, với một nền kinh tế tư bản chủ nghĩa hỗn hợp và hệ thống phúc lợi quốc gia lớn, xếp hạng nhất trên thế giới về bình đẳng thu nhập. Theo tạp chí kinh tế Hoa kỳ Forbes, Đan Mạch có môi trường kinh doanh tốt nhất thế giới. Từ năm 2006 đến 2008, theo thăm dò, Đan Mạch được xếp hạng là nơi hạnh phúc nhất thế giới dựa trên các tiêu chí sức khỏe, phúc lợi xã hội và giáo dục.

Năm 1907, Đan Mạch đã có Bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tự nguyện. Hệ thống Ghent được thực hiện, đó là việc các liên đoàn lao động chịu trách nhiệm chính đối với Bảo hiểm thất nghiệp chứ không phải do các cơ quan chính phủ mặc dù chính phủ rót nguồn trợ cấp vào quỹ bảo hiểm này. Năm 1990 Thủ tướng Đan Mạch, Poul Nyrop Rasmussen đưa ra thuật ngữ “*An sinh linh hoạt*” chỉ sự kết hợp giữa tính linh hoạt của thị trường lao động trong một nền kinh tế năng động và an sinh cho người lao động. Theo số liệu do Cơ quan Thống kê châu Âu (Eurostat) tiến hành cuối tháng Tư vừa qua và công bố ngày 25/6 Đan Mạch có tỷ lệ thất nghiệp (12,2%). Tại Đan Mạch, đào tạo nghề chính là chìa khóa để tham gia thị trường lao động. Ngoài ra, Nhà nước cũng tạo điều kiện cho các thanh niên từ 16-24 tuổi được học nghề tại địa phương. Để được hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp, thanh niên bắt buộc phải trải qua một khóa học nghề hoặc thực tập nghề ít nhất sáu tháng.

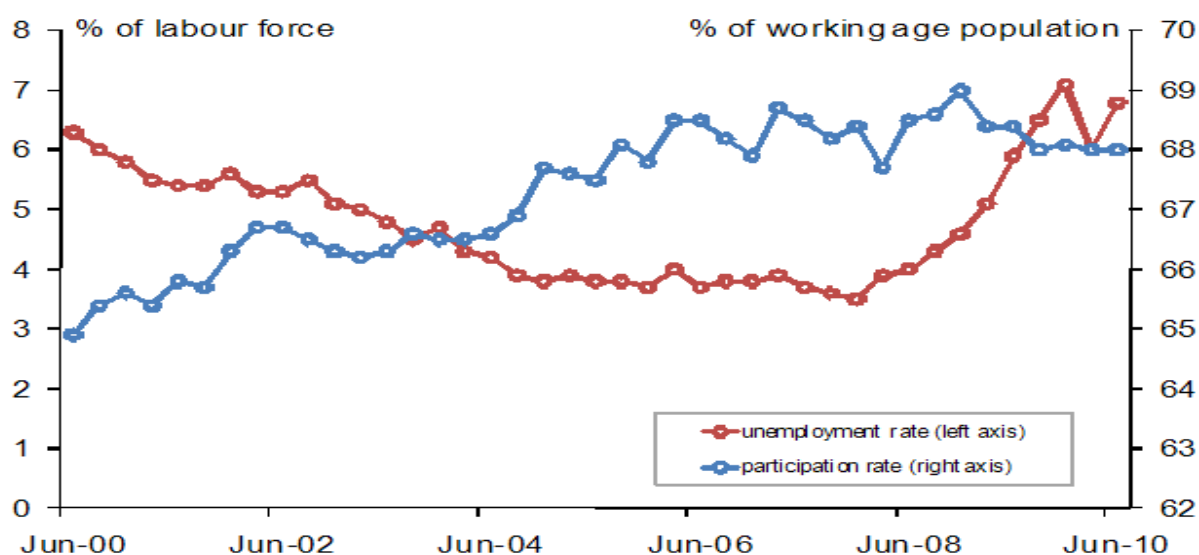
Hình thức đào tạo: Hệ thống đào tạo nghề của Đan Mạch là hệ thống tập trung hóa - tất cả mọi tiêu chuẩn đều do Bộ Giáo dục nước này quản lý. Hệ thống đào tạo nghề ở đây nhiều lý thuyết (nhiều thời gian ở trường) hơn các chương trình đào tạo khác, nhưng bám sát thực tế. Việc học tập không chỉ là truyền kỹ năng nghề nghiệp trong bối cảnh chuyên nghiệp hóa mà còn phổ biến kiến thức chung và mở ra nhiều cơ hội nghề nghiệp khác.

Thời gian học nghề: Thời gian học nghề cũng chỉ kéo dài tối đa 80 tuần.

1.5.1.2 Kinh nghiệm của New Zealand.

Sau khủng hoảng kinh tế năm 2008-2009 thị trường lao động đã được cải thiện, kể từ tháng 12 năm 2009 tỷ lệ tăng trưởng việc làm tăng và tỷ lệ thất nghiệp đã giảm từ 7,1% đến 6,8%. Các doanh nghiệp đã tăng giờ làm của nhân viên, tháng 06 năm 2010 giờ làm việc của NLD được tăng 0,6%, cho thấy nhu cầu về lao động đang tăng. New Zealand là một trong mười quốc gia có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất trong khối các nước có nền kinh tế phát triển (OECD).

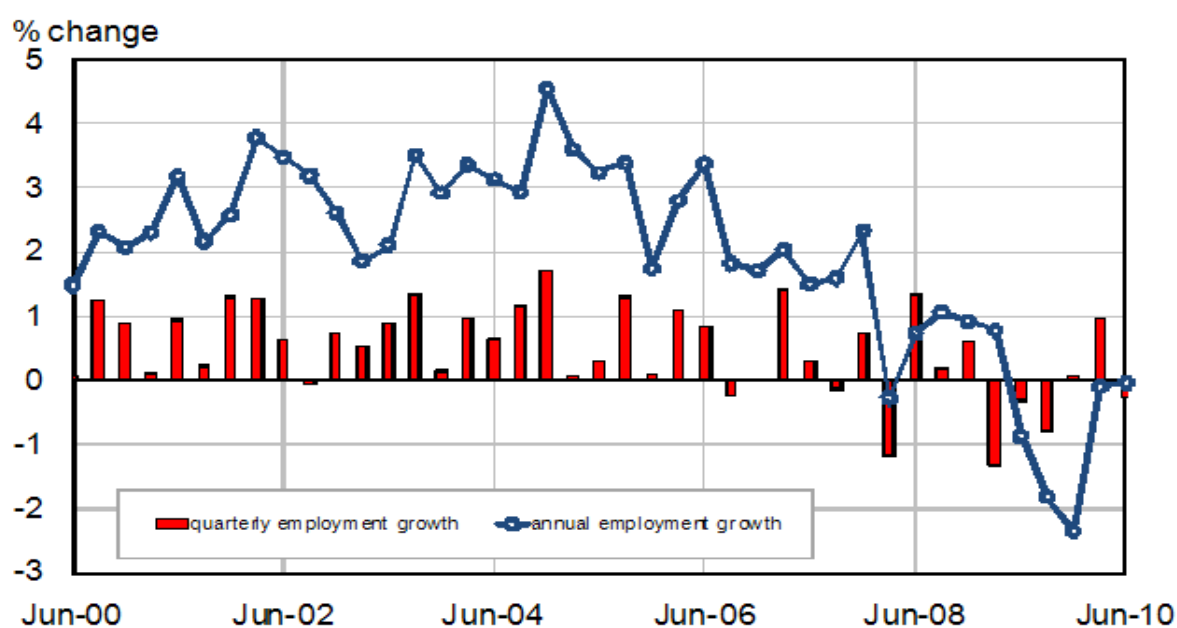
Biểu đồ 1.1 Tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ tăng trưởng việc làm



(Nguồn: finance.tvsi.com.vn/News/.../ty-le-that-nghiep-new-zealand-len-cao-nhat).

Các vùng có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất bao gồm: Northland (9,1%), Auckland (8,7%) và Gisborne / Hawke 's Bay (8,5%).

Biểu 1.2 Tỷ lệ tăng trưởng việc làm



(Nguồn: finance.tvsi.com.vn/News/.../ty-le-that-nghiep-new-zealand-len-cao-nhat)

Chính sách đối với người thất nghiệp.

Chính sách hỗ trợ đối với người thất nghiệp được thực hiện trên toàn lãnh thổ, chính quyền địa phương cung cấp thông tin và Trung ương thực hiện chi trả các khoản nợ.

Ở New Zealand, Chính phủ giao cho Bộ phát triển xã hội vạch định các chính sách về an sinh xã hội và cung cấp các dịch vụ xã hội trong đó đặc biệt là chính sách bảo hiểm thất nghiệp nhằm cung cấp, hỗ trợ thu nhập cho những người lao động giúp họ tìm việc làm hoặc đào tạo công việc mới cho người lao động.

Từ tháng 9 năm 2007 đã có một số thay đổi trong chế độ thất nghiệp, những thay đổi tập trung chủ yếu vào giới trẻ với một mục tiêu là tất cả từ 15 tuổi đến 19 tuổi đều có việc làm, đều được tham gia vào việc đào tạo, học nghề, hoặc giáo dục nâng cao trình độ.

Số người xin trợ cấp thất nghiệp được yêu cầu để thực hiện hoạt động đào tạo có liên quan đến công việc trong khoảng thời gian đầu tiên từ khi tiếp xúc với công việc mới và bắt đầu có thu nhập. Họ cũng sẽ được yêu cầu xem

xét và được chấp nhận bất kỳ lời đề nghị làm việc nào phù hợp trong thời gian đó. Nhưng nếu họ không thực hiện đúng quy định về đào tạo thì có thể bị cắt giảm tới 50% lợi ích đáng được hưởng.

Đào tạo nghề : Gồm hai hệ thống đào tạo; đào tạo nghề do Bộ phát triển xã hội thực hiện; đào tạo nghề do Bộ Giáo dục thực hiện.

Hình thức đào tạo nghề: Đào tạo tại doanh nghiệp giúp cho người lao động cũng như doanh nghiệp tiết kiệm được nhiều chi phí, đồng thời giúp người lao động nắm bắt nhanh các kỹ năng về nghề được đào tạo (mức chi phí do nhà nước chi trả). Chi phí bình quân cho 1 người nghề là 3,500 -5000 NUS.

Thời gian đào tạo nghề: Từ 6 -12 tháng, thời gian đào tạo dài cũng chính là một lợi thế cho người lao động có thời gian tiếp thu, thực hành một cách tốt nhất.

Trong thời gian đào tạo nghề thì người lao động được trả lương, kinh phí do Nhà nước chi trả.

Đội ngũ giáo viên: Phong phú đa dạng ngoài giáo viên ở các trường, cơ sở dạy nghề còn đào tạo ngay tại doanh nghiệp.

1.5.1.3 Kinh nghiệm của Nhật Bản.

Nhật Bản là quốc gia có dân số đứng thứ 10 trên thế giới, với dân số khoảng 128 triệu người, vùng Tokyo và các quận xung quanh trung tâm là thủ phủ lớn nhất với khoảng 30 triệu người sinh sống.

Cuối năm 1990, Nhật bản rơi vào khủng hoảng kinh tế dẫn tình trạng thất nghiệp nghiêm trọng. Tuy nhiên, gần đây tỷ lệ thất nghiệp ở nước này trong tháng 06 năm 2013 giảm xuống 3,9%, mức thấp nhất trong hơn 4 năm qua. Đây là lần đầu tiên tỷ lệ thất nghiệp ở Nhật Bản giảm xuống dưới ngưỡng 4%, kể từ mức thấp kỷ lục 3,8% hồi tháng 10/2008.

Chế độ BHTN của Nhật Bản có từ năm 1947, chính sách BHTN của Nhật Bản không chỉ trợ cấp thất nghiệp mà quan trọng là hạn chế thất nghiệp.

Trợ cấp đào tạo nghề là một trong những yếu tố của trợ cấp thất nghiệp.

Trợ cấp đào tạo nghề: dành cho người thất nghiệp và người đang làm việc để phòng chống thất nghiệp.

Đối tượng: áp dụng cho NLD đã có thời gian tham gia BHTN trên 3 năm.

Kinh phí đào tạo được hỗ trợ bằng 20% phí đào tạo, chính điều này đã làm thêm sự đa dạng phong phú ngành học của người lao động thất nghiệp. Bởi vì người lao động có thể lựa chọn ngành nghề phù hợp cũng như những ngành mà học viên thích học.

Các ngành nghề đào tạo phong phú như; dịch vụ, chăm sóc và điều dưỡng...

Nhìn chung các mô hình bảo hiểm thất nghiệp của các nước trên thế giới mới chỉ thực hiện qua quá trình hưởng BHTN và công tác giới thiệu việc làm cho người hưởng BHTN, chưa thật sự chú trọng vào công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN. Tuy nhiên, thì có thể rút ra một số bài học có thể vận dụng vào công tác đào tạo nghề trên địa bàn Hà Nội về đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN.

Một là: Thời gian đào tạo kéo dài giúp cho NLD có thời gian nắm bắt, cũng như tiếp thu được nhiều kiến thức, kỹ năng được nhiều. Có nhiều thời gian để thực hành thuần thục hơn.

Hai là: Mức hỗ trợ đào tạo nhiều tạo điều kiện cho NLD lựa chọn phong phú tham gia các lớp đào tạo nghề.

Ba là: Ngoài các trường đào tạo thì có thêm một hình thức đào tạo tại doanh nghiệp. Đây là hình thức tiết kiệm được thời gian cũng như việc NLD nếu học tốt thì sẽ có cơ hội làm việc tại doanh nghiệp.

Bốn là: Ngoài đào tạo cho người lao động hưởng trợ cấp thất nghiệp thì Nhật Bản còn đào tạo nhằm hạn chế thất nghiệp cho đối tượng bao gồm những người có việc làm.

Năm là: Nội dung học nghề phong phú, đa dạng giúp cho NLD có thể chọn lựa ngành học mà phù hợp với họ.

Sáu là: Kết hợp tốt giữa sự đầu tư của Nhà nước với sự tham gia đào tạo dạy nghề của tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp. Vấn đề xã hội hóa dạy nghề vừa tạo nguồn lực cho đào tạo và dạy nghề vừa nâng cao hiệu quả dạy nghề cho NLĐ hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội.

1.5.2 Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp ở một số địa phương trong nước.

Nhiều nước trên thế giới đã xuất hiện bảo hiểm thất nghiệp từ lâu, nhưng ở Việt Nam hình thức này mới đi vào hoạt động được ba năm. Hãy cùng so sánh để có cái nhìn tổng thể về bảo hiểm thất nghiệp Việt Nam và các nước trên Thế giới.

Có thể nói rằng Việt Nam là nước ra đời BHTN muộn nhất - năm 2009. Một trong những nước sớm nhất phải kể đến Đan Mạch - 1907; Canada- 1940; Pháp – 1958... Tuy nhiên, số lượng người lao động thất nghiệp ở Việt Nam lại được đánh giá gần như thấp nhất – 2,6% chỉ sau Thái Lan 0,50%.

Hầu hết đối tượng tham gia là người lao động tự nguyện (tại Việt Nam là người lao động có hợp đồng làm việc không xác định thời hạn với người sử dụng lao động có từ 10 lao động trở lên) trước khi mất việc.

Tình hình đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN tại Việt Nam được thể hiện như sau:

1.5.2.1 Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp của Thành Phố Hồ Chí Minh.

Tại TPHCM, 9 tháng đầu năm 2012 có 107.379 người lao động đăng ký thất nghiệp, trong đó có 83.425 người nhận quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp (TCTN), tăng 27,9% so với cùng kỳ năm 2011. Tuy nhiên, trong số hơn 100.000 trường hợp đăng ký thất nghiệp, chỉ có 832 người đăng ký học nghề (năm 2010: 45 người, năm 2011: 44 người, 9 tháng đầu năm 2012: 763 người); Tỷ lệ người được hỗ trợ học nghề so với tổng số người có quyết định TCTN năm 2010, 2011 và 9 tháng đầu năm 2012 lần lượt là: 0,087%; 0,048% và 0,85%

- *Cách thức tổ chức đào tạo nghề*: Đối với các chi nhánh đặt tại các trường nghề trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh, các chi nhánh chủ động liên hệ với lãnh đạo Trường cử cán bộ trực tiếp tư vấn khi người lao động đến nhận quyết định TCTN, thông báo tìm kiếm việc làm hằng tháng.

- *Ngành nghề đào tạo*: Người lao động đã đăng ký học 14 nghề, gồm: Lái xe B2 (31,25%), Vẽ kỹ thuật (14,38%), sửa xe gắn máy (11,88%), điện dân dụng (11,25%), tin học văn phòng (11,25%), kỹ thuật trang điểm (5%), Làm móng nghệ thuật (3,75%), lắp, cài đặt máy tính (3,75%), may dân dụng (1,88%), may thời trang (1,25%), uốn tóc (1,25%), nấu ăn (1,25%) và sửa chữa máy may (0,63%). Trong danh mục nghề người đang hưởng TCTN theo học, TTGTVL đảm nhận đào tạo 02 nghề là lái xe và tin học văn phòng. Ngoài ra, TTGTVL Tp. Hồ Chí Minh còn đăng ký đào tạo 03 nghề: nghiệp vụ bán hàng, khởi sự doanh nghiệp và sửa chữa điện thoại di động nhưng không có người đang hưởng TCTN đăng ký theo học.[1]

- *Về chi trả hỗ trợ nghề*: Bảo hiểm xã hội ủy quyền TTGTVL thực hiện chi trả học phí đối với các CSDN. Về cách thức thanh toán tại Tp. Hồ Chí Minh chỉ thanh toán khi người thất nghiệp đã hoàn thành khóa học và có chứng chỉ nghề do cơ sở dạy nghề cấp (theo quy định của Bảo hiểm xã hội Việt Nam tại Văn bản 1615/BHXXH-CSXH ngày 02/6/2009 và Quyết định số 448/QĐ-BHXXH ngày 23/5/2012 thì hình thức thanh toán được thực hiện theo tháng).

1.5.2.2 Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp của Bình Dương.

Theo báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương, 6 tháng đầu năm 2013, toàn tỉnh có 35.432 người đăng ký thất nghiệp, trong số đó có 25.277 người được hưởng trợ cấp thất nghiệp; 23.973 lao động thất nghiệp được tư vấn, giới thiệu việc làm. So với năm 2012, số lượng NLD đang hưởng trợ cấp thất nghiệp có nhu cầu học nghề tăng. Cụ thể, 37 người (năm 2010: 05 người, năm 2011: 05 người, 9 tháng đầu năm 2012:

27 người); Tỷ lệ người được hỗ trợ học nghề so với tổng số người có quyết định TCTN năm 2010, 2011 và 9 tháng đầu năm 2012 lần lượt là: 0,016%; 0,012% và 0,066%.

- *Cách thức tổ chức đào tạo nghề*: Bố trí nhiều pano giới thiệu nghề đào tạo tại Trung tâm nên người lao động dễ dàng tiếp cận thông tin, ngoài thông tin do cán bộ tư vấn cung cấp;

- *Ngành nghề đào tạo*: Trong tổng số 14 nghề TTGTVL được phép đào tạo thì người lựa chọn học 8 nghề, cụ thể: Lái xe B1, B2 (22,5%), sửa xe gắn máy (22,5%), bảo trì máy may (15%), kỹ thuật nấu ăn (10%), kỹ thuật trang điểm (10%), tin học văn phòng (7,5%), điện công nghiệp (7,5%) và bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (2,5%).[1].

- *Về chi trả hỗ trợ nghề*: Người đang hưởng TCTN chỉ học nghề tại Trung tâm nên Bảo hiểm xã hội cấp kinh phí hỗ trợ trực tiếp TTGTVL.

- *Thời gian đào tạo*: tổ chức khá đa dạng: 1,5 tháng/khóa, 2 tháng/khóa, 3 tháng/khóa, 4 tháng/khóa, 6 tháng/khóa nhưng tập trung chủ yếu ở 2 dạng khóa 3 tháng và khóa 6 tháng (Khóa đào tạo 3 tháng tại Tp. Hồ Chí Minh chiếm 52%, và Bình Dương chiếm 50%)

- *Cấp chứng nhận, chứng chỉ*: Theo quy định học viên học nghề khi kết thúc khóa học nghề sẽ được cấp giấy chứng nhận đã tham gia học nghề, việc học viên có tham gia kỳ thi để được cấp chứng chỉ nghề tùy thuộc vào bản thân học viên.

Tuy nhiên, tại Tp. Hồ Chí Minh Bảo hiểm xã hội chỉ chi trả kinh phí hỗ trợ đối với đối tượng đã kết thúc khóa học nghề và có chứng chỉ nghề nên hầu hết người đang hưởng TCTN học nghề trên địa bàn đều phải thi để nhận chứng chỉ nghề.

1.5.2.3 Những bài học kinh nghiệm có thể áp dụng đối với đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Nghiên cứu đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN ở một số tỉnh đại diện cho các vùng trong nước có thể rút ra các bài học kinh nghiệm như sau:

Một là, đa dạng hóa các ngành nghề đào tạo theo yêu cầu của từng địa phương và theo từng đối tượng học nghề. Điều đó làm tăng nguồn cung cho đào tạo, tạo sức hấp dẫn đối với người học và đặc biệt đáp ứng yêu cầu thuận lợi cho việc tìm kiếm việc làm cho NLD sau khi kết thúc khóa học.

Hai là, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo nghề cho NLD hưởng BHTN cần lựa chọn các tổ chức đào tạo phù hợp với yêu cầu đặc điểm đào tạo nghề cho lao động hưởng BHTN.

Ba là, bảo hiểm xã hội chỉ chi trả kinh phí hỗ trợ đối với đối tượng đã kết thúc khóa học nghề và có chứng chỉ nghề nên hầu hết người đang hưởng TCTN học nghề trên địa bàn đều phải thi để nhận chứng chỉ nghề.

TIỂU KẾT CHƯƠNG I

Chương 1 đã khẳng định rằng, đối với mọi quốc gia, đào tạo nghề đóng vai trò quyết định đến sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Là yếu tố quyết định quan trọng nhất đối với khả năng mang lại sự thịnh vượng. Tuy nhiên đào tạo nghề cho lao động hưởng BHTN có phát huy được hay không, có đóng góp nhiều cho sự phát triển kinh tế của đất nước hay không phụ thuộc vào sự đầu tư cũng như sự phụ thuộc vào việc sử dụng hiệu quả sử dụng sau khi đào tạo. Đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trên cả nước nói chung và Thành phố Hà Nội nói riêng là chính sách lớn của Đảng Nhà nước ta hiện nay nhằm nhanh chóng đưa NLĐ hưởng BHTN sớm trở lại thị trường lao động.

Chương 1 còn khẳng định việc nghiên cứu đào tạo nghề là có sở lý luận và thực tiễn vững chắc. Chương 1 đã làm rõ 02 vấn đề quan trọng.

Một là, đưa ra khái niệm chung về đào tạo nghề, đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN, vai trò, đặc điểm của đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN. Các yêu cầu tiêu chuẩn đối với việc đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN.

Hai là, đã tập trung đi sâu làm rõ 07 nhân tố cơ bản ảnh hưởng, tác động đến công tác đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội.

- Cơ sở vật chất.
- Đội ngũ giáo viên.
- Nguồn lực tài chính.
- Chính sách đào tạo nghề của Nhà nước.
- Điều kiện kinh tế xã hội.
- Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.
- Hệ thống tư vấn nghề nghiệp và việc làm cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Đặc biệt là việc học tập kinh nghiệm của các nước trên thế giới cũng như kinh nghiệm của một số địa phương trong việc đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.

2.1 Khái quát điều kiện kinh tế - xã hội của Hà Nội .

2.1.1 Điều kiện tự nhiên.

Hà Nội là thủ đô của Việt Nam hiện nay là thành phố đứng đầu Việt Nam về diện tích với 3328,9 km, đồng thời cũng là địa phương đứng thứ nhì về dân số với 6.699.600 người (2011) [18]. Hiện nay, thủ đô Hà Nội là đô thị loại đặc biệt của Việt Nam. Hà Nội nằm giữa đồng bằng sông Hồng trù phú, nơi đây đã sớm trở thành một trung tâm chính trị và tôn giáo ngay từ những buổi đầu của lịch sử Việt Nam. Năm 1010, Lý Công Uẩn, vị vua đầu tiên của nhà Lý, quyết định xây dựng kinh đô mới ở vùng đất này với cái tên Thăng Long.

Sau đợt mở rộng địa giới hành chính vào tháng 08 năm 2008, Hà Nội hiện nay gồm 10 quận, 1 thị xã và 18 huyện ngoại thành và 577 đơn vị hành chính cấp xã – gồm 401 xã, 154 phường và 22 thị trấn. Hà Nội nằm hai bên bờ sông Hồng, giữa vùng đồng bằng Bắc Bộ trù phú. Với vị trí và địa thế đẹp, thuận lợi, Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá và khoa học lớn, đầu mối giao thông quan trọng của Việt Nam.

2.1.2 Điều kiện kinh tế - xã hội.

Kinh tế thủ đô Hà Nội có vai trò quan trọng đối với nền kinh tế đất nước. Những thành tựu đã đạt được của Hà Nội trong những năm vừa qua cho phép chúng ta tin rằng Hà Nội sẽ tiếp tục đạt được nhiều thành tựu mới.

Hiện nay, Hà Nội là một hai trung tâm kinh tế - xã hội đặc biệt quan trọng của Việt Nam. Năm 2012, sau khi mở rộng, GDP của thành phố tăng khoảng 8,1% so với năm 2011 tổng thu ngân sách khoảng 85,5 tỷ đồng. Hà Nội cũng là trung tâm văn hóa, giáo dục với các nhà hát, bảo tàng, các làng nghề truyền thống, những cơ quan truyền thông cấp quốc gia và các trường đại học lớn.

Năm 2010 mức độ tăng trưởng gấp 1,5 lần so với 6,7% của năm 2009, xấp xỉ con số 10,9% năm 2008 và 11,2 năm 2007.

Tổng sản phẩm trên địa bàn (GDP) Hà Nội quý 4/2012 ước tăng 8,6 và cả năm 2012 đạt 8,1%, thấp hơn chỉ tiêu kế hoạch và mức tăng cùng kỳ của các năm trước. Cụ thể, theo kế hoạch đề ra từ đầu năm, GDP năm 2012 là 10 - 10,5%, còn mức cùng kỳ các năm 2010, 2011 tương ứng là 11,07% và 10,14%. Riêng GDP quý 1, 2, 3/2012 tương ứng tăng 7,3% và 7,9% và 8,5%.

Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân của thành phố thời kỳ 1991–1995 đạt 12,52%, thời kỳ 1996–2000 là 10,38%. Từ năm 1991 tới 1999, GDP bình quân đầu người của Hà Nội tăng từ 470 USD lên 915 USD, gấp 2,07 so với trung bình của Việt Nam. Theo số liệu năm 2010, GDP của Hà Nội chiếm 12,73% của cả quốc gia và khoảng 41% so với toàn vùng Đồng bằng sông Hồng. Trong bảng xếp hạng về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam năm 2011, Hà Nội xếp ở vị trí thứ 36/63 tỉnh thành. Năm 2012, Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Hà Nội xếp thứ 51/63 tỉnh thành. [18]

Sự phát triển của Hà Nội đã có những thay đổi về cơ cấu kinh tế. Ngành dịch vụ tiếp tục chiếm tỷ trọng lớn với 45,23 nghìn tỷ đồng, tương đương 52% GDP thủ đô. Đây cũng là ngành đóng góp lớn nhất vào tăng trưởng GDP cả năm với mức tăng trưởng 9,32%. Nông, lâm và thủy sản gần như “đứng chân tại chỗ” với mức tăng trưởng so với 2011 vón vện 0,4%. Giá trị tăng thêm ngành công nghiệp - xây dựng năm 2012 tăng 7,7% (đóng góp 3,3% vào mức tăng chung). Chia theo nhóm ngành cấp 1, hoạt động tài chính – tín dụng tuy chỉ đóng góp trên 4,1 nghìn tỷ đồng vào GRDP nhưng mức tăng trưởng đạt khá cao với 10,97% so với năm 2011. Vận tải kho bãi, bưu điện đóng góp 12,94 nghìn tỷ đồng và có mức tăng kỷ lục 11,03%. Ngành công nghiệp của Hà Nội vẫn tập trung vào 5 lĩnh vực chính, chiếm tới 75,7% tổng giá trị sản xuất công nghiệp, là cơ - kim khí, điện - điện tử, dệt - may - giày, chế biến thực phẩm và công nghiệp vật liệu. Bên cạnh đó, nhiều làng nghề truyền

thống như gồm Bát Tràng, may ở Cổ Nhuế, đồ mỹ nghệ Vân Hà... cũng dần phục hồi và phát triển. [17]

Sau 5 năm mở rộng địa giới hành chính, GDP đầu người của người dân thủ đô tăng từ 1.697 USD năm 2008 lên 2.257 USD năm 2012, tăng 1,3 lần so với năm 2008.

Hà Nội là một trong những địa phương nhận được đầu tư trực tiếp từ nước ngoài nhiều nhất, với 1.681,2 triệu USD và 290 dự án. Thành phố cũng là địa điểm của 1.600 văn phòng đại diện nước ngoài, 14 khu công nghiệp cùng 1,6 vạn cơ sở sản xuất công nghiệp. Nhưng đi đôi với sự phát triển kinh tế, những khu công nghiệp này đang khiến Hà Nội phải đối mặt với nạn thất nghiệp. Bên cạnh những công ty nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân cũng đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế Hà Nội. Năm 2003, với gần 300.000 lao động, các doanh nghiệp tư nhân đã đóng góp 77% giá trị sản xuất công nghiệp của thành phố. Ngoài ra, 15.500 hộ sản xuất công nghiệp cũng thu hút gần 500.000 lao động. Tổng cộng, các doanh nghiệp tư nhân đã đóng góp 22% tổng đầu tư xã hội, hơn 20% GDP, 22% ngân sách thành phố và 10% kim ngạch xuất khẩu của Hà Nội.

Sau khi mở rộng địa giới hành chính, với hơn 6 triệu dân, Hà Nội có 3,2 triệu người đang trong độ tuổi lao động. Mặc dù vậy, thành phố vẫn thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao, cơ cấu và chất lượng nguồn lao động chưa dịch chuyển theo yêu cầu cơ cấu ngành kinh tế. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được thì Hà Nội đang phải đối đầu với vấn đề khó khăn là vấn đề thất nghiệp.

Hà Nội đứng thứ 2 về tỷ lệ thất nghiệp là 1.92%, theo báo cáo của Tổng cục thống kê cuối năm 2012, Địa phương đứng đầu cả nước về tỷ lệ thất nghiệp là TP. Hồ Chí Minh với 3,92%; tiếp theo là vùng đồng bằng sông Cửu Long và Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung là 2,21%. Tỷ lệ này của Hà Nội 2,15%. Cuối tháng 4/2013 Tổng cục thống kê công bố số người thiếu việc

làm tính tới đầu năm 2013 là 1,32 triệu người, chỉ tăng 70.000 người so với cùng kỳ năm 2012.

Là nơi được xem có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất nước, TP.HCM cũng chỉ có khoảng 3,2% số lao động không có việc làm, trong khi tại Hà Nội tỷ lệ này thấp hơn nhiều - 1,92%, còn các vùng khác từ 1-2%. Như vậy, trong 1 khoảng thời gian ngắn, tỷ lệ thất nghiệp ở Hà Nội giảm xuống. Nhiều doanh nghiệp và nhà chuyên môn về kinh tế cho rằng con số này không hẳn là con số thực tế, tỷ lệ thực tế người thất nghiệp phải cao hơn thì mới phù hợp với tình hình phá sản, giải thể của hàng loạt doanh nghiệp. Trong năm 2011, số NLĐ từ 15 tuổi trở lên trên địa bàn Hà Nội là 3.626,4 nghìn người, chiếm 70% so với tổng số người từ 15 tuổi trở lên, tăng không đáng kể so với năm 2010 (năm 2010 là 3.626,1 nghìn người).

Hà Nội có 4,2 triệu người đang trong độ tuổi lao động. Mặc dù vậy, thành phố vẫn thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao. Nhiều sinh viên tốt nghiệp vẫn phải đào tạo lại, cơ cấu và chất lượng nguồn lao động chưa dịch chuyển theo yêu cầu cơ cấu ngành kinh tế. Hà Nội còn phải đối đầu với nhiều vấn đề khó khăn khác. Năng lực cạnh tranh của nhiều sản phẩm dịch vụ cũng như sức hấp dẫn môi trường đầu tư của thành phố còn thấp.

Việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế vẫn chậm, đặc biệt cơ cấu nội ngành công nghiệp, dịch vụ và các sản phẩm chủ lực mũi nhọn. Chất lượng quy hoạch phát triển các ngành kinh tế ở Hà Nội không cao và thành phố cũng chưa huy động tốt tiềm năng kinh tế trong dân cư.

Nhu cầu tìm việc làm của người Hà Nội và người nhập cư tại Hà Nội là rất lớn. Tuy nhiên yêu cầu của việc làm và khả năng của ứng viên có sự chênh lệch nhau cùng với việc các doanh nghiệp công ty ngưng hoạt động hoặc giải thể khiến cho tỷ lệ người thất nghiệp tăng nhanh.

2.2. Chính sách Bảo hiểm thất nghiệp.

Chính sách BHTN áp dụng bắt buộc đối với NLĐ và NSDLĐ; có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2009. Vấn đề BHTN hiện đang được

điều chỉnh cơ bản bởi Nghị định số 127/2008/NĐ – CP được Chính phủ ban hành ngày 12/12/2008 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp. Nghị định 100/2012/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều về bảo hiểm thất nghiệp trong văn bản được ban hành trước đó, Nghị định 127/2008/NĐ-CP. Thông tư 04/2013/TT-BLĐTBXH về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 32/2010/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2010 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001.

Căn cứ Luật Bảo hiểm xã hội ngày 29 tháng 6 năm 2006.

Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 29 tháng 6 năm 2006.

2.2.1 Đối tượng của Bảo hiểm thất nghiệp.

• Phạm vi điều chỉnh :

Quy định tại Điều 1, Chương I, nghị định này hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về đối tượng và phạm vi áp dụng; quyền và trách nhiệm của các bên tham gia bảo hiểm thất nghiệp; các chế độ bảo hiểm thất nghiệp; quỹ bảo hiểm thất nghiệp; thủ tục thực hiện bảo hiểm thất nghiệp; khiếu nại tố cáo về bảo hiểm thất nghiệp và một số quy định khác về bảo hiểm thất nghiệp.

• Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo khoản 3 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội:

Theo điều 2 chương I nghị định này, người lao động tham gia bảo hiểm xã hội là:

Là công dân Việt Nam giao kết các loại hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc sau: Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng; Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; Hợp đồng

làm việc xác định thời hạn từ đủ mười hai tháng đến ba mươi sáu tháng; Hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, kể cả những người được tuyển dụng vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp của nhà nước trước ngày Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp nhà nước.

- *Điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp:*

Được quy định tại điều 15 chương III, căn cứ theo Điều 81 Luật Bảo hiểm xã hội, điều kiện được hưởng BHTN: Đã đóng BHTN đủ mười hai tháng trở lên trong vòng hai mươi bốn tháng trước khi bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động; Đã đăng ký với cơ quan lao động khi bị mất việc làm, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc; Chưa tìm được việc làm sau mười lăm ngày kể từ ngày đăng ký với cơ quan lao động.

- *Việc đăng ký và thông báo về tìm việc làm với cơ quan lao động*

Trong thời hạn 03 tháng dương lịch, kể từ ngày bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc, người lao động phải đến cơ quan lao động để đăng ký. Trong thời gian đang hưởng trợ cấp thất nghiệp, hằng tháng, người thất nghiệp phải đến thông báo với cơ quan lao động về việc tìm kiếm việc làm.

- *Thời điểm hưởng và thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp:*

Điều 20, chương III quy định, Người lao động khi có đủ điều kiện hưởng BHTN thì được hưởng các chế độ bảo BHTN tính từ ngày thứ 16 kể từ ngày đăng ký

Thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp quy định trong Nghị định này để xét hưởng bảo hiểm thất nghiệp là tổng các khoảng thời gian đã đóng bảo hiểm thất nghiệp được cộng dồn từ khi bắt đầu đóng bảo hiểm thất nghiệp cho đến khi người lao động bị mất việc làm hoặc chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc theo

quy định của pháp luật về cán bộ, công chức mà chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- *Tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp*

Theo điều 22, chương III, người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng sẽ bị tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp khi không thông báo hằng tháng với cơ quan lao động về việc tìm kiếm việc làm hoặc đang bị tạm giam.

Việc tiếp tục hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng sẽ được thực hiện vào tháng tiếp theo khi người lao động vẫn trong khoảng thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp và tiếp tục thực hiện thông báo hằng tháng với cơ quan lao động về việc tìm kiếm việc làm hoặc sau thời gian tạm giam, người lao động vẫn trong khoảng thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp.

- *Chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp:*

Điều 23, Chương III, người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bị chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp trong các trường hợp sau: hết thời hạn hưởng trợ cấp thất nghiệp; có việc làm; thực hiện nghĩa vụ quân sự; hưởng lương hưu; sau hai lần từ chối nhận việc làm do tổ chức bảo hiểm xã hội giới thiệu mà không có lý do chính đáng; không thông báo về tình hình việc làm với tổ chức BHXH trong ba tháng liên tục; ra nước ngoài để định cư; chấp hành quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính tại trường giáo dưỡng, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh hoặc chấp hành hình phạt tù nhưng không được hưởng án treo; bị chết.

2.2.2 Nguồn hình thành Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Theo điều 25, Chương IV, Nguồn hình thành Quỹ bảo hiểm thất nghiệp do: Người lao động đóng bằng 1% tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN, người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người lao động tham gia BHTN, Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người lao động tham gia BHTN.

Ngoài ra còn được bổ sung bởi lãi suất đầu tư đem lại từ phần quỹ nhân rồi (vì quỹ BHTN thường được cân đối thu chi trong năm kế hoạch). Cũng như BHXH, người tham gia BHTN và NSDLĐ đóng góp bằng một tỷ lệ phần trăm nhất định so với tiền lương và tổng quỹ lương.

Quỹ BHTN nhiều hay ít phụ thuộc vào tỷ lệ đóng góp của các bên tham gia và số người tham gia BHTN. Tỷ lệ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động phụ thuộc chủ yếu vào tỷ lệ thất nghiệp, mức hưởng và thời gian hưởng trợ cấp BHTN cũng như nội dung sử dụng quỹ.

Tỷ lệ thất nghiệp là tỷ số giữa số người thất nghiệp so với lực lượng lao động. Lực lượng lao động phải được xác định thống nhất với nội dung của đối tượng và phạm vi bảo hiểm. Còn số người thất nghiệp được xác định thông qua điều tra hay dựa vào số liệu thống kê những người đã đăng ký thất nghiệp. Nhìn chung, tỷ lệ thất nghiệp thường xuyên biến động, vì thế nó là nhân tố có ảnh hưởng lớn đến tỷ lệ đóng góp của các bên tham gia BHTN cũng như sự hỗ trợ của Nhà nước. Sự hỗ trợ của nhà nước cho quỹ BHTN là không thể thiếu, bởi vì thất nghiệp là một vấn đề mang tính xã hội rộng lớn. Nhà nước không chỉ ban hành chính sách, mà còn phải quan tâm đến việc thực hiện chính sách, bằng cách trích một khoản ngân sách đáng kể hỗ trợ quỹ BHTN. Mặc dù chỉ hỗ trợ một phần nhưng Nhà nước có một nguồn quỹ rất lớn để khắc phục tình trạng thất nghiệp, từ đó góp phần ổn định xã hội. Mặt khác, nhiều khi doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, lao động bị thất nghiệp nhiều không hẳn tại doanh nghiệp hay người lao động mà tại nhà nước, do nhà nước thay đổi chính sách kinh tế, do quản lý thị trường yếu kém và tiền vốn cấp phát không kịp thời vv... Vì vậy, Nhà nước cũng phải tham gia đóng góp vào quỹ BHTN. Nhà nước có thể tham gia theo một trong hai hình thức sau:

Thứ nhất, đóng góp thường xuyên thông qua việc trích ngân sách hỗ trợ quỹ BHTN

Thứ hai là, Nhà nước chỉ tham gia với tư cách là người bảo hộ khi đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động không đủ bù đắp các khoản chi hoặc khi quỹ BHTN có những biến động lớn do lạm phát.

Quỹ BHTN được sử dụng chủ yếu để chi trả trợ cấp BHTN. Ngoài ra nó còn được sử dụng cho các hoạt động nhằm đưa người thất nghiệp mau chóng trở lại vị trí làm việc như: đào tạo và đào tạo lại tay nghề cho người lao động; chi phí tìm việc làm.

2.2.3 Cách thức tổ chức thực hiện.

Phòng Bảo hiểm thất nghiệp đã hình thành 6 tổ nghiệp vụ, trong đó:

- Tổ tư vấn, tiếp nhận hồ sơ BHTN thực hiện nhiệm vụ: Tư vấn cho lao động đến ĐKTN tại các điểm tiếp nhận đăng ký và tiếp nhận hồ sơ về chính sách bảo hiểm thất nghiệp nói chung, trình tự, thủ tục giải quyết trợ cấp thất nghiệp, quyền lợi người lao động thất nghiệp được hưởng về tư vấn, giới thiệu việc làm, học nghề.

- Tổ thông báo tìm kiếm thực hiện nhiệm vụ tư vấn về việc làm, học nghề, giới thiệu việc làm cho lao động đang hưởng TCTN.

Bên cạnh đó, để thực hiện có hiệu quả mục tiêu đưa lao động thất nghiệp sớm trở lại thị trường lao động, công tác tư vấn về học nghề và giới thiệu việc làm, cho lao động thất nghiệp còn được Trung tâm triển khai tại các phòng nghiệp vụ có liên quan của Trung tâm (phòng giới thiệu việc làm, phòng Thông tin thị trường lao động, phòng Đào tạo nghề, phòng Tư vấn lao động). Ngoài ra, lãnh đạo Trung tâm đã chỉ đạo phòng Giới thiệu việc làm và phòng Đào tạo nghề, mỗi phòng cử 02 cán bộ có kinh nghiệm hàng ngày làm việc tại phòng Bảo hiểm thất nghiệp để tư vấn giới thiệu việc làm và học nghề cho lao động thất nghiệp. Vào các ngày theo lịch hẹn người lao động đến thông báo tình trạng việc làm (thứ 3 hàng tuần tại các điểm tiếp nhận hồ sơ và thứ 5 hàng tuần tại Trung tâm), Giám đốc Trung tâm còn chỉ đạo phòng Giới thiệu việc làm, phòng Đào tạo nghề bố trí cán bộ lãnh đạo và cán bộ nghiệp vụ làm công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, học nghề cho lao động đến thông báo tìm kiếm việc làm.

2.3 Tình hình thực hiện Bảo hiểm thất nghiệp ở Hà Nội

Bảo hiểm thất nghiệp là chính sách mới nhằm hỗ trợ người thất nghiệp để thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất thu nhập do thất nghiệp và quan trọng hơn là hỗ trợ người thất nghiệp được học nghề, được hỗ trợ tìm việc làm để người lao động sớm có việc làm, thu nhập và ổn định cuộc sống.

Luật bảo hiểm thất nghiệp ra đời và có hiệu lực từ ngày 01/01/2009, sau hơn ba năm triển khai thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động tình hình thất nghiệp trên địa bàn thủ đô như sau:

Bảo hiểm thất nghiệp được thực hiện từ năm 2009. Cuối năm 2010 đã có 7,05 triệu người tham gia bảo hiểm thất nghiệp, hết tháng 7/2011 số tham gia bảo hiểm thất nghiệp là 7,57 triệu người

Số thu bảo hiểm thất nghiệp năm 2010 đạt 4.800 tỷ đồng, trong đó ngân sách nhà nước hỗ trợ 1.218,6 tỷ đồng. Đến tháng 7 năm 2011, tổng số tiền thu được là 2.375.900 tỷ đồng tăng 6% so với cùng kỳ năm 2010, đạt 50,86% so với kế hoạch Thủ tướng giao.

Năm 2011, cả nước có 7,9 triệu người tham gia bảo hiểm thất nghiệp, tăng 10,1% so với năm 2010, chiếm 78,7% so với đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc với số thu là 5.730,3 tỷ đồng. Năm 2012 có trên 8 triệu người tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

Kể từ khi thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp đến nay, có 461.079 người đăng ký thất nghiệp, 378.877 người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp, 261.665 người được tư vấn, giới thiệu việc làm. Năm 2010 đã thực hiện chi trả trợ cấp thất nghiệp cho 132.747 người với kinh phí là 391,65 tỷ đồng, kể cả chi hỗ trợ học nghề và hỗ trợ tìm việc làm thì năm 2010 chi là 435,786 tỷ đồng. Trong 6 tháng đầu năm 2011, tổng số người hưởng bảo hiểm thất nghiệp là 138.303 người, số tiền chi trả trợ cấp thất nghiệp là 473.509 triệu đồng, số tiền chi hỗ trợ học nghề là 329,4 triệu đồng. Hết tháng 7 năm 2011, số tiền chi của bảo hiểm thất nghiệp là 524 tỷ đồng.[2]

Số lượng người tham gia bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội ngày càng tăng; Theo báo cáo của Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội, năm 2010 có 3.486 người có quyết định hưởng bảo hiểm thất nghiệp, tổng số chi là 17.768 tỷ đồng. Đến năm 2011 số người có quyết định hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên 14.723 nghìn người tăng so với năm 2010 là 11.237 người (tăng 23,76% so với năm 2011), tổng số chi khoảng 78.858 tỷ đồng. Năm 2012 số người có quyết định hưởng bảo hiểm thất nghiệp là 20.076 người số tiền chi là 232.698 tỷ đồng.

Biểu 2. 1: Tình hình thực hiện BHTN tại TP Hà Nội

TT	Nội dung			Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Tổng
1	Số người đăng ký BHTN			4.192	16.100	24.616	44.908
2	Số người nộp hồ sơ hưởng BHTN			3.662	14.769	20.542	38.461
3	Tổng			3.486	14.723	20.076	38.282
	Số người có QĐ hưởng BHTN	Nam	< 24 tuổi	187	840	997	2.024
			25-40 tuổi	902	3.799	6.024	10.725
			>40 tuổi	274	1.208	1.404	2.886
		Nữ	< 24 tuổi	496	2.348	2.732	5.576
			25-40 tuổi	1.434	5.552	7.746	14.732
<40 tuổi			202	976	1.173	2.351	
4	Số người hưởng TCTN 1 lần			34	58	3.498	3.590
5	Số người chuyển hưởng BHTN chuyển đi	Tổng		104	275	2.192	2.571
		Trước khi có QĐ		104	247	1.852	2.252
		Sau khi có QĐ		0	28	291	319
6	Số người hưởng BHTN chuyển đến	Tổng		414	909	1.290	2.613
		Trước khi có QĐ		414	857	1.179	2.450
		Sau khi có QĐ		0	52	111	163

7	Số người được tư vấn giới thiệu việc làm		3.693	14.769	19.442	37.904
	Trong đó số người được GTVL		0	262	177	439
8	Số người được hỗ trợ học nghề		33	318	1040	1.391
9	Số người tạm dừng hưởng BHTN		0	53	955	1008
10	Số người chấm dứt hưởng BHTN		200	10.981	18.183	29.364
11	Số người tiếp tục hưởng BHTN		0	0	94	94
12	Số tiền chi trả (theo QĐ hàng tháng - HN) đvt: nghìn đồng	Tổng	17.825.720	79.256.796	225.062.052	250.813.451
		Chi hỗ trợ TCTN	17.768.120	78.856.296	223.698.252	319.722.665
		Chi hỗ trợ HN	56.600	400.500	1.363.800	1.820.900

(Nguồn : Phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung tâm GTVL Hà Nội).

Trong số những người có quyết định hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng năm 2010 thì dưới 24 tuổi có 674 người, chiếm 19,4%; từ 25-40 tuổi có 2336 người, chiếm 67%; trên 40 tuổi có 476 người, chiếm 13,6%; nam giới có 1.354 người, chiếm 38,9; Nữ giới có 2132 người, chiếm 61%. Năm 2011 cơ cấu nhóm tuổi hưởng trợ cấp thất nghiệp cũng gần tương tự như năm 2010, cụ thể là dưới 24 tuổi có 3188 người, chiếm 21,6%; từ 25-40 tuổi có 9351 người, chiếm 63,5%; trên 40 tuổi có 2.184 người, chiếm 14,8%; nam giới có 5.847 người, chiếm 39,7%; Nữ giới có 8.876 người, chiếm 60,3%. Năm 2012 cơ cấu nhóm tuổi hưởng trợ cấp thất nghiệp; dưới 24 tuổi có 3729 người chiếm 18,5%; từ 25-40 tuổi có 13770 người chiếm 68,6%; trên 40 tuổi có 2577 người chiếm 12,8%; nam giới có 8425 người chiếm 42%; nữ giới có 11.651 người chiếm 58%.

Số người được hưởng trợ cấp thất nghiệp một lần năm 2010 là 34 người năm 2011 là 58 người. Đặc biệt năm 2012 số người được hưởng trợ cấp một lần là 3.498 người.

- Tổng người lao động hưởng TCTN là: **38.282** người, trong đó
- Lao động nữ: **22.659** người, chiếm 60% tổng số lao động có quyết định hưởng TCTN.

- Phân tích theo độ tuổi:

- + Dưới 24 tuổi: **5576** người, chiếm 14,55%;

- + Từ 25 ÷ 40 tuổi: **14.723** người, chiếm 38,45%;

- + Trên 40 tuổi: **2.351** người, chiếm 6%.

Kết quả trên cho thấy: Lao động nữ khó thích ứng với hoàn cảnh hơn nam giới nên khi doanh nghiệp thay đổi địa điểm thì lao động nữ khó thích ứng hơn. Người lao động càng trẻ thì khả năng thay đổi công việc càng cao, nhất là ở độ tuổi đã tích lũy được kinh nghiệm (25 – 40 tuổi) nên khả năng thay đổi chỗ làm việc càng lớn. Bên cạnh đó thị trường lao động trên địa bàn thành phố Hà Nội có nhiều biến động do cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới từ cuối năm 2008 đến nay đã ảnh hưởng đến các doanh nghiệp Việt Nam, nhất là các doanh nghiệp sản xuất và gia công hàng xuất khẩu do thị trường bị thu hẹp, số lượng đơn hàng giảm, dự án kết thúc buộc doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc, cắt giảm lao động.

2.4. Thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Qua 03 năm thực hiện, chính sách bảo hiểm thất nghiệp đã thực sự trở thành biện pháp hỗ trợ cho người lao động trong nền kinh tế thị trường, tạo điều kiện cho thị trường lao động phát triển bền vững, được cả NLĐ và NSDLĐ đón nhận một cách tích cực và khẳng định đây là một trong những chính sách sớm đi vào cuộc sống.

2.4.1 Công tác tổ chức đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN

Ngay từ những ngày đầu tổ chức thực hiện bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội, công tác tổ chức đào tạo nghề cho lao động

hưởng bảo hiểm thất nghiệp đã được Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội triển khai một cách hiệu quả nhất đối với lao động thất nghiệp khi họ có nguyện vọng được tư vấn về học nghề và hỗ trợ tìm việc làm.

Công tác tổ chức đào tạo nghề:

Bước 1: Người lao động đến đăng ký thất nghiệp sẽ được Tổ tư vấn, tiếp nhận hồ sơ của phòng Bảo hiểm thất nghiệp tư vấn chung về các nội dung về BHTN, trong đó có quyền lợi được hỗ trợ học nghề từ chính sách BHTN.

Bước 2: Người lao động đang hưởng TCTN sau khi được Tổ thông báo tìm kiếm việc làm tư vấn về quyền lợi học nghề, tư vấn về các nghề hiện tại đang phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Nếu NLD đang hưởng TCTN có nhu cầu học nghề sẽ làm đơn theo MS08-TT32, trong nội dung đơn nêu rõ nghề cần học, thời gian học, nơi học. Tổ thông báo tìm kiếm việc làm có trách nhiệm nhận đơn và giới thiệu cho NLD về các cơ sở dạy nghề trên địa bàn Thành phố đang đào tạo nghề người lao động cần học để họ lựa chọn. Theo lựa chọn của người lao động, tổ thông báo tìm kiếm việc làm có trách nhiệm liên hệ với cơ sở dạy nghề để chuẩn bị đào tạo cho người lao động, đồng thời chuyển hồ sơ học nghề của NLD cho tổ Tổng hợp Báo cáo & tính hưởng để xác định nghề, thời gian học nghề, mức kinh phí hỗ trợ và dự thảo QĐ hỗ trợ học nghề cho NLD trình Giám đốc Sở Lao động TB & XH ký.

Bước 3: Người lao động có nguyện vọng học các nghề Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội đang có thể mạnh trong tổ chức đào tạo như: Kỹ thuật nấu ăn, pha chế đồ uống, tin học văn phòng, cắt may thời trang, may công nghiệp, sửa chữa xe máy, điện dân dụng... Trung tâm sẽ trực tiếp tổ chức dạy nghề cho người lao động tại Trung tâm.

Bước 4: Lao động thất nghiệp sau khi đào tạo nghề xong, được Trung tâm tiếp tục tư vấn GTVL để họ nhanh chóng trở lại với thị trường lao động.

Người đang hưởng BHTN được TTGTVL tư vấn giới thiệu việc làm và học nghề trong suốt quá trình kể từ khi đăng ký thất nghiệp, nộp hồ sơ đề nghị hưởng và thông báo về việc tìm kiếm việc làm hằng tháng, khi có nhu cầu học nghề thì thực hiện như sau:

- Người đang hưởng TCTN có nhu cầu học nghề đăng ký học nghề tại TTGTVL (1).

- TTGTVL tiếp nhận, liên hệ với CSDN, xác định mức kinh phí hỗ trợ, dự thảo văn bản trình Sở LĐ-TB&XH ban hành quyết định hỗ trợ học nghề (2).

- Sở LĐ-TB&XH ban hành quyết định hỗ trợ học nghề (03 bản gửi: Bảo hiểm xã hội trực tiếp quản lý, người đang hưởng TCTN, CSDN; 02 bản lưu tại Sở LĐ-TB&XH và TTGTVL (3).

Thời gian kể từ khi đăng ký đến khi ban hành quyết định hỗ trợ học nghề không quá 15 ngày (ngày làm việc). Thời gian học nghề của người đang hưởng TCTN do CSDN bố trí.

- TTGTVL đã thực hiện nghiêm túc quy trình giải quyết hỗ trợ nghề đối với người lao động theo quy định tại Thông tư số 32/2010/TT-BLĐTBXH; thiết lập bộ phận tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề để tư vấn chuyên sâu đối với người lao động tới nhận quyết định hưởng TCTN, thông báo tìm kiếm việc làm hằng tháng (TTGTVL Hà Nội tư vấn qua 2 bước thông qua Tổ tư vấn, tiếp nhận hồ sơ và Tổ thông báo tìm kiếm việc làm).

- Sau khi người lao động có quyết định hỗ trợ học nghề, Phòng Bảo hiểm thất nghiệp chuyển danh sách tới Phòng Dạy nghề thuộc TTGTVL để theo dõi, liên hệ với các CSDN về các khóa học nghề hoặc trực tiếp đào tạo (TTGTVL trực tiếp đào tạo).

- TTGTVL Hà Nội thường xuyên mời CSDN trên địa bàn tới tư vấn trực tiếp về các khóa học nghề tại sàn giao dịch việc làm hằng tuần tại Trung tâm.

- Về chi trả hỗ trợ nghề: tại Hà Nội, Bảo hiểm xã hội ủy quyền TTGTVL thực hiện chi trả học phí đối với các CSDN.

Với thức thanh toán ở Hà Nội Bảo hiểm xã hội thực hiện hỗ trợ chi phí theo từng tháng đối với CSDN.

Các cơ quan, đơn vị có liên quan đã nghiêm túc thực hiện giải quyết hỗ trợ nghề đúng đối tượng, đúng chính sách. Đồng thời, tìm nhiều biện pháp thúc đẩy nhu cầu học nghề đối với người hưởng BHTN.

2.4.2 Công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội..

2.4.2.1 Ngành nghề đào tạo

Các ngành nghề đào tạo cho NLD hưởng BHTN đang còn đơn giản, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, các ngành nghề đơn giản như: cắt may, tin học, kỹ thuật nấu ăn, sửa chữa xe máy, điện dân dụng,... đây mới chỉ là những ngành cơ bản. Với những NLD có trình độ cao thì họ chưa thực sự muốn tham gia, còn với những NLD có trình độ còn thấp vì do hoàn cảnh không cho phép, chi phí ở lại để học nghề tốn kém, nên họ lựa chọn đi tìm việc để nuôi sống bản thân mình.

2.4.2.2 Cơ sở đào tạo nghề

Cùng với sự phát triển KT- XH, trên địa bàn của thủ đô đã có hệ thống các trường đào tạo cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật và các cơ sở đào tạo nghề của thành phố (tuy chưa thật đầy đủ).

Về cơ bản cơ sở đào tạo nghề còn chưa có nhiều cơ sở chủ yếu vẫn là do cán bộ trung tâm giảng dạy, mạng lưới cơ sở dạy nghề chưa nhiều mới chỉ liên kết được với một số cơ sở dạy nghề.

Hệ thống các trường và đơn vị liên kết quản lý dạy nghề

- Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội.
- Công ty TNHH việc làm Bách Khoa Hà Nội
- Trung tâm dạy nghề quận Hai Bà Trưng.
- Trung tâm BKW.
- Trung tâm đào tạo kế toán VAFT Việt Nam

Về cơ sở vật chất: nhà làm việc, phòng học, nhà xưởng,...về cơ bản là có đầy đủ trang thiết bị dạy nghề, thiết bị ở các cơ sở chưa hiện đại và chưa thực sự đồng bộ. Theo số liệu thống kê của 5 cơ sở dạy nghề tổng giá trị tài sản phục vụ cho dạy nghề 6.986 triệu đồng trong đó nhà xưởng 1.364 triệu đồng, máy móc thiết bị 628 triệu đồng được thể hiện qua biểu 2.2

Biểu 2. 2: Cơ sở vật chất kỹ thuật của một số cơ sở dạy nghề

TT	Tên cơ sở	Diện tích (m ²)			Tổng tài sản (tr.đồng)		
		Tổng diện tích	DTXD		Chung	Cơ sở	Máy móc thiết bị
			Tổng	Bán kiên cố trở lên			
1	Trung tâm Giới thiệu việc làm Hà Nội	9.080	2.971	2.094	3.009	01	1.00
2	Trung tâm BKW	2.700	500	250	224	02	86
3	Trung tâm quận Hai Bà Trưng	350	216	216	115	02	115
4	Trung tâm đào tạo kế toán VAFT Việt Nam	254	108	108	30	02	30
5	Công ty TNHH việc làm Bách Khoa Hà Nội	9.819	3.998	2.871	3.608	03	297
	Tổng	22.203	7.793	5.809	6.986	08	628

(Nguồn: Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội)

Về trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo nghề: Nhìn chung, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy, đào tạo nghề của các Trường dạy nghề chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo chuẩn nghề, theo trình độ cấp nghề đào tạo mà chủ yếu là đào tạo trình độ sơ cấp nghề, dạy nghề dưới 03 tháng và liên kết đào tạo .

Cơ sở vật chất cho đào tạo nghề còn thiếu nhất là đối với các cơ sở dạy nghề, chưa có nhiều thiết bị công nghệ hiện đại. Được thể hiện qua phụ lục 1

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo với quy mô lớn trong hiện tại và tương lai đòi hỏi toàn ngành cũng như từng trường và từng cơ sở dạy nghề phải cố gắng, nỗ lực đầu tư hơn nữa để nâng cao chất lượng, tương xứng với quy mô đào tạo.

2.4.2.3 . Đội ngũ giáo viên.

Giáo viên đào tạo nghề là lực lượng có tác động trực tiếp lên chất lượng công tác giảng dạy, đào tạo nghề. Năng lực của giáo viên đào tạo nghề quyết định sự phát triển của công tác đào tạo nghề, thể hiện ở lực lượng lao động sau khi được đào tạo nghề.

Tuy vậy, số lượng và chất lượng của đội ngũ giáo viên đào tạo nghề còn rất hạn chế. Chúng ta có thể đánh giá một cách tổng quát qua biểu sau:

Biểu 2.3 : Cán bộ đào tạo nghề tại các cơ sở đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN

(Đơn vị tính : Người)

Chỉ tiêu	Số lượng	%
1. Tổng số CBCNV	151	-
2. Cán bộ giảng dạy (CBGD)	120	100
3. CDBGD chia theo trình độ chuyên môn		
+ Đại học, trên đại học	36	30
+ Cao đẳng	45	37,5
+ THCN	24	20
+ Trình độ khác	15	12,5
4. CDBGD chia theo thâm niên giảng dạy		
+ Dưới 5 năm	33	27,5
+ 5 ÷ 10 năm	37	30,8
+ 10 ÷ 20 năm	29	24,2
+ Trên 20 năm	21	17,5

(Nguồn: Phòng bảo hiểm thất nghiệp - TTGT việc làm Hà Nội)

Toàn ngành dạy nghề hiện có: 151 cán bộ giáo viên, trong đó có 120 giáo viên trực tiếp giảng dạy gồm 36 đại học, 45 cao đẳng, 24 trung học chuyên nghiệp và 15 trình độ CNKT. Trình độ năng lực của đội ngũ cán bộ giáo viên trực tiếp giảng dạy còn nhiều hạn chế, tỷ lệ giáo viên trực tiếp giảng dạy có trình độ:

Đại học, trên đại học chiếm: 30 %

Cao đẳng chiếm: 37,5%

Trung học chuyên nghiệp chiếm: 20 %

Công nhân kỹ thuật chiếm 12,5%

Như vậy, tỷ lệ giáo viên dạy nghề có trình độ đại học và trên đại học là tương đối cao nhưng tỷ lệ giáo viên có trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật cũng rất lớn. Thêm vào đó, chỉ có khoảng 45% số giáo viên được đào tạo từ các trường sư phạm kỹ thuật và được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm bậc I và bậc II là được trang bị kiến thức về sư phạm. Còn lại 55% là chưa qua đào tạo kiến thức ban đầu về sư phạm. Do đó khả năng truyền đạt kiến thức cho người học còn hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng đào tạo và dạy nghề. Vì vậy, để đưa công tác đào tạo nghề cho lao động hưởng BHTN lớn mạnh hơn nữa đòi hỏi trình độ của giáo viên này phải được bồi dưỡng, nâng cao hơn nữa cả về trình độ chuyên môn, lẫn trình độ sư phạm để đáp ứng yêu cầu giảng dạy.

Hiện nay, sự phát triển của khoa học kỹ thuật và công nghệ tiên bộ rất nhanh, một phần không nhỏ đội ngũ giáo viên đào tạo nghề chậm tiếp thu khoa học công nghệ nên không theo kịp yêu cầu phát triển. Khoa học công nghệ tiến xa so với trình độ giáo viên đã được đào tạo trước đây. Chưa có nhiều máy móc thiết bị tiên tiến hiện đại. Nhìn chung, đội ngũ giáo viên đào tạo nghề của các cơ sở dạy nghề còn yếu về chất lượng, năng lực giảng dạy, nghiên cứu khoa học thấp. Đội ngũ giáo viên giảng dạy lý thuyết và thực hành chưa đồng bộ. Ngoài ra, chính sách đãi ngộ chưa thoả đáng nên không phát huy được tiềm năng và nhiệt huyết của họ. Đội ngũ giáo viên dạy nghề chuyên nghiệp bị phân tán và giảm dần, trình độ không được nâng cao để đáp ứng với sự phát triển của kỹ thuật và công nghệ hiện đại.

2.4.2.4 Kết quả công tác đào tạo nghề.

Kết quả công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp được thể hiện qua việc giảng dạy các ngành nghề qua các năm, tại Hà Nội tập trung tư vấn đề người đang hưởng TCTN theo học các nghề mà TTGTVL cũng như 04 CSDN liên kết có thể mạnh là: Kỹ thuật nấu ăn, pha chế đồ uống, tin học văn phòng, cắt may thời trang, may công nghiệp, sửa chữa xe gắn máy.

Như vậy, người lao động chủ yếu lựa chọn những nghề có sẵn của Trung tâm và các CSDN được tư vấn mà chưa thực sự có thông tin và tiếp cận CSDN theo nhu cầu.

Kết quả công tác đào tạo nghề được thể hiện qua biểu 2.4

Biểu 2. 4: Số người được hỗ trợ học nghề

TT	Nội dung	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Tổng cộng
1	Số người được hỗ trợ học nghề	33	318	1040	1.391
2	Số tiền chi hỗ trợ học nghề cho LĐ hưởng TCTN (đvt: triệu đồng)	57,6	400,5	1.363,8	18.219

(Nguồn: Phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung tâm GTVL Hà Nội)

*** Số liệu tư vấn hỗ trợ học nghề tính đến năm 2012**

- Số người được hỗ trợ học nghề: **1.391** người, chiếm 100% tổng số lao động đăng ký tham gia học nghề;
- Số tiền chi hỗ trợ học nghề cho lao động hưởng TCTN theo quyết định: **18,219** triệu đồng.

Như vậy, nhìn vào số liệu trên ta thấy số lao động thất nghiệp được học nghề chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ so với số người được hưởng TCTN.

Số người thất nghiệp được Trung tâm tư vấn học nghề và có nguyện vọng được hỗ trợ học nghề cũng chỉ chiếm 2,74% tổng số người hưởng TCTN.

Năm 2010 có 33 người đăng ký học nghề, với số tiền chi học nghề là 57 triệu đồng. Năm 2011 có 318 người đăng ký học nghề với số tiền chi là 4 trăm

triệu đồng. Năm 2012 số lượng đăng ký học nghề lên tới 1.040 người đăng ký con số này tăng gấp hơn 3 lần so với năm 2011 với số tiền chi cho công tác đào tạo nghề là 1.363.800.00 đồng.

Tuy nhiên, công tác đào tạo nghề là chưa khớp với nhu cầu, và các doanh nghiệp vẫn phải đào tạo lại.

Như vậy, việc đào tạo nghề như thế nào cho chất lượng và phù hợp với nhu cầu của các doanh nghiệp luôn là vấn đề rất cần quan tâm, nhất là đối với các đối tượng lao động đang hưởng bảo hiểm thất nghiệp, để họ sẵn sàng tìm được công việc mới mà không bị áp lực tái thất nghiệp.

- Khả năng tìm được việc làm sau khi học nghề:

Theo báo cáo khảo sát nghề - Cục việc làm - Bộ lao động thương binh xã hội năm 2013.

+ 50,94% người lao động cho rằng có khả năng tìm được việc làm sau khi kết thúc khóa học nghề. Chia theo giới tính thì 35% nam giới và 76% nữ giới tự đánh giá có khả năng tìm được việc làm.

- *Mong muốn của người học:* 38% không có mong muốn; 39% đề nghị tăng kinh phí hỗ trợ; 11% đề nghị tăng thời gian học; 9% đề nghị cải thiện điều kiện học tập và 2% đề nghị có nhiều nghề hơn nữa để lựa chọn.

- Lao động nam có xu hướng học nghề để chuyển đổi nghề nghiệp, còn lao động nữ có xu hướng học nghề để tự tạo việc làm.

- Lao động nữ tỏ ra lạc quan hơn trong việc tìm kiếm việc làm sau khi kết thúc khóa học nghề.

Sau đây là kết quả đào tạo nghề của NLD hưởng BTHN trên địa bàn Hà Nội.

• Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội.

Căn cứ kết quả tư vấn học nghề, Phòng Đào tạo nghề đã tiếp nhận toàn bộ lao động thất nghiệp có nhu cầu học nghề để tư vấn các nghề phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, đồng thời trực tiếp tổ chức dạy nghề cho người lao động dưới nhiều hình thức.

- Trực tiếp đào tạo tại Trung tâm đối với những nghề Trung tâm đang có thể mạnh.

Biểu 2.5: Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho người hưởng BHTN tại Trung tâm GTVL Hà Nội

(Đơn vị tính: Người)

TT	Tên nghề đào tạo	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1	Kỹ thuật nấu ăn	23	138	426
2	Sửa chữa xe máy	0	17	37
3	Tin học văn phòng	10	80	139
4	May công nghiệp	0	8	32
	Tổng	33	243	634

(Nguồn : Phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung tâm GTVL Hà Nội)

Tại trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội có 04 ngành nghề đào tạo đó là: kỹ thuật nấu ăn, sửa chữa xe máy, tin học văn phòng, và may công nghiệp. Tuy chỉ có 04 ngành nhưng tỷ lệ người lao động đăng ký học nghề tại đây là khá cao 901 người đã học nghề tại Trung tâm, chiếm 64,7% tổng số lao động thất nghiệp được hỗ trợ học nghề trên địa bàn Thành phố. NLD ngoài được đào tạo nghề tại trung tâm GTVL Hà Nội thì còn học nghề tại 04 CSDN, kết quả đào tạo nghề của 04 CSDN được thể hiện qua các biểu 2.6; 2.7; 2.8; 2.9.

• **Trung tâm BKW.**

Biểu 2.6: Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho người hưởng BHTN tại Trung tâm Trung tâm BKW.

(Đơn vị tính: Người)

T T	Tên ngành nghề đào tạo	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1	Khóa học các món Á	0	05	47
2	Khóa học các món Âu	0	02	07
3	Pha chế - Bartender	0	03	13
4	Tin học văn phòng	0	05	25
5	Khóa học chăm sóc sắc đẹp	0	04	08
	Tổng	0	19	100

(Nguồn : Phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung tâm GTVL Hà Nội)

Trung tâm BKW với 5 khóa học chính đó là: Khóa học các món Á, khóa học các món Âu, pha chế - Bartender, tin học văn phòng, và khóa chăm sóc sắc đẹp. Cơ sở trung tâm BKW là cơ sở liên kết bắt đầu năm 2011. Qua 02 năm liên kết số lượng người lao động đăng ký học nghề là 119 người chiếm 8,5% tổng số lao động thất nghiệp đăng ký học nghề trên địa bàn Hà Nội.

• **Trung tâm dạy nghề quận Hai Bà Trưng.**

Biểu 2.7: Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho người hưởng BHTN

(Đơn vị tính: Người)

TT	Tên nghề đào tạo	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	0	17	30
2	Điện dân dụng	0	0	05
3	Hàn điện	0	01	07
4	May công nghiệp và dân dụng	0	05	20
5	Sửa chữa xe máy	0	03	37
6	Điện tử	0	0	13
7	Tin học văn phòng	0	04	33
8	Lắp ráp phần cứng máy tính – M	0	0	12
	Tổng	0	31	147

(Nguồn: Phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung tâm GTVL Hà Nội).

Ngoài trung tâm BKW, tại trung tâm dạy nghề Quận Hai Bà Trưng với 178 người đăng ký học nghề chiếm 12,8 % tổng số lao động thất nghiệp đăng ký học nghề trên địa bàn Hà Nội, với lợi thế trung tâm có 08 khóa học nghề đây là cơ hội để cho NLĐ hưởng BHTN lựa chọn các khóa học phù hợp với bản thân mình.

- *Trung tâm tạo tạo kế toán VAFT Việt Nam .*

Biểu 2.8: Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho người hưởng BHTN tại Trung tâm đạo tạo kế toán VAFT Việt Nam.

(Đơn vị tính: Người)

<i>TT</i>	<i>Tên nghề đào tạo</i>	<i>Năm 2010</i>	<i>Năm 2011</i>	<i>Năm 2012</i>
1	Kế toán tổng hợp	0	03	11
2	Kế toán thuế nâng cao	0	02	04
3	Kế toán trưởng doanh nghiệp	0	04	09
4	Kế toán máy	0	01	9
	<i>Tổng</i>	<i>0</i>	<i>10</i>	<i>29</i>

(Nguồn : Phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung tâm GTVL Hà Nội)

Trung tâm đạo tạo kế toán VAFT Việt Nam với lợi thế có 04 khóa học nghề dành cho NLĐ hưởng BHTN với tổng số người lao động đăng ký học nghề là 39 người chiếm 2,8% tổng số người đăng ký học nghề trên địa bàn Hà Nội. Sở dĩ, số người lao động đăng ký học nghề ở đây ít là do, khi đăng ký các khóa đào tạo học nghề ở đây ngoài mức kinh phí hỗ trợ là 300 nghìn/tháng/người, lao động phải đóng thêm một số khoản tiền nữa mới hoàn thành được khóa học. Mà điều này không phải lao động thất nghiệp cũng có cơ hội để tham gia quá trình đào tạo.

• **Công ty TNHH việc làm Bách Khoa.**

Biểu 2.9: Tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề dành cho người hưởng BHTN tại công ty TNHH việc làm Bách Khoa.

(Đơn vị tính : Người)

TT	Tên nghề đào tạo	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
1	Tin học văn phòng	0	5	10
2	Kế toán doanh nghiệp	0	02	12
3	Tiếng hàn	0	0	0
4	Kỹ thuật chế biến món ăn Á	0	02	20
5	Kỹ thuật chế biến món ăn Âu	0	0	24
6	Kỹ thuật làm bánh	0	03	29
7	Kỹ thuật pha chế đồ uống	0	03	35
	Tổng	0	15	130

(Nguồn: phòng bảo hiểm thất nghiệp – Trung Tâm GTVL Hà Nội)

Công ty TNHH việc làm Bách Khoa với 07 ngành nghề đào tạo tổng số người lao động đăng ký tham gia khóa học là 145 người chiếm 10,5% số người lao động đăng ký học nghề trên địa bàn Hà Nội.

- Với 04 cơ sở liên kết để đào tạo cho NLĐ đối với những nghề Trung tâm chưa có đủ điều kiện đào tạo hoàn chỉnh;

- Giới thiệu người lao động đến các cơ sở đào tạo có uy tín đối với những nghề Trung tâm chưa có.

Tuy nhiên, thì số lượng học viên đăng ký học nghề không phải học viên nào đăng ký cũng tham gia khóa học nghề. Bởi vì, số người đăng ký học nghề chưa cao nên phải đợi cho đủ số học viên để mở lớp. Trong quá trình chờ đợi thì người lao động đã tìm được việc làm, cùng với đó là số học viên tham gia bỏ dở chừng vì nhiều lý do; tìm được việc làm trong quá trình học nghề; không bố trí được thời gian học nghề năm 2011 là 35 người chiếm đến 11% của tổng số người tham gia học nghề. Năm 2012 số lượng

học viên bỏ học giữa chừng của khóa đào tạo nghề là 58 người chiếm 5,6% tổng số học viên đăng ký học nghề trên địa bàn Hà Nội. [16]

2.4.3. Đánh giá công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.

2.4.3.1. Kết quả đạt được qua việc tìm kiếm việc làm.

Kết quả, 100% lao động đến đăng ký thất nghiệp đều được cán bộ của Trung tâm tư vấn về việc làm, học nghề và được cung cấp thông tin về thị trường lao động. Trong 3 năm qua, có 439 lao động thất nghiệp đã được Trung tâm giới thiệu việc làm; 1.391 người được hỗ trợ học nghề, trong đó: có 985 người đã học nghề tại Trung tâm, chiếm 65,4 % tổng số lao động thất nghiệp được hỗ trợ học nghề toàn Thành phố (riêng năm 2012 số lao động thất nghiệp được hỗ trợ học nghề: 1.040 người, tăng gấp 3,3 lần so với năm 2011 và gấp 31,5 lần so với năm 2010); Tổng kinh phí chi hỗ trợ học nghề trong 03 năm: 1,8 tỷ đồng.

Lao động thất nghiệp sau khi đào tạo nghề xong, được Trung tâm tiếp tục tư vấn, GTVL để họ nhanh chóng trở lại với thị trường lao động. Năm 2011 số người sau khi kết thúc khóa học tìm được việc làm đúng với ngành nghề vừa được đào tạo là 35 người chiếm 11% trong tổng số người đăng ký học nghề. Năm 2012 là 65 người chiếm 6,25% tổng số người đăng ký học nghề. [16]

2.4.3.2. Hạn chế và nguyên nhân.

Thực tế, mức hỗ trợ kinh phí học nghề cho người lao động hưởng BHTN theo quy định của chính sách BHTN là thấp và thời gian học nghề tối đa chỉ có 6 tháng gây khó khăn cho người lao động khi có nguyện vọng tham gia các khóa đào tạo trên 6 tháng và muốn học các nghề chất lượng cao. Vì vậy, thực tế phần lớn lao động sau khi nghỉ việc thường có xu hướng chuyển về địa phương nơi cư trú để tìm việc làm mới nhằm giảm chi phí sinh hoạt, đoàn tụ gia đình nên không có nhu cầu học nghề.

Quy định về thời gian học nghề đối với lao động thất nghiệp không quá 6 tháng (Điều 83 Luật BHXH, Điều 1, khoản 6 Nghị định 100/2012/NĐ-CP ngày 21/11/2012 của Chính phủ) là chưa phù hợp, vì thực tế muốn học được một nghề có chất lượng và đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động phải mất khoảng thời gian tối thiểu 12 tháng. Theo quy định này, lao động bị mất việc làm muốn chuyển đổi nghề nghiệp để trở lại thị trường lao động sẽ gặp khó khăn dẫn đến kết quả lao động thất nghiệp đăng ký học nghề còn thấp.

Tồn tại, hạn chế.

- *Thứ nhất về quy mô đào tạo:* Quy mô đào tạo còn ít, cơ cấu và trình độ đào tạo, ngành nghề đào tạo còn bất cập. Tuy các trường nghề, trung tâm dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm có tăng về số lượng và chất lượng nhưng chưa đáp ứng được nhu cầu của người học. Nguồn lực đầu tư ngân sách nhà nước cho dạy nghề tuy có tăng trong những năm gần đây nhưng còn thấp chưa tương xứng với quy mô đào tạo

- *Thứ hai về ngành nghề đào tạo:* Ngành nghề đào tạo cho người lao động chưa đáp ứng kịp yêu cầu, mong muốn của người học. Chưa có sự phong phú đa dạng về ngành học.

- *Thứ ba về chất lượng đào tạo:* Chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động; cơ sở vật chất còn hạn chế, chương trình giáo trình chưa thích hợp với thực tế sản xuất, nội dung đào tạo còn nặng về lý thuyết.

Nguyên nhân

- Nhận thức của người lao động và xã hội về giáo dục nghề nghiệp, học nghề còn chưa được coi trọng.

- Chính sách của Nhà nước chưa định hướng cho người sử dụng lao động thực sự quan tâm tới tiền lương, thu nhập, vì thế chưa đánh giá đúng vai trò của NLD tham gia sản xuất trực tiếp nên chưa động viên, khuyến khích được người lao động học nghề.

- Hệ thống trường nghề chưa được quan tâm đầu tư về cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giáo viên.

- Đặc thù của các nghề đào tạo ngắn hạn dưới 12 tháng mang tính thực hành cao nên tùy theo nghề đào tạo có thể xây dựng chi phí bao gồm chi phí nguyên, phụ liệu để thực hành. Do đó, mức chi phí đào tạo mà CSDN đưa ra chủ yếu là chi phí chưa bao gồm chi phí nguyên, phụ liệu. Do mức phí học nghề, thời gian hỗ trợ học nghề chưa đủ để có thể tạo một nghề mới vững chắc, chuyên sâu giúp NLD có thể chuyển đổi nghề nghiệp ngay sau khi học nghề nên NLD chưa có nhu cầu đăng ký học nghề.

- Lao động chủ động nghỉ việc để tìm công việc mới phù hợp hơn, do nhu cầu của thị trường đang thiếu lao động phổ thông, sau khi đăng ký thất nghiệp NLD có thể quay trở lại thị trường lao động ngay, nên không có nhu cầu thay đổi nghề nghiệp.

- NLD làm việc tại các thành phố lớn chuyển hưởng TCTN về địa phương, sau đó chuyển sang làm nông nghiệp, tự kinh doanh hoặc vì lý do gia đình nên không có nhu cầu tìm việc làm hay lựa chọn nghề mới. Có không ít lao động, đặc biệt là lao động nữ nghỉ việc vì lý do cá nhân: lập gia đình, thai sản, mở cửa hàng...

- Số lao động đăng ký học nghề thường không tập trung về ngành nghề đào tạo, thời gian đào tạo đã gây khó khăn cho các cơ sở dạy nghề trong việc tiếp nhận học viên, mở các lớp đào tạo.

- Cũng có khóa học nghề, chiêu sinh không đủ học viên nên người đang hưởng TCTN phải chờ đợi trong khoảng thời gian tương đối dài mà trong thời gian này họ có thể tìm được việc làm nên không học nghề như đã đăng ký.

- Các cơ sở dạy nghề ngoài công lập với mức phí đào tạo cao nên ngại tiếp nhận học viên hưởng trợ cấp học nghề từ các TTGTVL giới thiệu đến.

- Đối tượng hưởng BHTN một phần là lao động phổ thông có trình độ thấp, vì vậy họ có tâm lý e ngại khi tham gia các lớp đào tạo.

- Do mức chi phí học nghề thấp (300.000 đồng/tháng/người, tương đương với phí học nghề trình độ sơ cấp) nên NLD phải bù thêm học phí để đi học khi đang rơi vào tình trạng thất nghiệp. Hơn nữa, chi phí nhà ở, sinh hoạt đắt đỏ tại Thành phố khiến họ không mặn mà với việc học nghề và có thể bỏ dở khóa học nghề. Người lao động sau khi hoàn thành khóa học nghề lại gặp rất nhiều khó khăn để hòa nhập trở lại với thị trường lao động và tìm kiếm công việc mới. Thêm vào đó là các thủ tục thanh toán học phí cho các cơ sở đào tạo nghề còn nhiều bất cập, việc liên hệ với các cơ sở đào tạo nghề khó khăn.

- Tại TTGTVL những ngành nghề đào tạo chưa được đa dạng không đáp ứng được nhu cầu thay đổi nghề nghiệp của người lao động. Các ngành nghề đào tạo chủ yếu là các ngành sơ cấp, ngắn hạn: sửa chữa xe máy, cơ khí, điện tử - điện lạnh... không còn phù hợp với nhu cầu của thị trường.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Phân tích thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội cho thấy những đóng góp của phân hệ này trong sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực hưởng BHTN.

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp đã dần dần đi vào đời sống của NLĐ, không chỉ với mức hỗ trợ hàng tháng mà còn được thể hiện bằng việc chuyển biến tích cực qua các năm qua số người lao động đăng ký tham gia học nghề.

Ở chương này đã khái quát được điều kiện kinh tế - xã hội của Hà Nội, đồng thời cũng nêu được rõ nét được chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Thêm vào đó là bức tranh toàn diện về tình hình thực hiện bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội sau hơn 3 năm thực hiện.

Qua phần đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp giúp chúng ta có cái nhìn bao quát hơn về công tác đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN trên địa bàn Thủ đô.

Tuy nhiên, thì cũng cần thấy rõ những bất cập như về cơ sở vật chất, trang thiết bị, kinh phí đào tạo, ngành nghề đào tạo cũng như thời gian đào tạo chưa theo kịp được sự phát triển của xã hội.

Những phân tích thực trạng đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN giúp cho việc định hướng, đưa ra những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo trong thời gian tới

CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.

3.1 Định hướng phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN nói chung và người lao động hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội nói riêng đúng hướng trong bối cảnh hội nhập yêu cầu đội ngũ lao động có chất lượng cao. Chất lượng lao động có nội dung rất rộng, bao gồm; trình độ văn hóa, trình độ đào tạo, kỹ năng tay nghề, kỷ luật làm việc... Trong điều kiện thị trường chất lượng lao động còn bao gồm khả năng thích ứng cao với các yêu cầu không ngừng thay đổi của kỹ thuật cũng như khả năng chuyển đổi nghề nghiệp dễ dàng.

Khác với các nguồn đầu vào khác (đất đai, vốn...), lao động không dễ chuyển từ ngành nghề này sang ngành nghề khác. Một trong những nguyên nhân là do trình độ, kỹ năng không phù hợp. Do vậy, đào tạo nghề cho người lao động nói chung và người lao động hưởng BHTN nói riêng là một trong những công cụ cơ bản nhằm bù đắp các khiếm khuyết, góp phần tăng tính năng động của lao động.

3.1.1 Định hướng phát triển công tác đào tạo nghề nói chung.

Việt Nam đang trong quá trình đổi mới hệ thống Dạy nghề, nhằm đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và xã hội, phù hợp với bối cảnh trong nước và khu vực. Đây là đặc điểm nổi trội trong “*Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020*” trong đó việc phát triển nguồn nhân lực đặc biệt “*Nguồn nhân lực chất lượng cao*” được xác định là một đột phá chiến lược đối với đất nước hướng tới trở thành nước CNH – HĐH. Vì vậy, đạt được đột phá chất lượng đào tạo nghề là đại diện cho mục tiêu chính và là căn bản để tạo ra thị trường lao động chung ASEAN. Phù hợp với chiến lược này, chiến lược phát triển dạy nghề Việt Nam 2011 - 2020 nhằm “*Cải thiện chất lượng và quy mô*

dạy nghề, đáp ứng nhu cầu các ngành nghề có nhu cầu cao về nhân lực trong nước và xuất khẩu lao động”. Đến năm 2020, dạy nghề cần đáp ứng nhu cầu thị trường lao động về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngành nghề, và trình độ đào tạo, đồng thời góp phần vào việc tăng thu nhập, giảm nghèo bền vững và đảm bảo an sinh xã hội. Chất lượng đào tạo nghề cần đạt trình độ của các nước phát triển trong khu vực ASEAN và toàn thế giới.

Việt Nam đang hướng tới mục tiêu trở thành nước CNH- HĐH vào năm 2020. Đào tạo nghề đóng vai trò trung tâm trong mục tiêu này: nhu cầu về lao động lành nghề tăng đều đặn do nền kinh tế của đất nước đang tiếp tục tăng trưởng và yêu cầu tăng khả năng cạnh tranh trong khu vực và trên toàn cầu. Hiện tại, Việt Nam còn thiếu công nhân lành nghề và kỹ thuật viên được đào tạo thực tế, mặc dù có khoảng 1,4 triệu người gia nhập thị trường lao động mỗi năm. Chỉ khoảng 27% lao động hiện đang được đào tạo phù hợp với công việc họ đảm nhiệm, trong khi chỉ 15% đã hoàn thành đào tạo nghề chính thức. Do đó, Chính phủ Việt Nam đã coi hoạt động đào tạo nghề và thúc đẩy việc làm là trọng tâm trong các mục tiêu phát triển. Theo kế hoạch, đến năm 2020, số lượng công nhân lành nghề được đào tạo sẽ chiếm 55% lực lượng lao động, so với con số hiện tại là 30% và 30% hiện tại này sẽ hoàn thành thành công chương trình đào tạo nghề trung hoặc cao cấp. Đồng thời, với mong muốn điều chỉnh hoạt động đào tạo nghề cho phù hợp với nhu cầu của cộng đồng doanh nghiệp. Vì vậy, chính phủ đang thúc đẩy việc mở rộng đào tạo nghề và cải tiến chất lượng đào tạo theo định hướng kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 đã định hướng: “Thực hiện liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và Nhà nước để phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu của xã hội”. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020 nêu quan điểm: “*Đặc biệt, phải chuyển nhanh hệ thống đào tạo nhân lực sang hoạt*

động theo cơ chế đào tạo theo nhu cầu xã hội và thị trường lao động, nhất là các ngành trọng điểm”.

Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 nêu quan điểm: *“Phát triển dạy nghề là sự nghiệp và trách nhiệm của toàn xã hội; là một nội dung quan trọng của chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; đòi hỏi phải có sự tham gia của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương, các cơ sở dạy nghề, cơ sở sử dụng lao động và NLD để thực hiện đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động”.*

Đột phá chất lượng đào tạo nghề gắn với Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011 -2020 và Chiến lược phát triển dạy nghề 2011 -2020.

Phát huy vai trò cốt lõi của đào tạo nghề theo định hướng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của quốc gia và hội nhập ASEAN.

3.1.2 Định hướng phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Để phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống dạy nghề đáp ứng một cách hiệu quả nhất các mục tiêu về đào tạo nghề.

Phát triển ĐTN theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa một cách toàn diện, đồng bộ về mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề theo từng giai đoạn. Phát triển đào tạo nghề có trọng điểm. Đào tạo gắn với hiệu quả sử dụng sau khi đào tạo. Đồng thời, đẩy mạnh xã hội hóa hoạt động đào tạo nghề và hội nhập kinh tế quốc tế.

3.1.3 Tuyên truyền nhằm thay đổi nhận thức của người lao động về đào tạo lại, nghề nghiệp và việc làm.

Nhận thức chính sách hỗ trợ học nghề đối với người thất nghiệp nhằm nâng cao tay nghề, kỹ năng nghề nghiệp, giúp người lao động có nhiều cơ hội tiếp cận việc làm mới, với thu nhập cao hơn khi tham gia thị trường lao động và hạn chế tình trạng tái thất nghiệp, lãnh đạo Sở LĐ-TB&XH đã phối hợp

với các ban, ngành có liên quan tổ chức nhiều hình thức tuyên truyền, nâng cao nhận thức của người lao động, doanh nghiệp, cơ sở doanh nghiệp và cộng đồng nói chung.

Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền: về các chế độ, chính sách về bảo hiểm thất nghiệp với nhiều hình thức phù hợp với từng nhóm đối tượng nhằm nâng cao nhận thức về bảo hiểm thất nghiệp, nhất là người lao động ở vùng sâu vùng xa, ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ, viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập. Tiếp tục tổ chức các hội nghị tập huấn cho cán bộ thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, cán bộ nhân sự tại các doanh nghiệp, tổ chức.

Các cơ quan phát thanh, truyền hình, các phương tiện báo chí cần đẩy mạnh tuyên truyền về đào tạo nghề cho lao động hưởng BHTN; biến các phương tiện thông tin đại chúng trên thành những kênh thông tin quan trọng nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và của toàn xã hội về dạy nghề cho người lao động hưởng BHTN.

- Biên soạn các tài liệu tuyên truyền đến từng người, các kế hoạch, mục tiêu đào tạo nghề đến từng cơ sở đào tạo nghề và người lao động hưởng BHTN.

- Tuyên truyền các mô hình tổ chức đào tạo nghề, những lao động sau khi được đào tạo nghề đã tìm được việc làm.

- Tuyên truyền về các chính sách ưu đãi đối với người lao động được hưởng BHTN.

3.1.4 Mở rộng quy mô nâng cao với chất lượng dạy nghề, đa dạng hóa hoạt động đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Công tác dạy nghề cần được xem là trọng tâm nhằm tạo ra một đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu của CNH - HĐH đất nước. Đặc biệt, hệ thống đào tạo nghề cần được trở thành một mắt xích quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn lao động, điều chỉnh cơ cấu đào tạo đáp ứng tốt nhất nhu

cầu của thị trường lao động trong thời kỳ chuyển đổi và hội nhập kinh tế thế giới. Vì vậy, đào tạo nghề cần được theo định hướng thị trường.

Muốn vậy, thì cần phải mở rộng quy mô đào tạo nghề và công nhân kỹ thuật ở các cấp trình độ, các mục tiêu và hình thức khác nhau: đào tạo chính quy, dài hạn; đào tạo nghề ngắn hạn; đào tạo nghề cho lao động trong các làng nghề, phố nghề; đào tạo nghề ngắn hạn đáp ứng nhanh nhu cầu của thị trường...

Đẩy mạnh xã hội hóa khuyến khích các tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập cơ sở dạy nghề cho người lao động hưởng BHTN; thu hút các cơ sở dạy nghề tư thực, các cơ sở giáo dục (trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp...) các doanh nghiệp tham gia dạy nghề cho lao động hưởng BHTN.

Tăng cường cơ sở vật chất, nhân lực và các điều kiện khác cho công tác dạy nghề.

Tổ chức cá nhân tham gia đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp, từ các tổ chức chính quy của Nhà nước và tư nhân, các hình thức đào tạo nghề khác nhau. Mỗi tổ chức và cá nhân đều có những ưu việt nhất định trong hoạt động đào tạo nghề, nhất là cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Lao động thất nghiệp với đối tượng đa dạng về ngành nghề (công nghiệp và dịch vụ), về chất lượng (trình độ văn hóa, chuyên môn) và về điều kiện tham gia đào tạo nghề (nguồn vốn hạn hẹp, thời gian tham gia đào tạo chưa tập trung...). Vì vậy, để đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu, trạng thái của từng người lao động, việc đa dạng hóa hình thức đào tạo là yêu cầu tối cao để người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp khi đăng ký tham gia khóa học nghề đều có thể tham gia đầy đủ vào quá trình đào tạo.

Trên thực tế, đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp tại Việt Nam nói chung, trên địa bàn Thành phố Hà Nội nói riêng đã phát huy được tính ưu việt, ngoài đào tạo tại các cơ sở chính quy của nhà nước, còn liên kết với các cơ sở đào tạo và hình thức đào tạo. Tuy nhiên, việc

đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp chưa thực sự phát huy hết vai trò của các cơ sở đào tạo.

Những năm tới bước vào giai đoạn đẩy mạnh CNH – HĐH, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Tính đa dạng về nguồn lao động và yêu cầu đào tạo đặt ra nhiệm vụ nặng nề cho hoạt động đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Vì vậy, đa dạng hóa các hình thức đào tạo là yêu cầu cần phải được nhận thức đầy đủ và có những biện pháp phát huy hiệu quả thiết thực nhất.

3.2. Mục tiêu phát triển chương trình dạy nghề

3.2.1 Mục tiêu chung

Với quan điểm “*Phát triển giáo dục toàn diện cả về lý thuyết lẫn thực hành*”. Hội nghị ban chấp hành Trung ương lần thứ 6 khóa IX về giáo dục, đào tạo và Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 đã chỉ rõ mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp “*Đặc biệt quan tâm nâng cao chất lượng dạy nghề gắn với nâng cao ý thức kỷ luật lao động và tác phong lao động hiện đại. Gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng, với việc làm trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu vực nông thôn, các ngành kinh tế mũi nhọn và xuất khẩu lao động*”.

Đại hội đảng toàn quốc lần thứ X cũng chỉ rõ “*Phát triển mạnh hệ thống giáo dục nghề nghiệp, tăng nhanh quy mô đào tạo nghề*”.

Đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; phổ cập nghề cho người lao động, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội.

3.2.2 Mục tiêu cụ thể.

- Lãnh đạo Sở LĐ-TB&XH đã chỉ đạo các phòng quản lý nhà nước về BHTN và dạy nghề phối hợp với TTGTVL rà soát, đánh giá, tiếp xúc, vận

động các CSDN trên địa bàn tham gia đào tạo người đang hưởng TCTN (Sở LĐ-TB&XH Tp. TTGTVL Hà Nội thiết lập quan hệ mật thiết đối với 04 CSDN thường xuyên đào tạo đối tượng hưởng TCTN).

- Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người sử dụng lao động trong việc cùng với các cơ sở dạy nghề, đào tạo lại nghề, nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động hưởng BHTN thường xuyên. Có chính sách ưu đãi, khuyến khích doanh nghiệp và người sử dụng lao động khi tham gia đào tạo, nâng cao trình độ tay nghề cho NLĐ hưởng BHTN.

- Tăng cường khả năng, giới thiệu học nghề tại Trung tâm GTVL, thông qua việc nắm tình hình cung cầu của thị trường lao động, hướng dẫn người lao động học nghề mới mà thị trường lao động đang có nhu cầu, nhằm đảm bảo giới thiệu việc làm cho người lao động sau khi được đào tạo nghề, sớm có việc làm.

- Quy định trách nhiệm tư vấn học nghề là mục tiêu hàng đầu của Trung tâm GTVL để sớm đưa người lao động thất nghiệp quay lại thị trường lao động.

- Có quy định về trách nhiệm của các cơ sở dạy nghề và cơ chế ưu đãi, bình đẳng của các cơ sở khi tham gia dạy nghề cho lao động thất nghiệp.

Xây dựng mức kinh phí hỗ trợ cho doanh nghiệp tiếp nhận lao động thất nghiệp đã học nghề vào làm việc.

- Hỗ trợ 100% học phí theo thực tế cho người lao động học nghề có thời hạn dưới 3 tháng, tối đa không quá 3 triệu đồng/khóa học;

- Hỗ trợ 6 tháng chi phí cho người lao động thất nghiệp học sơ cấp nghề có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng, học trung cấp nghề có thời hạn từ 12 tháng đến 24 tháng, học cao đẳng nghề có thời hạn từ 24 tháng đến 36 tháng với mức chi phí do pháp luật Dạy nghề quy định.

- Thời điểm người lao động được hỗ trợ học nghề: trong thời gian đang hưởng trợ cấp thất nghiệp, từ ngày có quyết định hỗ trợ học nghề của Giám đốc sở Lao động Thương binh và Xã hội,

- Thời gian được hỗ trợ học nghề trong vòng 6 tháng đầu của khóa học.
- Người lao động có quyền được lựa chọn hình thức đào tạo nghề, cơ sở dạy nghề và nghề học phù hợp với khả năng của bản thân và hoàn cảnh gia đình, theo tư vấn, hướng dẫn của Trung tâm giới thiệu việc làm; được nhận quyết định hỗ trợ học nghề.

Người lao động có nhu cầu học nghề phải có cam kết hoàn thành khóa đào tạo, trường hợp vi phạm cam kết sẽ phải bồi thường toàn bộ số tiền đã hỗ trợ.

- Sau khi nhận được quyết định hỗ trợ học nghề, cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm chuyển toàn bộ tiền hỗ trợ được ghi rõ theo quyết định của cơ quan lao động cho cơ sở dạy nghề. Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm tiếp nhận người lao động vào học nghề; ký kết hợp đồng đào tạo với người lao động; thông báo hằng tháng về tình hình tham gia học tập của người lao động với cơ quan lao động.

3.2.3 Lấy hiệu quả kinh tế xã hội là thước đo của đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Hiệu quả kinh tế xã hội là thước đo, là tiêu chuẩn đánh giá của mọi hoạt động kinh tế xã hội. Vì vậy, đào tạo nghề nâng cao chất lượng nguồn lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Hà Nội cũng cần tuân thủ những yêu cầu, nguyên tắc đó. Đặc biệt, kết quả đào tạo nghề tạo nên những người lao động không chỉ có trình độ chuyên môn nghề nghiệp mà còn phải vận dụng linh hoạt những kiến thức đó vào hoạt động kinh tế xã hội mang lại thu nhập cho người lao động nuôi sống bản thân mình và gia đình. Đồng thời, tạo được sức chuyển mới về phát triển kinh tế xã hội.

Đảm bảo yêu cầu sử dụng sức lao động của nền kinh tế với trình độ và phương thức đào tạo; gắn đào tạo nâng cao chất lượng nguồn lao động với sử dụng đầy đủ, hợp lý, thực hiện đa dạng hóa các hình thức nâng cao chất lượng lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp là những điều kiện để đạt được hiệu quả kinh tế cao trong việc nâng cao chất lượng nguồn lao động hưởng

bảo hiểm thất nghiệp. Vì vậy, nâng cao hiệu quả kinh tế xã hội trong đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp vừa là yêu cầu, vừa là mục tiêu vừa là tiêu chuẩn đánh giá mọi hoạt động nâng cao chất lượng nguồn lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp trên địa bàn Thủ đô.

3.3 Hệ thống các giải pháp.

Để đảm bảo thực hiện mục tiêu phát triển công tác đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN thì cần thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp sau:

3.3.1 Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề.

“Mọi cải cách giáo dục đều bắt nguồn từ người giáo viên, không có hệ thống giáo dục nào vượt quá tầm những người giáo viên làm việc cho nó” UNESCO.

Luật giáo dục 2005 quy định:

“ Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục [14 điều 15].

Muốn nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN trước hết phải nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên. Giáo viên là yếu tố có vai trò quyết định hàng đầu đến chất lượng đào tạo, giáo viên dạy nghề trước hết phải yêu nghề mới có thể khuyến khích đam mê, sự sáng tạo nghề nghiệp, hỗ trợ cho học trò trong quá trình truyền nghề.

Giáo viên dạy nghề có đặc thù: vừa phải có trình độ chuyên môn và tay nghề cao, vừa phải có năng lực sư phạm để có thể dạy nghề thực hành, vừa là nhà kỹ thuật đồng thời là nhà quản lý để có thể dạy lý thuyết nghề và quản lý dạy học.

Đội ngũ giáo viên dạy nghề cho NLĐ hưởng BHTN còn hạn chế về tay nghề cũng như kinh nghiệm thực tế sản xuất, vì đa số sau khi tốt nghiệp tại các trường sư phạm kỹ thuật thì đi dạy luôn, họ nghiêng về phía giảng dạy lý thuyết, dạy lại những gì mới học.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, chúng ta đã xây dựng và Thủ tướng Chính phủ đã chính thức thông qua Chiến lược “Phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020”. Trong đó, đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 40%, đến năm 2020 đạt 55%; số lao động qua đào tạo nghề đến năm 2015 là 23,5 triệu người, đến năm 2020 là 34,4 triệu trong đó số học trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề tương ứng là 4,8 triệu và 8,0 triệu; đáp ứng yêu cầu giảng dạy ở các trình độ khác nhau, đội ngũ giáo viên dạy nghề, người dạy nghề cần được phát triển tương ứng về số lượng, đảm bảo chất lượng. Đến năm 2015, số giáo viên dạy nghề cần có khoảng 51.000 người, trong đó số giáo viên dạy CĐN, TCN là 37.000 người, tỷ lệ giảng viên dạy cao đẳng nghề có trình độ thạc sỹ đạt trên 25%. Các số liệu tương ứng vào năm 2020 là 77.000, 59.000 và 40%. Giáo viên dạy ở các nghề trọng điểm ở các cấp độ khác nhau, cần có định hướng xây dựng và phát triển phù hợp, theo chúng tôi đối với giáo viên dạy các nghề trọng điểm khu vực, quốc tế cần đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn về kỹ năng nghề, năng lực sư phạm, ngoại ngữ theo chuẩn, chương trình của các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới; giáo viên dạy ở các nghề trọng điểm quốc gia cần đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn quốc gia về trình độ, kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm; đối với những người có chuyên môn tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng công nghệ mới, kỹ năng dạy học và các năng lực khác. Vì vậy, đến năm 2015 chúng ta cần:

- Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển bổ sung mới 20.000 giáo viên dạy CĐN, TCN.

- Bồi dưỡng đạt chuẩn kỹ năng nghề và nghiệp vụ sư phạm dạy nghề cho 10.000 giáo viên chưa đạt chuẩn về kỹ năng nghề hoặc nghiệp vụ sư phạm dạy nghề để đến năm 2015, 100% giáo viên đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề. Trong đó, đối với giáo viên dạy các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia có trình độ kỹ năng nghề cao hơn một bậc so với trình độ kỹ năng nghề đào tạo tương ứng.

- Bồi dưỡng về kỹ năng nghề theo tiêu chuẩn các nước tiên tiến cho 6.000 giáo viên dạy các nghề đầu tư quốc tế, khu vực ASEAN và các giáo viên giỏi khác.

- Đào tạo, nâng cao trình độ tiếng Anh, tin học cho giảng viên các trường có nghề đầu tư cấp độ quốc tế và khu vực, trước hết là 5 trường dự kiến đạt chuẩn quốc tế vào năm 2015.

Để đạt được các mục tiêu trên, chúng ta cần thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp trong đó chú trọng các giải pháp cơ bản sau đây:

Một là, đối với giáo viên dạy sơ cấp nghề và tham gia dạy nghề cho lao động nông thôn, chủ yếu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm nghề và kỹ năng dạy học, kiến thức kinh doanh và khởi sự doanh nghiệp.

Hai là, đối với giáo viên dạy các nghề không nằm trong danh mục nghề trọng điểm, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa kỹ năng nghề.

Ba là, đối với giáo viên dạy các nghề trọng điểm quốc gia, năm 2012 và 2013, hoàn thành xây dựng chương trình và tổ chức bồi dưỡng kỹ năng nghề để bảo đảm đến năm 2014, 100% giáo viên đạt chuẩn về trình độ kỹ năng nghề; đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng phương pháp thực hành, hoạt động nhóm; đổi mới nội dung và hình thức tổ chức thực tập sư phạm; phối hợp với Doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, định kỳ hàng năm đưa giáo viên dạy nghề đi thực tế, rèn luyện kỹ năng nghề, chia sẻ kỹ thuật, công nghệ mới... tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

Bốn là, đối với giáo viên dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN và quốc tế, giai đoạn từ nay đến 2015, tổ chức đào tạo giáo viên theo chuẩn chương trình của các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN và trên thế; bồi dưỡng, nâng cao tiếng Anh cho giáo viên giảng dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN, quốc tế và giáo viên của các trường đạt đẳng cấp quốc tế.

Năm là, để thực hiện các nhiệm vụ trên, cần thiết phải thiết kế lại mạng lưới cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề bao gồm: các trường sư phạm kỹ thuật, Học viện dạy nghề, các khoa sư phạm dạy nghề tại một số trường cao đẳng nghề. Trong đó các trường ĐHSP Kỹ thuật, ngoài việc đào tạo bồi dưỡng giáo viên dạy nghề còn làm nhiệm vụ đào tạo giáo viên hạt nhân cho các khoa sư phạm dạy nghề thuộc trường CDN; đào tạo trình độ thạc sỹ, tiến sỹ cho giáo viên dạy nghề, trước hết là giáo viên dạy trình độ CDN, tham gia biên soạn chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề; nghiên cứu và ứng dụng khoa học sư phạm dạy nghề; Học viện dạy nghề thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, nghiên cứu khoa học dạy nghề; các Khoa sư phạm dạy nghề ở một số trường cao đẳng nghề thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dạy nghề và bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, công nghệ mới cho giáo viên dạy nghề. Cùng với việc thiết kế lại mạng lưới cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề, sẽ xây dựng các trung tâm đánh giá để đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho giáo viên dạy nghề và cho người lao động khác nói chung.

Sáu là, tăng cường nguồn lực phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề

- Tăng cường các nguồn lực để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề gồm: nguồn ngân sách nhà nước, đóng góp của người học theo quy định của pháp luật, huy động các nguồn lực xã hội hoá, đầu tư của các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp trong nước, ngoài nước và các nguồn hợp pháp khác. Trong đó, Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong việc đảm bảo nguồn lực phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề cho toàn hệ thống (không phân biệt hình thức sở hữu).

- Các dự án về dạy nghề vốn ODA, ADB... phải dành một tỷ lệ kinh phí nhất định để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề, nhất là tổ chức cho giáo viên dạy nghề đi rèn luyện kỹ năng, phương pháp giảng dạy ở các nước tiên tiến, có dạy nghề phát triển.

Bảy là, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách để phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề

- Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các quy định, chế độ, chính sách về đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá đối với đội ngũ giáo viên dạy nghề: Xây dựng và ban hành bảng lương riêng đối với giáo viên dạy nghề, quy định phụ cấp đối với giáo viên đạt chuẩn kỹ năng nghề, quy định Nhà nước chi trả học phí đào tạo đối với những người được tuyển dụng vào làm giáo viên dạy nghề.

- Đồng thời với ban hành chính sách, cần tổ chức kiểm tra, giám sát đảm bảo việc thực hiện các chế độ, chính sách nhằm tạo động lực thu hút giáo viên dạy nghề toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp đổi mới và phát triển dạy nghề.

- Có cơ chế, chính sách hỗ trợ đầu tư cho các trường cao đẳng nghề có khoa sư phạm dạy nghề; hỗ trợ kinh phí xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề...

Thực hiện tốt các giải pháp xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề góp phần quan trọng thực hiện thành công và có hiệu quả chiến lược phát triển dạy nghề đến năm 2020 nhằm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước./.

3.3.2 Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật dạy nghề.

Để đáp ứng chất lượng giáo dục theo hướng tiếp cận với trình độ tiên tiến của thế giới, phù hợp với thực tiễn Việt Nam; đồng thời trực tiếp góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế, trong nhiều năm vừa qua, chúng ta đã có những giải pháp đồng bộ, tích cực để nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trong đó việc tăng cường xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật được xác định là một trong các giải pháp quan trọng không thể thiếu trong quá trình đào tạo, đây cũng là yếu tố cơ bản quyết định đến việc hình thành nên kỹ năng thực hành nghề. Có trang thiết bị tốt giáo viên mới có thể truyền thụ kiến thức cho NLĐ một cách hiệu quả, mới có thể áp dụng được phương pháp

giảng dạy mà mình mong muốn. Có trang thiết bị hiện đại, tốt, mới có thể đảm bảo chất lượng đào tạo, sau khi tốt nghiệp NLD mới có thể đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ và làm chủ công nghệ sản xuất nơi làm việc một cách hiệu quả nhất.

Từ thực tiễn cũng như qua việc phân tích cơ sở vật chất, trang thiết bị ở biểu 2.2 ta thấy được việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề là hết sức cần thiết. Phải định hướng cho việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, các trang thiết bị kỹ thuật như:

- Trang thiết bị cơ bản, dùng cho các thao tác chuẩn, tay nghề cơ bản.
- Trang thiết bị chuyên dùng, phục vụ cho rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp.
- Xây dựng đồng bộ hệ thống cơ sở hạ tầng góp phần nâng cao chất lượng trong quá trình đào tạo...

3.3.3 Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động dạy nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

- Nhà nước quản lý chất lượng dạy nghề chung toàn quốc; các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân các cấp, các đơn vị chủ quản, cơ sở dạy nghề có trách nhiệm đảm bảo chất lượng dạy nghề trong phạm vi quản lý.

- Thực hiện kiểm định cơ sở dạy nghề và kiểm định chương trình. Các cơ sở dạy nghề chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng dạy nghề; đảm bảo chuẩn hoá “đầu vào”, “đầu ra”; tự kiểm định chất lượng dạy nghề và chịu sự đánh giá định kỳ của các cơ quan kiểm định chất lượng dạy nghề.

- Thành lập Cục kiểm định chất lượng dạy nghề thực hiện chức năng quản lý đảm bảo chất lượng dạy nghề.

- Phát triển các trung tâm đánh giá kỹ năng nghề cho NLD gắn với đầu tư xây dựng các nghề trọng điểm ở các cơ sở dạy nghề, ở một số doanh nghiệp và một số cơ sở khác.

- Thành lập Cơ quan chuyên trách thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong việc đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động, tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động.

- Xây dựng tiêu chí kiểm tra giám sát, đánh giá việc dạy và học cho đối tượng hưởng BHTN.

- Rà soát lại mạng lưới cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn thành phố.

- Tổ chức kiểm tra giám sát, đánh giá việc học và dạy cho đối tượng hưởng BHTN.

3.3.4 Gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp.

Đào tạo nghề nói chung, đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN là rất quan trọng. Tuy nhiên, đào tạo nghề chỉ mang lại hiệu quả thiết thực khi người lao động đã qua đào tạo tìm được việc làm mới. Để làm tốt điều này cần có sự gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và có sự tham gia của doanh nghiệp.

Mục tiêu của Chiến lược phát triển dạy nghề 2011 - 2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 29/5/2012 là nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề ở nước ta lên 40% vào năm 2015 và đạt tỷ lệ 55% vào năm 2020. Đây được kỳ vọng là một “cú hích” góp phần hóa giải dần những bất cập hiện nay trong công tác đào tạo nghề, tiến tới đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động trong và ngoài nước.

Một thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) cho thấy: 25% học viên tốt nghiệp chương trình dạy nghề không đáp ứng được yêu cầu về tay nghề và kiến thức, có 44% các doanh nghiệp FDI phải tổ chức các khóa đào tạo lại cho lao động của mình. Hàng năm các doanh nghiệp FDI phải tiêu tốn khoảng 8% tổng chi phí kinh doanh cho đào tạo lao động. Theo đánh giá của các nhà tuyển dụng sau khi tiếp nhận sinh viên làm việc, phần lớn sinh viên ra trường chưa thể bắt tay ngay vào làm những công việc chuyên môn. Thậm chí, không thể tự lên kế hoạch học tập để hoàn thiện mình

trong công việc. Bên cạnh đó, sinh viên thiếu hoặc chưa có kỹ năng mềm cần thiết để thực hiện công việc được giao, thiếu các chuẩn mực nghề nghiệp, các yêu cầu làm việc chuyên nghiệp. Phó Tổng Cục trưởng Tổng Cục Dạy nghề (Bộ LĐ-TB&XH) Cao Văn Sâm cũng nhận định, chất lượng nguồn nhân lực của nước ta hiện nay nói chung còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu về phát triển nông nghiệp, nông thôn, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội của đất nước trong thời kỳ phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa và yêu cầu hội nhập. Mặc dù nhìn nhận rằng trong nhiều năm qua, với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng của công tác dạy nghề, như: Chương trình, đội ngũ giáo viên dạy nghề, cơ sở vật chất và trang thiết bị, công tác quản lý... đã có nhiều cải thiện và có những khởi sắc nhất định, nhưng PGS TS Cao Văn Sâm vẫn cho rằng: “Công tác dạy nghề vẫn còn những hạn chế nhất định. Trong thời gian tới, để nâng cao chất lượng dạy nghề, quan trọng nhất là phải tiếp tục cải thiện các yếu tố đó”. Phải tạo được mối liên kết doanh nghiệp - nhà trường .

Về nguyên tắc, để gắn kết đào tạo với sử dụng, phía đào tạo phải nghiên cứu thị trường để nắm bắt nhu cầu đào tạo về quy mô, cơ cấu và trình độ lao động. Đồng thời, bên sử dụng lao động phải tư vấn hoặc trực tiếp đặt hàng với bên nhà đào tạo về đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu doanh nghiệp. Hiện nay, có hai mô hình “trường trong doanh nghiệp” và “doanh nghiệp trong trường” đang tạo thuận lợi cho cả nhà trường và doanh nghiệp. Theo ông Hoàng Xuân Hiệp, Phó hiệu trưởng trường Cao đẳng Công nghiệp Dệt may Hà Nội, trường đã tham gia sáng lập và giữ vai trò chi phối hai công ty. Mỗi năm có khoảng gần 2.000 học sinh được thực tập tốt nghiệp cuối khóa tại tất cả các bộ phận của công ty như điều hành sản xuất, xuất nhập khẩu, kế toán, kỹ thuật, dây chuyền sản xuất. Một ví dụ khác, theo ông Trần Văn Đông, Hiệu trưởng Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội, 90% sinh viên của trường sau khi tốt nghiệp đều có việc làm ngay. Có kết quả này là nhờ trong quá trình đào tạo, trường đã liên kết chặt chẽ với trên 50 doanh nghiệp

trong nước và hàng năm tổ chức lấy ý kiến đóng góp của doanh nghiệp để từ đó điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo cho sát với nhu cầu của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, số trường nghề làm được điều này không nhiều. Điểm yếu nhất trong công tác đào tạo nghề hiện nay của nước ta chính là sự liên kết giữa nhà trường và khối doanh nghiệp. Kết quả là, theo một nghiên cứu của Viện Nghiên cứu khoa học và dạy nghề, năm 2011, chỉ có khoảng 25% lao động của số doanh nghiệp là nhỏ và vừa được đào tạo nghề, do đó khả năng làm việc, khả năng hợp tác theo tổ nhóm của đối tượng lao động này còn rất hạn chế. Cùng quan điểm này, TS Trần Anh Tài cũng nhận định: “Mặc dù, cùng với quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường, sự gắn kết giữa đào tạo với sử dụng, giữa nhà trường với doanh nghiệp đã có xu hướng tăng lên, nhưng thực tế vẫn còn nhiều bất cập. Hiện nay, việc tư vấn hoặc liên kết với nhà trường đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp là điều các nước trên thế giới đã làm thì chưa được quan tâm đúng mức ở nước ta. Sản phẩm đào tạo vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội, của các nhà tuyển dụng”. Thực tiễn phát triển kinh tế xã hội đặt ra yêu cầu bức thiết cần chấm dứt cách đào tạo “lệch pha” giữa nhà trường và doanh nghiệp như hiện nay. Thậm chí, theo một số chuyên gia, để siết chặt chất lượng trường nghề, phải có nhiều hội đồng nghề nghiệp theo từng chuyên ngành để ban hành quy chế chất lượng nghề nghiệp.

Một trong những hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực đầu ra của các trường nghề là độ vênh giữa sản phẩm đào tạo và nhu cầu sử dụng từ phía doanh nghiệp: Học sinh, sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động.

Do vậy doanh nghiệp có thể tham gia vào công tác tổ chức và quản lý đào tạo nghề bằng nhiều hình thức. Ví dụ, khi học viên học lý thuyết tại cơ sở dạy nghề, học thực hành tại doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nên tham gia xây dựng chính sách, phát triển tiêu chuẩn đào tạo nghề và đánh giá kỹ năng

nghề, trực tiếp cung cấp thông tin tuyển dụng lao động, nhu cầu ngành nghề cho cơ sở dạy nghề để tránh trường hợp đào tạo tràn lan, vừa lãng phí tiền của và thời gian, vừa thiếu hiệu quả. Với lợi thế về kinh nghiệm thực tiễn, cơ sở vật chất và kỹ thuật, công nghệ mới, nếu doanh nghiệp tích cực tham gia vào quá trình đào tạo nghề thì chất lượng chuyên môn của người lao động sẽ được nâng lên rõ rệt.

Tuy nhiên, về phía các cơ sở dạy nghề cũng gặp những khó khăn nhất định. Ngoài những vướng mắc do cơ chế còn có sự tác động tiêu cực của doanh nghiệp. Thạc sĩ Phạm Vũ Khiêm, Hiệu trưởng Trường Cao đẳng nghề Long Biên (TP Hà Nội), chia sẻ: “Có những doanh nghiệp từ chối nhận học viên thực tập hoặc đồng ý nhưng đưa ra mức kinh phí hướng dẫn quá cao, nên các cơ sở đào tạo không đủ khả năng chi trả đành cắt giảm thời gian, chương trình, thậm chí bỏ nội dung thực tập. Điều này cũng ảnh hưởng tới chất lượng dạy nghề”. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp, công ty cổ phần không muốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất đào tạo nghề bởi như thế sẽ làm giảm doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp. Hiện nay, doanh nghiệp gần như chỉ đóng vai trò cung cấp thông tin chứ chưa thực sự cùng với cơ sở dạy nghề xác định rõ nhu cầu nhân lực, hoạch định chiến lược đào tạo nghề đáp ứng cả nhu cầu trước mắt và lâu dài. Điều đó lý giải tại sao rất ít doanh nghiệp chủ động tìm đến “đặt hàng” cơ sở dạy nghề đào tạo lao động có tay nghề cao cho doanh nghiệp.

Trên thực tế, những trường dạy nghề thuộc tập đoàn, tổng công ty luôn được ưu đãi và có điều kiện thuận lợi hơn các loại hình cơ sở dạy nghề khác. Bởi, học viên đào tạo ra chủ yếu phục vụ trực tiếp tại tập đoàn, tổng công ty, nên hầu như ít xảy ra tình trạng dư thừa lao động hoặc tay nghề không bảo đảm yêu cầu công việc. Thế nhưng, những cơ sở dạy nghề này hiện chiếm một tỷ lệ rất nhỏ trong hệ thống dạy nghề cả nước. Thế nên cần mở rộng quy mô đào tạo nghề và liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp để đào tạo nghề, không chỉ phục vụ nội bộ mà còn có thể đáp ứng nhu cầu của nhiều ngành,

lĩnh vực khác nhau. Như thế các cơ sở dạy nghề mới không bị chệch hướng. Một số giải pháp tập trung được đưa ra cho việc gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp như:

- Xây dựng các mối quan hệ chặt chẽ giữa dạy nghề với thị trường lao động trên địa bàn Thành Phố để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống dạy nghề hướng vào việc đáp ứng quy hoạch phát triển kinh tế,

- Doanh nghiệp có trách nhiệm chính trong việc đào tạo nghề cho doanh nghiệp của mình (tự tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho lao động của doanh nghiệp; phối hợp với cơ sở dạy nghề để cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo); có trách nhiệm đóng góp vào quỹ hỗ trợ học nghề; đồng thời trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo nghề (xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề, xác định danh mục nghề, xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của học sinh học nghề...).

- Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm (số lượng cần tuyển dụng theo nghề và trình độ đào tạo, yêu cầu về thể lực, năng lực khác...) và các chế độ cho người lao động (tiền lương, môi trường và điều kiện làm việc, phúc lợi...) cho các cơ sở dạy nghề; đồng thời thường xuyên có thông tin phản hồi cho cơ sở dạy nghề mức độ hài lòng đối với “sản phẩm” đào tạo của cơ sở dạy nghề.

- Cơ sở dạy nghề tổ chức theo dõi, thu thập thông tin về học sinh học nghề sau khi tốt nghiệp.

- Cơ sở dạy nghề có trách nhiệm tiếp nhận các thông tin từ phía doanh nghiệp và thay đổi để thích ứng với nhu cầu của doanh nghiệp.

- Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao động.

3.3.5 Nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp..

Hiện nay, Việt Nam cũng như nhiều quốc gia khác, đã và đang đứng trước những khó khăn, thách thức như sự biến động và thay đổi công nghệ, sự

di chuyển nhân lực, khủng hoảng tài chính, tỷ lệ thất nghiệp còn cao..., trong khi đó, phần lớn lực lượng lao động lại chưa qua đào tạo. Thực tế, quá trình đào tạo dạy nghề không phải chỉ dựa vào sự nỗ lực của cá nhân, hay dựa vào các khả năng, kỹ năng đơn lẻ, do đó vai trò của giáo viên dạy nghề rất quan trọng.

PGS.TS. Cao Văn Sâm cho biết, Tổng cục Dạy nghề đã trình Bộ Chính trị và Chính phủ đề án phát triển dạy nghề đến năm 2020, nội dung chủ đạo là làm sao đến thời điểm đó có thể phát triển công tác dạy nghề với quy mô hợp lý, phù hợp với cơ cấu ngành nghề, tập trung nâng cao chất lượng dạy nghề, trọng tâm là nâng cao các yếu tố có ảnh hưởng liên quan mà quyết định nhất là nâng cao đội ngũ giáo viên dạy nghề trên cơ sở đáp ứng được yêu cầu đào tạo và triển khai các giải pháp nhằm xây dựng và phát triển hệ thống dạy nghề tiếp cận trình độ trong nước cũng như khu vực và thế giới. Tuy nhiên, đội ngũ giáo viên dạy nghề Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập cả về số lượng và trình độ. Do đó, thời gian tới, công tác đào tạo, nâng cao chất lượng lực lượng lao động này cần được chú trọng hơn nữa, tăng cường tỷ trọng giáo viên dạy tích hợp (dạy lý thuyết và thực hành), bởi trong chương trình đào tạo khung thiết kế theo mô đun và môn học. Hơn nữa, thị trường lao động và bản thân các doanh nghiệp đều đòi hỏi cao về kỹ năng thực hành của học viên, vậy nên, với vai trò là người dạy, đội ngũ giáo viên phải có kiến thức sâu, trình độ hiểu biết, kỹ năng thực hành cũng như năng lực sư phạm. Bên cạnh đó, một vấn đề phải tính đến là có nâng cao trình độ cho giáo viên dạy nghề theo hướng tiếp cận với khu vực và thế giới thì các chứng chỉ, bằng cấp cấp cho học viên mới được khu vực và thế giới công nhận. Có như vậy, lao động Việt Nam mới hội nhập được với các quốc gia khác.

Để nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp thì Chính quyền các cấp phải quán triệt tinh thần Nghị quyết của Đại hội Đảng XI về vai trò, vị trí của dạy nghề trong phát triển

nguồn nhân lực và trong chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực của đất nước thời kỳ 2011 - 2020 để chỉ đạo xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của Bộ, ngành địa phương và tổ chức thực hiện.

Bên cạnh đó các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, hội nghề nghiệp quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về dạy nghề giai đoạn 2011 - 2020 và tuyên truyền, tư vấn, hướng nghiệp, tổ chức mình thực hiện, đồng thời góp phần làm thay đổi nhận thức của xã hội về học nghề.

Cuối cùng phải tăng cường công tác tư vấn, hướng nghiệp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường; hình thành các bộ phận chuyên trách làm công tác tư vấn, hướng nghiệp cho người học nghề.

3.3.6 Đổi mới quản lý nhà nước về dạy nghề

- Hoàn thiện hệ thống pháp luật về dạy nghề. Sửa Luật dạy nghề và các quy định liên quan đến dạy nghề trong các Bộ luật, Luật.

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách về dạy nghề, học nghề.

- + Có chính sách đãi ngộ, thu hút giáo viên dạy nghề.

- + Chính sách đối với người lao động qua đào tạo nghề; chính sách đào tạo liên thông, hỗ trợ người học nghề (ưu tiên đối tượng chính sách, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật và những người thuộc nhóm “yếu thế” khác); chính sách đối với một số nghề đặc thù, nghề xã hội có nhu cầu nhưng khó thu hút người lao động vào học nghề.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về dạy nghề theo hướng phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền, gắn với trách nhiệm và tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra; đảm bảo sự giám sát của cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị xã hội và nhân dân. Nâng cao năng lực quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề các cấp. Cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề ở trung ương có trách nhiệm xây dựng cơ chế, chính sách phát triển dạy nghề; xây dựng các chuẩn và hướng dẫn các cơ sở dạy nghề thực hiện đào tạo theo chuẩn. Tổ chức nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ trong dạy và học nghề.

- Có cơ chế để cơ sở dạy nghề là một chủ thể độc lập, tự chủ; người đứng đầu cơ sở dạy nghề phải tự chịu trách nhiệm trước pháp luật và phải được đào tạo về quản lý dạy nghề.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy nghề và quản lý dạy nghề; xây dựng cơ sở dữ liệu về dạy nghề.

- Thực hiện liên thông trong đào tạo và phân luồng mạnh mẽ vào dạy nghề.

- Hình thành Quỹ hỗ trợ học nghề theo quy định của Luật dạy nghề theo hướng xã hội hoá với vốn ban đầu từ ngân sách nhà nước, đóng góp của doanh nghiệp và các nguồn khác để phát triển dạy nghề.

3.3.7 Xây dựng mức kinh phí đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Xây dựng mức kinh phí đào tạo nghề cho người lao động hưởng bảo hiểm thất nghiệp nhằm đảm bảo công bằng giữa những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp

- Sửa đổi mức hỗ trợ dạy nghề cho NLD hưởng BHTN theo hướng tăng mức hỗ trợ. Đồng thời, quy định rõ mức hỗ trợ học phí cho cơ sở dạy nghề; mức hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại, tiền giấy bút cho người học.

- Xây dựng mức kinh phí hỗ trợ cho doanh nghiệp tiếp nhận lao động thất nghiệp đã học nghề vào làm việc.

- Hỗ trợ 100% học phí theo thực tế cho người lao động học nghề có thời hạn dưới 3 tháng, tối đa không quá 3 triệu đồng/khóa học;

- Hỗ trợ 6 tháng chi phí cho người lao động thất nghiệp học sơ cấp nghề có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 12 tháng, học trung cấp nghề có thời hạn từ 12 tháng đến 24 tháng, học cao đẳng nghề có thời hạn từ 24 tháng đến 36 tháng với mức chi phí do pháp luật Dạy nghề quy định.

- Thời điểm người lao động được hỗ trợ học nghề: trong thời gian đang hưởng trợ cấp thất nghiệp, từ ngày có quyết định hỗ trợ học nghề của Giám đốc sở Lao động Thương binh và Xã hội.

3.3.8 Nâng cao hiệu quả hoạt động Trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm tư vấn cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.

Hệ thống dịch vụ việc làm được phát triển từ năm 1992 theo Nghị quyết số 120/1992/NQ-HĐBT ngày 11/4/1992 của Hội đồng Bộ trưởng. Nghị quyết đã tạo môi trường pháp lý cho phát triển dịch vụ kết nối cung-cầu về lao động bao gồm cả cho phép các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được giới thiệu việc làm. Đến nay, đã có 150 trung tâm giới thiệu việc làm được thành lập, bình quân mỗi năm tư vấn cho trên 603 nghìn lượt người tìm việc làm, giới thiệu và cung ứng việc làm cho 230 nghìn người; dạy nghề cho trên 160 nghìn người. Nhiều tỉnh đã tổ chức sàn giao dịch việc làm rất hiệu quả, trong đó có nội dung tuyển dụng việc làm cho người khuyết tật và các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương.

Xác định dạy nghề luôn gắn liền với việc làm, nên không chỉ là địa chỉ tin cậy của người lao động, khẳng định uy tín, trách nhiệm của mình bằng mối quan hệ mật thiết với các doanh nghiệp, nhà máy, xí nghiệp đóng trên địa bàn, là nhịp cầu tin cậy giữa người lao động với các doanh nghiệp, trung tâm còn liên tục tổ chức đào tạo các nghề cho người lao động. Nhiều doanh nghiệp đã tuyển chọn được lao động có tay nghề vững thông qua tư vấn, giới thiệu của trung tâm.

Đặc biệt, trung tâm đã khai trương sàn giao dịch việc. Từ đó, các phiên giao dịch việc làm đã diễn ra thường xuyên hàng quý và lưu động, thu hút đông đảo người lao động và doanh nghiệp tham gia, mang lại hiệu quả thiết thực. Đây là hoạt động mang tính chuyên nghiệp, công khai, kết nối việc làm và học nghề nhằm nâng cao chất lượng cung ứng lao động. Qua thống kê, trung bình mỗi phiên giao dịch thu hút 50 doanh nghiệp, đơn vị tham gia... Tần suất hoạt động của sàn giao dịch là 4 lần/tháng, số đơn vị tham gia tuyển dụng 50 đơn vị, số lao động tham gia sàn khoảng 1.200-2.000 người, số lao động được phỏng vấn là 1.700 người, trong đó có 425 người được tuyển dụng, tuyển sinh.

Cùng với những hoạt động trên, trung tâm còn tổ chức tiếp nhận hồ sơ đăng ký hưởng bảo hiểm thất nghiệp, xem xét và thực hiện các thủ tục giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp theo quy định; đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền những cơ chế, chính sách pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp; tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm cho người đang hưởng bảo hiểm thất nghiệp; thực hiện tốt công tác dạy nghề phù hợp cho người đang hưởng bảo hiểm thất nghiệp.

Xây dựng các chính sách đặc thù đối với một số nhóm đối tượng, hỗ trợ tạo việc làm đối với người khuyết tật. Khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Phát triển hệ thống thông tin – tư vấn thị trường lao động, tiếp tục mở rộng hệ thống thông tin về thị trường lao động để phản ánh trạng thái cung – cầu lao động trên địa bàn Hà Nội. Hoàn thiện hệ thống hội chợ việc làm, phiên giao dịch việc để phục vụ cho các đối tượng có nhu cầu tìm việc và đối tượng được hưởng BHTN.

Hoàn thiện cơ chế chính sách và chấn chỉnh hoạt động dịch vụ việc làm theo hướng tích cực hiệu quả. Hiệu quả của dịch vụ việc làm phải được tính toán trên cơ sở so sánh chi phí và hiệu quả bỏ ra.

Để nâng cao năng lực hoạt động giới thiệu, cung ứng và đào tạo lao động, thời gian tới, Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội sẽ củng cố tổ chức bộ máy, tuyển dụng thêm những cán bộ, giáo viên có năng lực vào làm việc; phát huy dân chủ trong hoạt động, nêu cao tinh thần đoàn kết nội bộ; thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí, tham nhũng, nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ viên chức, phát huy hiệu quả hoạt động chuyên môn nghiệp vụ thông qua các hình thức quản lý phù hợp; tích cực mở rộng quan hệ hợp tác trong lĩnh vực giới thiệu việc làm, cung ứng lao động, dạy nghề và tranh thủ sự ủng hộ, quan tâm, giúp đỡ của các cấp, các ngành, các tổ chức, đoàn thể; đẩy mạnh công tác tư vấn cho người lao động, người sử dụng lao động về pháp luật lao động, việc làm và dạy nghề.

Với định hướng chiến lược và những giải pháp cụ thể, Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội phấn đấu ngày càng nâng cao hiệu quả hoạt động, góp phần cùng các cấp, các ngành thực hiện thắng lợi mục tiêu giải quyết việc làm cho người lao động

3.3.9 Xây dựng khung trình độ nghề quốc gia

Xây dựng khung trình độ nghề Quốc gia là giải pháp trọng tâm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở nước ta trong bối cảnh Hội nhập quốc tế. Trong chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định 630/QĐ-TTg ngày 29 tháng 5 năm 2012 đã nêu rõ xây dựng khung trình độ nghề quốc gia (KTĐNQG) là giải pháp trọng tâm, cùng với hai giải pháp đột phá khác là “đổi mới quản lý nhà nước về dạy nghề” và “phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề”, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở nước ta trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

KTĐNQG, ở đây, được hiểu là khung trình độ giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề, là “Một bộ phận của KTĐQG để xây dựng, phân loại và công nhận các kiến thức, kỹ năng và năng lực hành nghề theo các tiêu chí dành cho các cấp độ học tập đã đạt được trong phạm vi giáo dục nghề nghiệp và được định nghĩa bởi chuẩn đầu ra

KTĐNQG đã mang lại nhiều lợi ích

- Làm cho hệ thống trình độ quốc gia dễ hiểu và dễ xem xét hơn;
- Tăng cường sự gắn kết của hệ thống trình độ nhờ kết nối các bộ phận khác nhau của giáo dục và đào tạo nghề và làm cho nó dễ hiểu hơn;
- Làm rõ và tăng cường liên thông giữa các trình độ trong hệ thống;
- Hỗ trợ học tập suốt đời bằng cách làm cho thấy rõ con đường học tập liên thông; trợ giúp truy cập, tham gia và sự phát triển;
- Hỗ trợ việc công nhận chuẩn đầu ra trong phạm vi rộng hơn (bao gồm những chuẩn đầu ra đạt được khi tốt nghiệp trong loại hình giáo dục phi chính quy);

- Tăng cường kết nối và cải thiện liên hệ giữa giáo dục và đào tạo nghề với thị trường lao động;

- Mở rộng hệ thống trình độ quốc gia cho những trình độ được công nhận bên ngoài giáo dục và đào tạo nghề chính quy;

- Tạo ra nền tảng cho sự hợp tác và đối thoại với nhiều bên liên quan;

Trong bối cảnh ASEAN sẽ trở thành một cộng đồng vào năm 2015, KTĐNQG của Việt Nam có vai trò hết sức cần thiết không chỉ trong khuôn khổ quốc gia mà còn trong tiến trình hội nhập khu vực.

Trong bối cảnh này có gợi ý là các quốc gia nên ưu tiên cho mục đích của KTĐNQG để:

- Tạo ra hệ thống các trình độ dễ hiểu hơn đối với người học nghề, chủ doanh nghiệp và các cơ sở dạy nghề;

- Xây dựng lòng tin của công chúng đối với văn bằng thông qua việc cung cấp khung đảm bảo chất lượng của các cấp trình độ đào tạo nghề;

- Cung cấp tiêu chuẩn đối với các loại trình độ và cấp trình độ đào tạo nghề;

- Hỗ trợ việc công nhận kiến thức và kỹ năng nghề nhằm đạt được đủ tín chỉ của một trình độ đào tạo.

Thị trường mở rộng thường bao gồm các cơ sở đào tạo đa dạng và các tổ chức tư nhân. Việc đảm bảo chất lượng đào tạo trong một hệ thống công lập là không khả thi hoặc không hiệu quả bởi vì thị trường chuyển từ cung cấp theo khả năng đến cung cấp theo nhu cầu (đào tạo theo hướng cầu). Một thách thức lớn cho các cơ quan quản lý trình độ chuyên môn là làm thế nào để duy trì và mở rộng các phạm vi tin cậy về trình độ chuyên môn trên toàn bộ thị trường mở rộng.

Việc bảo đảm chất lượng đào tạo là cần thiết để bảo vệ quyền của những người lao động đạt được trình độ chuyên môn; xây dựng lòng tin về trình độ giữa các chủ sử dụng lao động (bao gồm chủ doanh nghiệp); và cho phép kết nối chặt chẽ giữa trình độ chuyên môn và việc học tập để người học

có thể chuyển từ chương trình học này đến chương trình học khác trong môi trường học tập suốt đời.

Đối với Việt Nam việc xây dựng KTĐNQG có ý nghĩa rất quan trọng khi thị trường lao động ASEAN được mở rộng vào năm 2015, khi đó người lao động được tự do di chuyển trong khối và đương nhiên kỹ năng nghề của họ phải được công nhận trong thị trường lao động của từng nước và giữa các nước.

Cơ sở hình thành một khung trình độ khu vực ASEAN với các cấp trình độ là thỏa thuận khung ASEAN về dịch vụ (AFAS) năm 1995. AFAS có mục đích loại bỏ đáng kể các hạn chế về thương mại, dịch vụ giữa các nước ASEAN. Thỏa thuận công nhận lẫn nhau về các cấp trình độ trong các dịch vụ chuyên nghiệp chính được thực hiện nhằm cho phép trình độ của các cơ sở đào tạo nghề được công nhận lẫn nhau giữa các quốc gia thành viên.

Trên cơ sở Hội nghị Bộ trưởng Lao động ASEAN lần thứ 21 vào tháng 5/2010 bao gồm các biện pháp ưu tiên nhằm cải thiện chất lượng và năng lực của nguồn nhân lực trong khu vực, tại Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 17 ngày 28/10 tại Hà Nội các nhà lãnh đạo ASEAN đã ra tuyên bố về phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng cho phục hồi kinh tế và tăng trưởng bền vững. Trong các tuyên bố về Nâng cao chất lượng và kỹ năng của lao động tại các nước thành viên ASEAN có nêu: “Xây dựng khung kỹ năng nghề quốc gia trong các nước thành viên ASEAN thông qua chia sẻ kinh nghiệm và những điển hình tốt như một chiến lược quan trọng nhằm tăng cường phát triển và quản lý nguồn nhân lực và giúp các nước thành viên nâng cao các trình độ tiêu chuẩn kỹ năng liên quan như là một bước đi quan trọng hướng tới một bộ khung công nhận tay nghề lẫn nhau trong ASEAN”. Đồng thời, chính sách giáo dục và dạy nghề cũng được xác định: “Tăng cường đào tạo nghề và học tập trong lực lượng lao động với mục tiêu nâng cao khả năng có việc làm và tăng cường kỹ năng của lực lượng lao động”; và “Khuyến khích chia sẻ các kinh nghiệm xây dựng chính sách trong các nước thành viên ASEAN về thách

thức, chính sách và biện pháp liên quan đến việc làm, thị trường lao động và phát triển kỹ năng”.

Tất cả các hoạt động mang tầm khu vực nêu trên đều phải dựa trên một nền tảng hay một trục chính được thỏa mãn bởi mục đích, vai trò và đặc điểm của một khung trình độ nghề khu vực. Bởi vậy chúng ta cần xây dựng khung trình độ nghề quốc gia tương thích với khung trình độ giáo dục quốc gia.

- Ban hành các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cho các nghề phổ biến.
- Tiếp nhận, chuyển giao các bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề của các nghề được đầu tư trọng điểm ở các cấp độ khu vực và quốc tế.
- Xây dựng khung chương trình đào tạo.

3.3.10. Phát triển chương trình, giáo trình

- Đối với các nghề trọng điểm quốc gia, xây dựng và ban hành chương trình, giáo trình dạy nghề trên cơ sở tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.
- Đối với các nghề cấp độ khu vực và quốc tế, tiếp nhận và sử dụng chương trình, giáo trình dạy nghề của các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN và quốc tế phù hợp với thị trường lao động Việt Nam.
- Chương trình, giáo trình của các nghề khác do cơ sở dạy nghề xây dựng, trên cơ sở khung chương trình hoặc tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

3.3.11 Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề.

Đối với nước ta, một nước đang phát triển thì hợp tác quốc tế là con đường tốt nhất để rút ngắn tụt hậu so với các nước khác và có điều kiện phát huy tốt hơn những lợi thế so sánh của mình trong phân công lao động và hợp tác quốc tế. Vấn đề đặt ra với Việt Nam không phải là có hợp tác hay không mà là hợp tác như thế nào, tiến trình và cách thức để áp dụng tốt nhất. Thực tế cho thấy không có một quốc gia nào có thể tự lực xây dựng một nền kinh tế nội địa có hiệu quả mà không cần đến bên ngoài. Vì vậy hợp tác trong giai đoạn hiện nay là rất cần thiết và được bao trùm lên mọi lĩnh vực, thông qua đó

mở rộng các mối quan hệ hợp tác cùng phát triển trong đó có lĩnh vực hợp tác quốc tế về đào tạo nghề là hết sức quan trọng.

- Mở rộng quan hệ hợp tác với một số nước có lĩnh vực dạy nghề phát triển thông qua các hoạt động như hội nghị, hội thảo quốc tế, tham quan, khảo sát học tập kinh nghiệm...

- Tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm về đào tạo giáo viên dạy nghề; tiến hành lựa chọn và thí điểm áp dụng các mô hình và chương trình đào tạo giáo viên dạy nghề tiên tiến.

- Đa dạng hoá hình thức đào tạo: đào tạo trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên trong nước; đào tạo tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất; đào tạo trực tiếp, đào tạo trực tuyến qua mạng (e-learning); đưa đi đào tạo ở nước ngoài, hoặc mời chuyên gia nước ngoài đến đào tạo tại Việt Nam...Phần lớn những giáo viên dạy các nghề trọng điểm đầu tư cấp độ quốc tế hoặc khu vực ASEAN sẽ được đào tạo nâng cao kỹ năng nghề tại các nước có trình độ tiên tiến về dạy nghề trong khu vực và trên thế giới như: Malaysia, Triều tiên, Nhật Bản, CHLB Đức, Anh, Mỹ...

- Lựa chọn các đối tác chiến lược trong lĩnh vực dạy nghề là những nước thành công trong phát triển dạy nghề trong khu vực ASEAN, châu Á, EU và Bắc Mỹ.

- Hợp tác với các nước ASEAN để tiến tới công nhận kỹ năng nghề giữa các nước, hướng tới Cộng đồng ASEAN vào năm 2015.

- Tăng cường hợp tác nghiên cứu khoa học về dạy nghề, nghiên cứu, ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ dạy nghề tiên tiến để nâng cao chất lượng dạy nghề.

- Khuyến khích các cơ sở dạy nghề trong nước mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài.

- Tạo hành lang pháp lý thuận lợi để thu hút các nhà đầu tư, các doanh nghiệp nước ngoài phát triển cơ sở dạy nghề chất lượng cao, hợp tác đào tạo nghề tại Việt Nam.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Muốn có chất lượng đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN tốt trước hết các điều kiện cơ bản đảm bảo chất lượng đủ, tốt, và phù hợp. Không thể có chất lượng tốt trên nền tảng của chương trình lạc hậu, chậm đổi mới cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên “vừa thiếu”, “vừa thừa”. Vì vậy để nâng cao chất lượng đào tạo nghề, trước hết cần nâng cao chất lượng các điều kiện sau đảm bảo chất lượng. Luận văn xin đưa ra một số giải pháp và kiến nghị sau:

- Tạo mối liên hệ chặt chẽ giữa Doanh nghiệp và Người lao động, gắn kết dạy nghề với thị trường lao động.
- Lấy hiệu quả kinh tế xã hội là thước đo của đào tạo nghề cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.
- Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, nâng cao năng lực dạy nghề của đội ngũ giáo viên.
- Tăng cường cơ sở vật chất trang thiết bị kỹ thuật dạy nghề.
- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động dạy nghề cho người lao động hưởng BHTN.
- Nâng cao nhận thức về phát triển dạy nghề cho NLĐ hưởng BHTN.
- Đổi mới quản lý nhà nước về dạy nghề.
- Xây dựng mức kinh phí đào tạo cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp.

Nâng cao hiệu quả hoạt động Trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm tư vấn cho người lao động hưởng Bảo hiểm thất nghiệp..

- Phát triển chương trình, giáo trình.
- Xây dựng khung trình độ nghề quốc gia.
- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về dạy nghề

KẾT LUẬN

Đào tạo nghề nói chung, đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN nói riêng là một trong vấn đề cấp bách đối với nước ta khi bước vào quá trình đẩy mạnh CNH - HĐH cùng với đó là quá trình hội nhập quốc tế của đất nước đang đặt ra yêu cầu và nhu cầu ngày càng cao về số lượng, chất lượng và trình độ đào tạo kỹ thuật.

Đào tạo nghề bao gồm hai quá trình không thể tách rời nhau đó là dạy nghề và học nghề. Dạy nghề là tổng thể các hoạt động truyền nghề đến người học, còn học nghề là quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và rèn luyện về kỹ năng để đạt đến trình độ nghề nghiệp nhất định. Đào tạo nghề là một trong những biện pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động trên địa bàn Thủ đô nói chung và nguồn lao động trên phạm vi cả nước. Đồng thời tạo khả năng tìm việc mới. Vì vậy, đào tạo nghề cần có sự tham gia của xã hội, doanh nghiệp và người lao động.

Đào tạo nghề chịu sự tác động trực tiếp của các điều kiện đào tạo như hệ thống các cơ sở đào tạo, các điều kiện vật chất, về chương trình, giáo trình. Đặc biệt, đào tạo nghề còn bị chi phối bởi người học. Tất cả những vấn đề trên cần được xem xét một cách tổng hợp để tạo nên nền tảng về lý luận cho việc tổ chức các hoạt động đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN trên địa bàn Hà Nội nói riêng và phạm vi cả nước nói chung.

Hà Nội là trung tâm kinh tế - chính trị của cả nước. Đây là thành phố có nhiều đặc điểm, đặc thù trong việc phát triển kinh tế xã hội so với các thành phố khác. Trong những năm qua kinh tế xã hội của Thủ đô ngày càng khẳng định được vị trí là trung tâm văn hóa, chính trị của cả nước.

Nghiên cứu đào tạo nghề cho người lao động hưởng BHTN cần đẩy mạnh tuyên truyền về công tác đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN, phát triển mạng lưới đào tạo nghề, đa dạng các hoạt động dạy nghề. Kết hợp giữa đào tạo và hiệu quả sử dụng sau đào tạo.

Đào tạo nghề cho NLĐ hưởng BHTN nói chung và lao động hưởng BHTN trên địa bàn thành phố Hà Nội nói riêng là vấn đề phức tạp cả về lý thuyết lẫn thực tiễn.

TÀI LIỆU KHAM KHẢO

Tiếng việt

- 1 Báo cáo khảo sát nghề (2013) Cục việc làm – Bộ LĐTB &XH.
- 2 BHXH Việt Nam “*Báo cáo về tình hình thực hiện BHXH phục vụ cho xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011- 2015*”
- 3 C Mac Phăng ngen Tuyển tập xuất bản lần 2 tập 16 trang 198.
- 4 Hoàng Minh Hào (2009), *Xây dựng chế độ tiền lương đối với lao động được đào tạo theo các cấp trình độ: Cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề* theo quy định của Luật dạy nghề , Kỷ yếu đề tài cấp bộ trang (5- 39), Hà Nội.
- 5 Nguyễn Văn Đại (2010), *Vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn*. Đề tài cấp bộ mã số CB 2009 - 02 – BS, Hà Nội.
- 6 Nguyễn Văn Đại(2010) *Vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn hiện nay*”. Tạp chí Lao động & Xã hội số 390 Hà Nội.
- 7 Nguyễn Văn Định và các cộng sự của bộ môn Kinh tế Bảo hiểm – Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2000) “*Tổ chức bảo hiểm thất nghiệp Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường*”.
- 8 PGS.TS Nguyễn Văn Định (2008) “*Tổ chức bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam*”.Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
- 9 Nghị định 100/2012/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều về bảo hiểm thất nghiệp trong văn bản được ban hành Nghị định 127/2008/NĐ-CP.
- 10 Nghị quyết Hội nghị BCH TW Đảng VIII (1996).
- 11 Mai Quốc Chánh - Giáo trình kinh tế lao động - NXB Giáo Dục 1998
- 12 Luật giáo dục 2005 NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội.
- 13 Lê Thị Thu Hoài “ *Mối quan hệ giữa chế độ bảo hiểm thất nghiệp với chế độ bảo hiểm xã hội và giải quyết việc làm*” Tạp chí Bảo hiểm xã hội 11/2005,tr27-29
- 14 Vụ chính sách lao động và việc làm, Bộ LĐTB &XH(2003) “*Cơ chế nguồn và tổ chức thực hiện Bảo hiểm thất nghiệp*”.

15 Thông tư 04/2013/TT-BLĐTBXH về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư 32/2010/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2010 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008.

16 Trung tâm giới thiệu việc làm Hà Nội

17 vietbao.vn/Viec-lam/Nhat-Ban-ty-le-that-nghiep-thap-nhat.../267

18 cafef.vn › Kinh tế vĩ mô - Đầu tư.

19 www.vieclamhanoi.net

20 www.tailieukhamkhao.vn

Tiếng anh:

21 Adam Smitd(1997) “*Cửa cải của các dân tộc*”, Nhà xuất bản Giáo dục Hà Nội trang 131- 177

22 <http://www.tradingeconomics.com/country-list/news>.

PHU LỤC

Phụ lục 1: Cơ sở vật chất tại một số cơ sở dạy nghề



Lớp học Bartende



Phụ lục 2: Một số hình ảnh học viên tham gia khóa học nghề.



Một số hình ảnh về khóa học nấu ăn. Sản phẩm do học viên thực hành



Một số hình ảnh về khóa học Tin học văn phòng



Một số hình ảnh về khóa học Sửa chữa xe máy



Một số hình ảnh về khóa học May CN



Lớp học kế toán doanh nghiệp.



