

*Dự án “Áp dụng Chiến lược Đào tạo G20:
Hợp tác giữa ILO và Liên Bang Nga” (Giai đoạn 2)*

BẢN DỊCH KHÔNG CHÍNH THỨC

**PHƯƠNG PHÁP PHÂN TÍCH NHU CẦU NGẮN HẠN ĐỐI VỚI
LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ KỸ NĂNG NGHỀ**

Tác giả: V. Gasskov

(Dự thảo ngày 29/4/2018)

Tác giả hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung và quan điểm trình bày tại tài liệu này và tài liệu không nhất thiết phản ánh quan điểm chính thức của ILO

Nội dung

GIỚI THIỆU	4
KHÁI NIỆM QUAN TRỌNG VỀ NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGẮN HẠN	5
I.1. Thời hạn và phạm vi của thị trường lao động vùng	5
I.2. “Cơ cấu lực lượng lao động” theo định nghĩa về nhu cầu và “nhu cầu tăng thêm” đối với lao động.....	6
I.3. Nhu cầu mở rộng đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề	7
I.4. Nhu cầu thay thế thuần.....	7
I.5. Lực lượng lao động không đủ trình độ hoặc kỹ năng không phù hợp trở thành nguồn cầu thay thế.....	9
II. PHÂN TÍCH NHU CẦU MỞ RỘNG NGẮN HẠN	10
II.1. Phân tích nhu cầu mở rộng đối với lao động có kỹ năng nghề trong khu vực việc làm chính thức	10
II.2. Tăng trưởng GDP theo ngành so với tăng trưởng việc làm là một phương pháp phân tích nhu cầu mở rộng.....	13
II.3. Nhu cầu mở rộng trong khu vực kinh tế phi chính thức và thị trường lao động nên ngoài	14
III. PHÂN TÍCH NHU CẦU THAY THẾ	16
III.1. Phân tích nhu cầu thay thế thuần.....	16
III.2. Phân tích nhu cầu thay thế do lao động không đạt trình độ và kỹ năng nghề không phù hợp	17
IV. PHƯƠNG PHÁP THU THẬP DỮ LIỆU	18
IV.1. Phương pháp phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề tại các phân khúc thị trường lao động khác nhau	18
IV.2. Yêu cầu đối với Điều tra lực lượng lao động (ĐTLLLĐ).....	20
IV.3. Các yêu cầu đối với điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh	21
V. TÍNH TOÁN TỔNG NHU CẦU TĂNG THÊM ĐỐI VỚI LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ KỸ NĂNG NGHỀ	22
PHỤ LỤC 1. Đề mục dữ liệu cần thiết phải đưa vào ĐTLLLĐ	23
PHỤ LỤC 2. Bảng hỏi cho điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh về cơ cấu nghề và tỷ lệ thôi việc của lực lượng lao động	27
TÀI LIỆU THAM KHẢO	32

CÁC BẢNG

Bảng 1. Cơ cấu nhu cầu tăng thêm đối với lao động có kỹ năng nghề.....	10
Bảng 2. Ví dụ về việc tính toán tỷ lệ tăng trưởng việc làm theo ngành trong một vùng.	11
Bảng 3. Ví dụ về cơ cấu việc làm theo ngành, ngành sản xuất may mặc.....	11
Bảng 4. Mẫu tính toán nhu cầu mở rộng theo nghề trong ngành may mặc	13
Bảng 5. Ví dụ về chuyển đổi tỷ lệ tăng trưởng GDP theo ngành sang tỷ lệ tăng trưởng việc làm (Nepal) (tính theo %)	13
Bảng 6. Ví dụ về cơ cấu trình độ giáo dục của người di cư ra nước ngoài (người di cư Kyrgyzstan tại Liên bang Nga và Kazakhstan)	15
Bảng 7. Ví dụ về nhóm nghề mà người di cư làm (người di cư Kyrgyzstan tại Liên bang Nga và Kazakhstan)	15
Bảng 8. Mẫu đánh giá nhu cầu thay thế thuần 2017.....	16
Bảng 9. Mẫu đánh giá nhu cầu thay thế do lực lượng lao động không đạt trình độ. 2017.....	18
Bảng 10. Tóm tắt các phương pháp áp dụng trong phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề	19
Bảng 11. Mẫu dự báo tổng nhu cầu hàng năm tăng thêm đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề theo ngành (2018-2020)	23

GIỚI THIỆU

Phương pháp này được phát triển phù hợp với hoạt động 1.2.2. Của Dự án và dựa trên báo cáo tổng hợp “Phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề và lập kế hoạch tuyển sinh.”¹

Mục tiêu của phương pháp này là:

- Nhằm phát triển định nghĩa sát thực và các biến số liên quan (proxies) để xác định nhu cầu tăng thêm ngắn hạn đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Các định nghĩa và biến số đó cần dễ hiểu đối với các nhà phân tích thị trường lao động và nhà quản lý giáo dục nghề nghiệp (GDNN) để có thể lập kế hoạch triển khai đào tạo.
- Đề xuất phương pháp thu thập và giải thích dữ liệu để tính toán nhu cầu ngắn hạn đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề (gồm cả sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở GDNN).

Báo cáo tổng hợp này xác định một số đặc điểm trong các cách tiếp cận hiện tại về phân tích và dự báo thị trường lao động mà làm giảm khả năng ứng dụng trong phân tích nhu cầu ngắn hạn về lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Các bài học này được xem xét theo phương pháp hiện hành. Các khuyến nghị sau đây về phương pháp đã được trình bày trong báo cáo tổng hợp nói trên:

1. Phân tích nhu cầu ngắn hạn về lực lượng lao động có kỹ năng nghề nên tham khảo khung *thời gian hiện tại và ngắn hạn* (2-3 năm tới). Cần tập trung vào phân tích ngắn hạn vì các chương trình đào tạo toàn thời gian ở cấp độ Chứng chỉ thường chỉ kéo dài trong khoảng 12 tháng trong khi đó các chương trình đào tạo kỹ thuật viên cần khoảng 3 năm. Cách này giúp tránh được việc sử dụng các phương pháp quá cao siêu cần chạy mô hình tăng trưởng kinh tế tới 15-20 năm. Rất nhiều các nước đang phát triển không có tiềm năng và thông tin thị trường lao động đầy đủ để chạy mô hình tăng trưởng kinh tế và có thể tập trung vào việc tiếp thu các năng lực phân tích nhu cầu hiện tại hay ngắn hạn đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề và giảm thiểu các rủi ro ngắn hạn về mất cân đối cung-cầu tay nghề trong thị trường lao động.
2. Cần vận động thúc đẩy nhu cầu nghiên cứu về thị trường lao động trong vùng chứ không chỉ thị trường lao động của các ngành của nền kinh tế, đó là cách tốt nhất để đánh giá sự thiếu hụt lao động có kỹ năng nghề một cách chi tiết. Cần phân biệt rõ sự mất cân đối tại các chuyên ngành hay địa phương đặc thù với sự mất cân đối trong toàn nghề hay quốc gia.² Lý do là vì các hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN) được tổ chức theo vùng chứ không phải theo các ngành kinh tế. Các hệ thống GDNN của tỉnh/vùng được chính quyền địa phương chỉ đạo và cấp ngân sách, đồng thời họ cũng chịu trách nhiệm về thị trường lao động địa phương. Các hệ thống GDNN địa phương tuyển sinh người dân tại địa phương, sau khi họ hoàn thành các khóa đào tạo ngắn hạn, thường tìm kiếm việc làm tại chính địa phương đó. Vì vậy, trong thực tế, việc phân tích tăng trưởng kinh tế và thị trường lao động và cung và cầu lao động có liên quan cần tập trung hơn vào các vùng/địa phương. Những người muốn tìm việc làm tại các vùng khác hoặc tại thủ đô thì thường có xu hướng tham gia học tập tại những nơi đó. Ngoài ra, thường việc phân tích sự thiếu hụt tại các nghề cần lao động có kỹ năng trên toàn quốc thì không hữu ích lắm vì việc đào tạo thêm một số lao động thường không khiến sinh viên mới ra trường di cư từ vùng này sang vùng khác, nơi mà xác định là có thiếu hụt kỹ năng nghề đó. Phân tích theo ngành đối với nhu cầu về các trình độ GDNN chủ yếu hữu ích cho việc lập kế hoạch về các nghề và trình độ mang tính chuyên biệt cho một ngành cụ thể.
3. Cần rà soát định nghĩa “nhu cầu lao động có kỹ năng nghề” Theo các tài liệu cho đến nay, nhu cầu lao động của thị trường lao động được định nghĩa là “quy mô việc làm và cơ cấu nghề nghiệp và trình độ của lực lượng lao động” theo ngành công nghiệp. Định nghĩa này không đưa ra hướng dẫn đầy đủ cho các hệ thống GDNN đang mong muốn cải thiện tính thực tiễn trong thực hiện đào tạo. Cung ứng sinh viên tốt nghiệp GDNN chỉ là một phần nhỏ của cung ứng thị trường lao động nói chung nhằm mục đích đáp ứng những “việc làm mở” (job openings). Các cơ sở GDNN không thể lập kế hoạch tuyển sinh được nếu không biết ít nhất là cơ cấu “việc làm mở” hàng năm.

¹ V.Gasskov. Phân tích nhu cầu của thị trường đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề và áp dụng vào lập kế hoạch thực hiện giáo dục nghề nghiệp. Báo cáo Tổng hợp. ILO. 2018

² Shah C. và G.Burke. Thiếu hụt kỹ năng nghề: Khái niệm, đo lường và hàm ý. Báo cáo số 52. Trường Đại học Monash - ACER Trung tâm Kinh tế Giáo dục và Đào tạo. 2003

4. Các khái niệm hiện nay xem xét nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề là sự kết hợp giữa “nhu cầu mở rộng” và “nhu cầu thay thế” lực lượng lao động và sự thiếu hụt lao động có kỹ năng nghề do những nhu cầu đó. Các nhóm này cần được xem xét kỹ hơn trong phạm vi các giai đoạn lập kế hoạch GDNN ngắn hạn và quy mô hạn chế của các thị trường lao động (địa phương).
5. Tại các nước đang phát triển, phần lớn các công việc thường là lao động phổ thông hoặc các yêu cầu trình độ chuyên môn thấp. Có thể cần phát triển cách tiếp cận giúp phân biệt việc làm cần kỹ năng và công việc phổ thông. Hơn nữa, cơ cấu lực lượng lao động và nhu cầu có liên quan theo nghề và trình độ có thể bị ảnh hưởng do không áp dụng phân loại nghề nghiệp và trình độ quốc gia. Hầu hết các công việc đòi hỏi tay nghề có thể không tương thích với phân loại nghề quốc gia đó và vì vậy khó có thể mô tả được nhu cầu theo cách truyền thống.
6. Nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng nghề có thể không chỉ được quyết định bởi nhu cầu của thị trường lao động. Rất nhiều nước áp dụng hướng mục tiêu tích cực đến phát triển lực lượng lao động và nỗ lực khuyến khích có được nhiều nghề cao cấp hơn và đa dạng, ví dụ các nghề STEM³. Điều đó có nghĩa là việc cung ứng lao động có kỹ năng nghề có thể ngày càng xa rời nhu cầu liên quan đến việc làm.

KHÁI NIỆM QUAN TRỌNG VỀ NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG NGẮN HẠN

I.1. Thời hạn và phạm vi của thị trường lao động vùng

Tập trung vào vùng

Phạm vi của phương pháp này sẽ liên quan đến trình độ chứng chỉ lao động có kỹ năng nghề và bán lãnh nghề cũng như ở cấp chứng nhận kỹ thuật viên. Báo cáo tổng hợp đề xuất nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề cần được đánh giá theo vùng, lưu tâm đến cấu trúc ngành công nghiệp. Lý do là vì các hệ thống giáo dục nghề nghiệp được tổ chức theo vùng chứ không phải theo các ngành kinh tế. Các hệ thống GDNN của tỉnh/vùng được chính quyền địa phương chỉ đạo và cấp ngân sách, đồng thời họ cũng chịu trách nhiệm về thị trường lao động địa phương. Các hệ thống GDNN địa phương tuyển sinh người dân tại địa phương, sau khi họ hoàn thành các khóa đào tạo ngắn hạn, thường tìm kiếm việc làm tại chính địa phương đó. Vì vậy, các yếu tố chính về cung và cầu phục vụ phân tích tăng trưởng kinh tế cần được lấy từ các vùng. Việc phân tích sự thiếu hụt tại các ngành nghề cần lao động có kỹ năng nghề trên toàn quốc thì không hữu ích lắm vì việc đào tạo lao động tại một khu vực thường không dẫn đến việc sinh viên mới ra trường di cư sang vùng thiếu hụt lao động trong ngành nghề đó. Phân tích nhu cầu về lao động có kỹ năng nghề theo ngành chủ yếu chỉ hữu ích đối với các nghề chuyên biệt theo ngành. Ngược lại, việc phân tích nhu cầu đối với người tốt nghiệp đại học thì nên thực hiện trên phạm vi cả nước vì việc đầu tư cá nhân nhiều hơn vào trình độ này về thời gian và tài chính cũng là một yếu tố thúc đẩy di cư mạnh hơn đối với sinh viên tốt nghiệp.

Sự tập trung vào vùng cũng rất quan trọng để mô tả cung lực lượng lao động. Vì các quá trình nhân khẩu học đang diễn ra tại các vùng và thanh niên có thể tiếp cận dễ nhất với dịch vụ đào tạo nghề tại các cơ sở GDNN. Điều này đặc biệt quan trọng với các nước đang phát triển vì rất nhiều thanh niên tham gia vào các hoạt động của hộ gia đình và không sẵn sàng di cư chỉ vì cơ hội đào tạo. Sự tập trung vào vùng còn cho phép giải quyết vấn đề bình đẳng về cơ hội tiếp cận với dịch vụ GDNN thông qua so sánh dân số của vùng với năng lực đào tạo sẵn có của vùng.

Thời hạn ngắn

Phương pháp này thấy được các lợi ích trong nhu cầu ngắn hạn đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Lý do là vì các chương trình GDNN là các chương trình ngắn hạn. Đào tạo được một người lao động để có kỹ năng nghề mất khoảng 12 tháng trở lên. Một số trình độ tay nghề ở mức chứng chỉ thấp hơn thì có thể mất từ 6-8 tháng. Chứng nhận trình độ kỹ thuật viên (Diploma) thường mất khoảng 3 tháng. Hệ thống GDNN không cần đi theo dự báo thị trường lao động dài đến 10-20 năm vì các hệ

³ Khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM)

thống này không thể sử dụng thông tin dự báo dài hạn như vậy trong hoạt động triển khai. Tất nhiên, dự báo dài hạn có thể giúp hỗ trợ đầu tư mạnh hơn vào giáo dục và đào tạo kỹ thuật, nên có thể xây dựng các cơ sở GDNN tốt hơn. Dự báo dài hạn có thể giúp xác định hạn chế của GDNN quốc gia trong việc cung cấp lực lượng lao động có kỹ năng nghề đáp ứng nhu cầu và sẽ dẫn đến những chính sách di cư cụ thể nhằm thu hút người di cư có kỹ năng nghề. Tuy nhiên, những quyết định này không phải do các hệ thống GDNN đưa ra.

I.2. “Cơ cấu lực lượng lao động” theo định nghĩa về nhu cầu và “nhu cầu tăng thêm” đối với lao động

“Cơ cấu thị trường lao động” theo nhu cầu của thị trường hiện tại

Nhu cầu về lao động của thị trường được định nghĩa trong các tài liệu là quy mô và cơ cấu của việc làm theo lĩnh vực/ngành công nghiệp/nghề.⁴ Báo cáo này lập luận rằng các hệ thống GDNN sẽ gặp khó khăn trong việc hiểu định nghĩa này nếu họ đang tìm kiếm định hướng để sắp xếp cơ cấu các chương trình của mình và tuyển sinh cho phù hợp với nhu cầu. Một trong những cơ hội để áp dụng định nghĩa này trong việc lập kế hoạch cung ứng là cơ cấu sinh viên tốt nghiệp GDNN hàng năm phải phù hợp với cơ cấu của lực lượng lao động trong vùng theo quy mô việc làm theo ngành (thông tin sẵn có hiện nay là gì), hoặc, tốt hơn nữa là, theo tỷ trọng của các nghề cần kỹ năng và trình độ trong lực lượng lao động.

Trong thực tế, nếu nhu cầu của vùng cơ cấu theo tỷ trọng của việc làm theo ngành, thì việc triển khai GDNN theo vùng sẽ đào tạo sinh viên tốt nghiệp ra trường phù hợp với cơ cấu đó. Tuy nhiên, không phải lúc nào cũng có thể quy một nghề vào một ngành nào đó. Ví dụ, nghề hàn, nghề điện có thể có việc làm tại tất cả các ngành. Tuy nhiên, một người có chứng nhận về dịch vụ y khoa thì hầu như chỉ có khả năng tìm việc làm trong ngành y tế và người tốt nghiệp ngành nông nghiệp sẽ tìm kiếm việc làm trong ngành nông nghiệp. Hơn nữa, toàn bộ lượng cung sinh viên tốt nghiệp GDNN có thể chiếm tỷ trọng rất nhỏ, chỉ 1-2% lực lượng lao động trong vùng, nên sinh viên tốt nghiệp GDNN có sự ảnh hưởng khiêm tốn đối với lực lượng lao động trong vùng. Cách tiếp cận trên là đơn giản nhất vì nó không tính đến nhu cầu mở rộng và nhu cầu thay thế của lực lượng lao động. Nó cũng không quan tâm đến sự khác biệt có thể xảy ra trong hành vi thị trường lao động của những người đã có các nghề khác. Tuy nhiên, việc áp dụng cách tiếp cận này cho phép nhanh chóng xác định và loại bỏ độ lệch lớn của cung ứng sinh viên tốt nghiệp GDNN so với tỷ trọng của lực lượng lao động trong vùng (miễn là cơ cấu ngành được xác định rõ ràng).

Nếu cầu trong vùng được mô tả thông qua *cơ cấu trình độ và nghề nghiệp* của lực lượng lao động có việc làm (ví dụ như lao động có kỹ năng nghề hoặc kỹ thuật viên) thì kế hoạch thực hiện GDNN có thể cố gắng giảm sự không tương ứng của người tốt nghiệp so với những cơ cấu này. Cơ cấu trình độ và nghề nghiệp được xác định là *yêu cầu nghề nghiệp* chứ không phải là hồ sơ học vấn và trình độ giáo dục của người đang làm việc. Mô tả nhu cầu lao động có kỹ năng nghề theo cơ cấu trình độ và nghề nghiệp của lực lượng lao động liên quan đến nhiều khó khăn trong việc áp dụng bảng phân loại nghề nghiệp, mà bảng này có thể đã lạc hậu hoặc không tồn tại. Người sử dụng lao động có thể sử dụng các tên nghề khác nhau cho cùng một nhóm các chức năng chính. Trong thực tế, những khó khăn đáng kể có thể thấy trong việc tính toán số thợ hàn có việc làm, thợ hàn ga, thợ hàn điện, thợ cắt ga... Toàn bộ các nghề này có thể được người sử dụng lao động gọi chung là “thợ hàn” trong khi đó rõ ràng là chúng có sự khác biệt về mặt tay nghề. Hơn nữa, rất nhiều người sử dụng lao động có thể không xác định được yêu cầu công việc một cách chắc chắn nếu họ tìm kiếm những người có chứng nhận kỹ thuật viên mà không biết các tiêu chí mô tả cấp trình độ này (hoặc các tiêu chí này không tồn tại ở các nước không áp dụng khung trình độ quốc gia). Thêm vào đó, cách tiếp cận này có thể không liên quan đến số liệu nào về nhu cầu mở rộng hoặc nhu cầu thay thế đối với lao động có kỹ năng nghề mà đòi hỏi thêm rất nhiều thông tin từ các công ty. Tuy nhiên, dù sao đi chăng nữa, cách tiếp cận này cũng thành công với vai trò là một công cụ để gắn kết chặt chẽ hơn giữa cơ cấu triển khai GDNN (theo chuẩn đào tạo đầu ra) với cơ cấu việc làm của khu vực.

⁴ Hướng dẫn về dự báo và kết nối giữa kỹ năng và việc làm. Làm việc ở cấp ngành. Tập 3. ETF.CEDEFOP.ILO. 2016

Khái niệm “nhu cầu tăng thêm”

Một khái niệm mang tính cụ thể hơn của các hệ thống GDNN sẽ liên quan đến việc xác định “nhu cầu tăng thêm” đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề, là nhu cầu cần thiết để lấp đầy các “việc làm mở” theo nghề cần kỹ năng. Các “việc làm mở” trong khu vực là các việc làm mới, phát sinh do sự mở rộng của nền kinh tế (*nhu cầu mở rộng*) cũng như nhu cầu phát sinh từ việc cần thay thế lao động không làm các công việc đó nữa vì nghỉ hưu, chết, thay đổi nghề nghiệp... (*nhu cầu thay thế*). Một nhánh khác của nhu cầu thay thế liên quan đến việc làm của lực lượng lao động không đạt trình độ hoặc tay nghề không phù hợp mà người sử dụng lao động đã thuê do thiếu lao động có kỹ năng nghề. Việc thay thế lao động có kỹ năng nghề nhưng không phù hợp bằng lực lượng lao động có kỹ năng nghề đúng chuyên ngành sẽ thay đổi cơ cấu của cung lao động sẵn có và cần được cân nhắc trong việc lập kế hoạch tuyển sinh GDNN.

Việc thiếu lao động có kỹ năng nghề xảy ra khi số lao động có kỹ năng nghề sẵn có (xin vào làm tại các vị trí việc làm mở) không đủ so với số lượng việc làm mở. Tuy nhiên, thiếu lao động theo nghề cũng là một điều bất tiện trong việc đưa ra quyết định cung ứng GDNN vì họ có thể chuyển qua chuyên lại giữa các việc làm trống (hoặc tăng lên) và, một điều đáng chú ý nhất, là các việc làm trống khó tuyển người mà người sử dụng có thể báo cáo hoặc không. Các hệ thống GDNN có thể không có năng lực để đi theo và đáp ứng việc làm trống mà người sử dụng lao động có thể báo cáo trong cả năm do các chương trình dạy nghề là các hoạt động liên tục. Phương pháp luận này đã gợi ý một cách tiếp cận khác để đo lường nhu cầu thay thế dựa trên dữ liệu tỷ lệ thôi việc hàng năm theo nghề.

Tóm lại, các hệ thống GDNN nên tập trung vào lập kế hoạch tuyển sinh dựa trên nhu cầu phát sinh hàng năm đối với lao động có kỹ năng nghề thay vì chỉ kết nối với cơ cấu việc làm lực lượng lao động quốc gia (và dự báo liên quan) hoặc dữ liệu về việc làm trống mà không thể theo dõi hoặc diễn minh được.

I.3. Nhu cầu mở rộng đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề

Nhu cầu mở rộng là một phần của nhu cầu lao động có kỹ năng nghề và bao gồm các việc làm mở mới nổi do sự tăng trưởng của nền kinh tế, các dự án chuyển giao công nghệ... Nhu cầu ngắn hạn có lợi thế quan trọng so với sự báo dài hạn vì nó không cần chạy bất kỳ mô hình tăng trưởng kinh tế nào phức tạp. Dữ liệu vùng về việc làm trong ngành đang tăng hoặc giảm thường sẵn có và có thể ngoại suy dễ dàng cho các giai đoạn ngắn hạn tiếp theo. Nếu dữ liệu cơ sở về cơ cấu việc làm sẵn có thì có thể dùng để ngoại suy cho ngành kinh tế, trình độ và nghề đòi hỏi kỹ năng. Nếu không có tăng trưởng việc làm đáng kể vì lý do công nghệ hoặc liên quan đến sản xuất và thương mại thì không thể có tăng trưởng lớn các hoạt động kinh tế cũng như nhu cầu mở rộng đối với lao động hằng năm. Tuy nhiên, rất nhiều nước đang phát triển thể hiện mức tăng trưởng dân số cao, đòi hỏi mở rộng thị trường nội địa, thường dẫn đến tăng việc làm tại địa phương. Điều đó có nghĩa là vẫn có tăng trưởng thêm nhưng không nhất thiết là tạo việc làm cho lao động có kỹ năng nghề. Bởi vậy, nếu dữ liệu cơ sở về việc làm theo nghề được thu thập và tổng hợp cho ít nhất là từ 3 đến 5 năm qua, thì chúng có thể được sử dụng để ngoại suy cho việc làm theo ngành và tính toán nhu cầu mở rộng trong các giai đoạn trong tương lai gần. Tất nhiên, các dữ liệu đó cần phải được rà soát trong trường hợp có sự cố được xác định như đóng cửa các ngành công nghiệp lớn hoặc khai trương các doanh nghiệp lớn tại một vùng nhất định.

Phân tích nhu cầu mở rộng về lao động do các dự án phát triển công nghiệp lớn thường không đơn giản. Để ước lượng được nhu cầu trong tương lai về lực lượng lao động có kỹ năng nghề, dự án đầu tư cần trình bày tài liệu “thiết kế tổ chức” đề cập đến số lượng chuyên gia và kỹ thuật viên cũng như công nhân tăng thêm theo nghề, làm việc trong các ca, và cơ sở hạ tầng công nghiệp và dịch vụ có thể chưa đáp ứng được nhu cầu dự án tại khu vực thì cũng tạo thêm nhiều việc làm để đáp ứng nhu cầu đó.

I.4. Nhu cầu thay thế thuần

Nhu cầu thay thế lao động không làm công việc đó nữa do nghỉ hưu, chết, đổi nghề...⁵ cấu thành phần lớn nhất trong tổng cầu. Nhu cầu thay thế tạo thêm các việc làm mở. Người sử dụng lao động tuyển

⁵ Rời khỏi việc làm cũng gọi là “chia tay” (separation) hoặc “thoái việc” (“attrition”).

lao động được đào tạo với kỹ năng nghề phù hợp đến từ các công ty khác khi họ thôi việc ở công ty cũ cũng như tuyển những người từ nhóm chưa có việc làm hoặc không hoạt động kinh tế trong độ tuổi lao động (WAP) thông qua di cư và tốt nghiệp GDNN. Một số hoặc rất nhiều lao động có kỹ năng nghề vào làm tại các vị trí việc làm mở là những người đã rời khỏi công việc và sau đó quay lại làm nghề. Hiệu số giữa số việc làm mở trừ đi số việc làm tiếp quản bởi những người quay trở lại làm nghề được gọi là “nhu cầu thay thế thuần” và được xem là sự thiếu hụt lao động thực sự theo nghề. Có thể có các cách tiếp cận khác nhau để tính người quay lại làm nghề, một số cách tiếp cận bao gồm cả những lao động chuyển từ các nghề khác sang (có thể không hoàn toàn đủ trình độ), cũng như những người chuyển từ trạng thái thất nghiệp hoặc từ thị trường lao động bên ngoài vào làm những công việc đó.⁶

Báo cáo tổng hợp đề cập ở trên rà soát các cơ chế hiện tại trong điều chỉnh thị trường đối với thiếu hụt lao động có kỹ năng nghề cho thấy khi cung lao động có kỹ năng nghề không đủ vì các lý do, thì người sử dụng lao động áp dụng một số quy trình để tuyển người vào làm tại các vị trí công việc. Ngoài tăng lương hoặc cải thiện điều kiện làm việc để thu hút lao động có kỹ năng nghề, người sử dụng lao động cũng:

- thuê lao động không hoàn toàn đủ kỹ năng so với yêu cầu của công việc;
- đề bạt nhân viên nội bộ và có thể để họ tham gia một số chương trình đào tạo ngắn hạn (mặc dù có thể họ vẫn báo cáo là thiếu hụt lao động);
- tuyển lao động có bằng cấp cao hơn trình độ cần thiết cho công việc đó;
- tăng cường tuyển thực tập sinh;
- giảm quy mô sản xuất...⁷

Trong phương pháp luận này, “nhu cầu thay thế thuần” được tính bằng số việc làm mở mà vẫn chưa tuyển được người *trong vòng một năm*, theo nghề. Nhu cầu thay thế thuần là hiệu số giữa tổng số việc làm mở trừ đi số lao động đủ kỹ năng đã được tuyển dụng từ thị trường lao động hoặc được công ty đào tạo.⁸ Dữ liệu về nhu cầu thay thế thuần khó tính được thường xuyên và tại các nước thuộc liên minh Châu Âu, dữ liệu về thôi việc của lực lượng lao động theo nghề (cũng được xem là một phần của cung lao động) không được tính toán do khó khăn về mặt kỹ thuật. Có thể khó xác định người lao động đã tìm cách tuyển đủ lao động có kỹ năng nghề phù hợp hay chưa từ thị trường (có thể là quay trở lại làm nghề hoặc đến từ các nguồn cung khác) hay họ sử dụng các phương án nêu trên mà không cung cấp đủ ngay được số lao động có kỹ năng nghề khi công ty cần. Tuy nhiên, nếu trong điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh có thể phân định giữa số lao động có kỹ năng nghề phù hợp và những người chưa đủ trình độ thì có thể sử dụng nhu cầu thay thế thuần như một nguồn dữ liệu tương đối chính xác về cầu lao động có kỹ năng theo nghề.

Nếu trong trường hợp không thể, thì có hai phương án. Phương án thứ nhất liên quan đến việc tính toán nhu cầu lực lượng lao động dựa trên tổng số việc làm mở trên năm trong khi bỏ qua số người được tuyển dụng từ thị trường lao động. Phương án thứ hai liên quan đến tính toán nhu cầu thay thế thuần nhưng không quan tâm đến việc người lao động được tuyển dụng theo nghề có hoàn toàn đủ năng lực hay không. Rõ ràng là trong cả hai phương án này thì thông tin đều không chính xác bằng cách tính nhu cầu thay thế thuần.

Nhằm tính toán được số việc làm mở, thì cơ cấu lao động có kỹ năng theo nghề (trong một vùng) cần được xác định cũng như dữ liệu về số lao động rời khỏi công việc và số lao động có kỹ năng nghề được tuyển dụng trong năm. Tại một số quốc gia, có dữ liệu về số người rời khỏi nghề, nhưng không

⁶ Ví dụ, tại New Zealand, tỷ lệ thay thế thuần trung bình (nhu cầu chia cho số người được thuê theo nghề) ước lượng cho giai đoạn 1999-2006 là 1% cho mã nghề cấp 3 và 1,7% cho mã nghề cấp 5. Tỷ lệ mã nghề cấp 5 thay đổi đáng kể từ 0,1% (như chuyên gia vi sinh) đến 10% (như nhân viên thu ngân). Dữ liệu đó của Hoa Kỳ là 2,4% và Australia là 2,0% và Hà Lan là 3,8% cho thấy tỷ lệ thấp, nghĩa là thị trường lao động theo nghề cân bằng tốt. Guerra M. và R. SriRamaratnam. Nhu cầu thay thế thuần theo nghề tại New Zealand từ năm 1991 đến 2006. Lao động, Việc làm và Làm việc tại New Zealand. 2008.

⁷ Theo: Giesecke J., C. Shah và N. Tran. Rà soát các cách tiếp cận về mặt phương pháp luận đối với dự báo thị trường lao động và đo lường thiếu hụt lao động có kỹ năng nghề hiện tại và trong tương lai. Báo cáo cuối cùng trình Bộ Di trú và Công dân. Trung tâm Nghiên cứu Chính sách. Đại học Monash. Australia. 2013.

⁸ Gasskov V. Phương pháp luận đánh giá nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong ngành nông nghiệp, nhà hàng khách sạn và xây dựng tại Nepal. Kathmandu. Phái đoàn Ủy ban Châu Âu. Tháng 12/2015

thu thập dữ liệu về số người quay lại nghề. Một số dữ liệu về quay lại làm nghề đối với các nghề trong ngành cụ thể đã được các bộ ngành tính toán và cung cấp.⁹ Những dữ liệu như vậy ở các vùng chỉ có thể được thu thập thông qua một cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh mục tiêu.

I.5. Lực lượng lao động không đủ trình độ hoặc kỹ năng không phù hợp trở thành nguồn cầu thay thế

Ngoài nhu cầu mở rộng và nhu cầu thay thế, cũng có nhu cầu về lao động có kỹ năng nghề phát sinh từ các công việc mà người được tuyển vào không đủ trình độ hoặc kỹ năng không phù hợp. Như đề cập ở trên, do nhu cầu khẩn cấp mà người sử dụng lao động đã không thể tuyển được lao động có kỹ năng nghề đầy đủ hoặc lao động được đào tạo đầy đủ và thành thạo trong nghề đó. Điều này có nghĩa là phân tích lực lượng lao động cũng nên xác định mức độ không phù hợp về trình độ và kỹ năng nghề theo từng nghề để đưa ra một bức tranh đầy đủ chính xác về nhu cầu thay thế bổ sung đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề.

Một số nghiên cứu cho thấy trong số các lao động được đào tạo phù hợp theo nghề thì một số người có kỹ năng chưa đủ, một số người đủ kỹ năng và một số người có kỹ năng qua cao. Nói chung, sự không phù hợp về kỹ năng được xác định là sự chênh lệch giữa kỹ năng của lực lượng lao động (cung kỹ năng) so với yêu cầu hiện tại của công việc. Sự không phù hợp phát sinh khi một người lao động có trình độ kỹ năng hoặc cao hơn (lao động có kỹ năng quá cao) hoặc thấp hơn (lao động không đủ kỹ năng) so với yêu cầu để thực hiện công việc. Nếu so sánh trình độ thay vì so sánh kỹ năng như trên thì khi đó là sự “không phù hợp về mặt trình độ”. Về mặt nguyên tắc, sự không phù hợp về mặt kỹ năng chỉ đề cập đến những người lao động đã có việc làm. Tuy nhiên, cũng nên xem xét cả hai đối tượng, lao động có việc làm và chưa có việc làm, và đánh giá sự không phù hợp về tay nghề và trình độ như một biện pháp đo lường sự không cân đối giữa toàn bộ yêu cầu về trình độ và tay nghề và tổng lực lượng lao động (tổng cung).¹⁰

Trong phương pháp luận đề xuất trong báo cáo này, nếu lao động phù hợp về mặt trình độ so với yêu cầu về trình độ của công việc, họ thường được mặc định là có kỹ năng. Tuy nhiên, cần bổ sung một số câu hỏi vào bảng hỏi điều tra lực lượng lao động chung để có thể xác định mức độ mà những lao động có tay nghề phù hợp cho rằng họ có trình độ không đạt yêu cầu (xem **Phụ lục 1**)

Có phát hiện cho thấy người lao động không có kỹ năng phù hợp cho công việc hiện tại của họ cũng có những rào cản để chuyên sâu kỹ năng trong nền kinh tế khi nhu cầu về lực lượng lao động có trình độ đang tăng lên do những thay đổi về công nghệ và tổ chức. Chuyên sâu kỹ năng là một lý do quan trọng dẫn đến nhu cầu tăng lên đối với lực lượng lao động được đào tạo và có trình độ tốt hơn. Tại các nước công nghiệp, chuyên sâu kỹ năng được ước tính bằng phần trăm tăng lên trong số lao động có trình độ sau khi đã loại trừ tăng trưởng việc làm.¹¹ Chuyên sâu kỹ năng là kết quả của:

- Sự chuyển đổi cơ cấu của các ngành;
- Sự chuyển đổi cơ cấu nghề trong các ngành;
- Sự gia tăng chung trong mức độ yêu cầu về kỹ năng và trình độ trong các nghề do tăng tính tinh xảo của công việc và nhiệm vụ.

⁹ Ví dụ, hàng năm khoảng 14% công nhân xây dựng của Quebec rời khỏi công việc vì nghỉ hưu, chuyển sang ngành khác, mở công ty... Và chỉ có 7% trong số đó quay lại ngành để tiếp tục làm việc. Điều này dẫn đến nhu cầu thay thế thuần là 7% lao động trong ngành xây dựng. Nói chung, do nhu cầu mở rộng và nhu cầu thay thế, ngành xây dựng cần khoảng 9.000 lao động mới hàng năm. Nguồn: Tương lai ngành xây dựng. Nhu cầu lao động từ năm 2007-2010 của Quebec. Hội đồng ngành xây dựng. Quebec. Canada. 2010.

¹⁰ Thị trường lao động của Italy được đánh giá là tỷ lệ không đạt trình độ khoảng 7%. Monti., Paola và R. Debenedetti. Kỹ năng không phù hợp và thiếu hụt lao động tại thị trường lao động Italy. Viện nghiên cứu kinh tế Innocenzo Gasparini (IGIER). Tóm tắt chính sách 2. 2015.

¹¹ Mặc dù tăng trưởng việc làm cũng dẫn đến tăng nhu cầu kỹ năng, nhưng tác động của nó nhỏ hơn rất nhiều so với

chuyên sâu kỹ năng. Ví dụ, mặc dù việc làm tại Victoria, Australia tăng 7% trong giai đoạn 2001-2006, nhưng số người có việc làm có trình độ tăng lên 16%. Xem: Shah, Ch., L. Cooper & G. Burke. Nhu cầu của doanh nghiệp đối với người tốt nghiệp đại học tại Victoria 2008-2022. Xác định số sinh viên tốt nghiệp đại học cần để đáp ứng nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp. Đại học Monash. CEET. Bang Victoria. Australia. 2007

Cần xác định nhu cầu về lao động có kỹ năng nghề theo nghề đang tăng lên do sự phổ biến của lực lượng lao động không đủ trình độ hoặc không phù hợp. Cung ứng sinh viên tốt nghiệp GDNN theo kế hoạch tốt hơn cần có thể giúp người lao động thay thế các nhóm lực lượng lao động nói trên bằng sinh viên tốt nghiệp được đào tạo phù hợp. Điều này cũng sẽ tác động đến tổng số lao động (cung) vì một số lao động không phù hợp được thay thế bằng sinh viên tốt nghiệp GDNN sẽ cần tiếp tục đào tạo hoặc sẽ tìm công việc khác phù hợp với kỹ năng nghề nghiệp mà họ có. Phân tích nghề của lực lượng lao động trong vùng tại khu vực việc làm chính thức cần cho phép xác định tỷ trọng của lực lượng lao động không đạt trình độ hoặc không phù hợp theo nghề (xem **Phụ lục 1**)

Nói chung, tổng nhu cầu hàng năm về lực lượng lao động có kỹ năng nghề cần được ước lượng bằng tổng của nhu cầu mở rộng, nhu cầu thay thế thuần, và nhu cầu phát sinh từ các công việc cần kỹ năng mà phải tuyển lao động không đạt trình độ hoặc không phù hợp vào làm. **Bảng 1** tóm tắt các nguồn cầu nói trên.

Bảng 1. Cơ cấu nhu cầu tăng thêm đối với lao động có kỹ năng nghề

	Các nguồn cầu	Mô tả
1	Nhu cầu mở rộng	Nhu cầu mở rộng được tính cho các năm tới chỉ thông qua ngoại suy các xu hướng việc làm trước đây của vùng. Nhu cầu bổ sung lực lượng lao động có kỹ năng do các dự án đầu tư ngành công nghiệp, nếu có, cần được xác định.
2	Nhu cầu thay thế thuần	Hiệu số giữa số việc làm mở theo nghề cần kỹ năng trong 1 năm do rời khỏi công việc trừ đi số lao động có kỹ năng được tuyển dụng từ thị trường lao động (và những người được doanh nghiệp đào tạo tại chỗ) trong mỗi nghề.
3	Nhu cầu phát sinh do cần thay thế người được tuyển vào các công việc cần kỹ năng nghề nhưng họ không đạt trình độ hoặc không phù hợp.	- Số công việc cần kỹ năng nghề theo nghề và theo trình độ đang đảm nhiệm bởi lao động không được đào tạo chính quy hoặc không có đủ kinh nghiệm làm việc. Số người có kỹ năng đang đảm nhiệm các công việc cần kỹ năng nhưng họ chưa có đủ sự chuẩn bị về nghề đó (nghề không phù hợp). - Số người phù hợp, theo nghề, mà tự cho rằng mình chưa đạt trình độ so với yêu cầu của công việc.
	Tổng cầu	

Trong trường hợp nhu cầu thay thế thuần (như định nghĩa ở trên) không thể tính được thì có 2 phương án còn lại. Phương án thứ nhất là dùng tổng số việc làm mở trong năm và bỏ qua số người đã được tuyển dụng từ thị trường lao động. Phương án thứ hai là dùng nhu cầu thay thế thuần mà không phân biệt giữa lao động có kỹ năng *đầy đủ* và toàn bộ lao động (một số trong số họ có thể là chưa đạt trình độ) được tuyển dụng từ thị trường lao động. Có lẽ phương án thứ hai có một số lợi thế.

II. PHÂN TÍCH NHU CẦU MỞ RỘNG NGẮN HẠN

II.1. Phân tích nhu cầu mở rộng đối với lao động có kỹ năng nghề trong khu vực việc làm chính thức

Phân tích cơ cấu việc làm tại thị trường lao động trong vùng

Cơ cấu dựa vào ngành, theo hoạt động, của việc làm trong vùng sẵn có từ số liệu thống kê quốc gia. Các dữ liệu này thường dựa trên báo cáo doanh nghiệp hàng quý trong đó có thông tin về quy mô việc làm trung bình. Dữ liệu thu thập cho 5-10 năm trước là cơ sở để tính toán tăng trưởng việc làm trung bình hằng năm theo lĩnh vực hoạt động. Tỷ lệ tăng trưởng việc làm có thể được ngoại suy cho các giai đoạn trong tương lai trừ phi một số các dự án quy mô lớn đã được khởi động có thể thay đổi việc làm trong ngành một cách đáng kể. Tuy nhiên, dự báo nhu cầu theo nghề cần thông tin về cơ cấu theo nghề cần kỹ năng. **Bảng 2** minh họa một ví dụ về dữ liệu việc làm theo ngành thường có sẵn tại tất cả các nước. Số liệu về nhu cầu mở rộng ngắn hạn đối với lực lượng lao động được dự báo trong các ngành kinh tế dựa trên giả định rằng tỷ lệ tăng trưởng việc làm hằng năm trong những năm trước sẽ tiếp tục trong vòng 3-5 năm tới mà không có thay đổi nhiều.

Bảng 2. Ví dụ về việc tính toán tỷ lệ tăng trưởng việc làm theo ngành trong một vùng.

Các ngành kinh tế lớn	2005		2010		2014		Tỷ lệ tăng trưởng việc làm hàng năm theo ngành (2005-2014)
	(000).	%	(000).	%	(000).	%	
Ngành Nông, lâm nghiệp và thủy sản	808,4	38,9	730,2	32,5	746,3	32,4	-0,8%
Công nghiệp chế biến, chế tạo và khai khoáng	176,3	8,5	192,1	8,6	169,2	7,3	-0,4%
Xây dựng	153,7	7,4	240,1	10,7	253,8	11,0	6,5%
Các dịch vụ (y tế, giáo dục, điện, nước, khách sạn, nhà hàng, sửa chữa xe có động cơ...)	938,7	45,2	1.081,3	48,2	1.133,4	49,2	2,1%
Tổng số	2.077,1	100	2.243,7	100	2.302,7	100	1,1%

Phạm vi phân tích cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề

Nhu cầu mở rộng đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề cần được xác định theo nghề. Cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề chi tiết của lực lượng lao động trong các ngành cần phải được đánh giá thông qua các cuộc *điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh*. Cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề của lực lượng lao động có việc làm sẽ được áp dụng như một biến số thay thế cho cơ cấu việc làm do không có cách làm thống nhất nào để đánh giá các yêu cầu trình độ đối với mỗi việc làm trong nền kinh tế. Dữ liệu thu thập qua điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh cần tập trung vào các công việc cần trình độ công nhân lành nghề hoặc kỹ thuật viên có thể được cung cấp bởi các chương trình GDNN chính thức và/hoặc tiếp thu được qua học tập từ công việc trong thời gian dài. Các công việc đòi hỏi sự chuẩn bị kỹ năng nghề như vậy được coi là công việc cần “kỹ năng nghề”. Các nghề thuộc phạm vi điều tra là các nghề trong bảng phân loại chuẩn quốc tế về nghề nghiệp (ISCO), các nhóm được trình bày trong **Bảng 3**. Các công việc thuộc ISCO Nhóm 9 (phổ thông) sẽ không được xem xét. Trong mô tả cơ cấu việc làm, tên nhóm mã nghề cấp 3 và cấp 4 của ISCO cần được sử dụng vì có thể chúng tương thích tốt hơn với tên của chuẩn đầu ra của GDNN. ISCO-08 của ILO là cơ sở để cơ cấu nhóm nghề 3 (Kỹ thuật viên) liên quan đến tên nghề thuộc mã nghề cấp 3-4. Tuy nhiên, cơ cấu này tại một số quốc gia có vẻ quá chung chung để mô tả cơ cấu nghề trong thực tế và cần được điều chỉnh cho phù hợp với các yêu cầu của địa phương.

Bảng 3. Ví dụ về cơ cấu việc làm theo ngành, ngành sản xuất may mặc

Số việc làm (công nhân và kỹ thuật viên)		ISCO Nhóm 3: Kỹ thuật viên (Theo lĩnh vực chuyên môn)		ISCO Nhóm 4: Thư ký (nhân viên văn phòng có kỹ năng)		ISCO Nhóm 7: Thợ thủ công có kỹ năng (Theo nghề)		ISCO Nhóm 8: Nhân viên vận hành và lắp ráp (bán lành nghề) theo nghề	
Tổng số việc làm	142	Thiết kế may mặc	5	Thư ký (chung)	3	Thợ điện	6	Thợ may	93
Tổng số lao động hợp đồng ¹²	57		2						40
Tổng số việc làm theo ngành	199		7		3		6		133

Nguồn: Điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh theo vùng

¹² Cần có dữ liệu này để đánh giá rủi ro “trùng việc làm”, điều này có thể ảnh hưởng đến cơ cấu nghề

Tiến hành điều tra lực lượng lao động có việc làm

Điều đầu tiên là xác định *các nghề* trong đó người lao động được thuê để làm. Ở đây, các câu hỏi cần hỏi về các chức năng mà họ thường phải thực hiện trong công việc. Cần đặt câu hỏi trực tiếp về loại việc làm mà một người được tuyển vào làm để xác minh cách hiểu. Phân tích về *trình độ tay nghề* cần có cũng có thể rất hữu ích. Tuy nhiên, có vẻ như hầu hết người lao động có được năng lực làm việc thông qua kinh nghiệm làm việc và không có chứng nhận chuyên môn nào (từ đào tạo chính quy hoặc tại chỗ). Không thể gắn trình độ với người lao động thông qua đặt câu hỏi (xem **Phụ lục 2**).

Tính nhu cầu mở rộng

Thường là sinh viên tốt nghiệp GDNN với cùng nghề và cùng trình độ thường được tuyển dụng vào các ngành kinh tế tại cùng khu vực. Vì vậy, nhu cầu về nghề đang xem xét cần được dự báo dựa trên cơ sở tỷ lệ tăng trưởng của ngành, nơi mà có các nghề đó. Trong khi đó tổng cầu của vùng theo ngành sẽ là tổng số người làm trong nghề đang xem xét tại tất cả các ngành trong vùng.

Sau khi cơ cấu nghề của các ngành kinh tế tại mỗi vùng được xác định (xem **Bảng 3**), và dữ liệu được thu thập về tốc độ tăng trưởng việc làm hàng năm trong lịch sử trong các ngành này, **Bảng 4** cần được tổng hợp trình bày *nhu cầu mở rộng* được dự báo theo nghề.

Bảng 4. Mẫu tính toán nhu cầu mở rộng theo nghề trong ngành may mặc

Các nghề ISCO Mã nghề cấp 3-4	Tăng trưởng việc làm hàng năm theo ngành (EG) (nhập từ Bảng 2)	Việc làm			
		Năm gốc	Năm gốc + (EG)	Năm gốc + 2 EG	Năm gốc + 3 EG
Thiết kế may mặc					
Thư ký (chung)					
Thợ điện					
Thợ may					

Nguồn: Tài khoản quốc gia

Nhu cầu lao động có kỹ năng nghề trong lao động tự làm

Lao động tự làm có thể thuộc khu vực kinh tế chính thức hoặc phi chính thức và sẽ chủ yếu được nắm bắt thông qua điều tra lực lượng lao động hoặc thông qua cuộc điều tra mục tiêu (nếu lao động tự làm được đăng ký để có giấy phép). Người tự làm trong khu vực phi chính thức là những người chính thức đăng ký như một cơ sở kinh doanh không thuê người làm cũng như người đó được cấp phép thực hiện các hoạt động nhất định mang tính thương mại trong một giai đoạn thời gian nhất định. Thông tin này có thể lấy từ các cơ quan chức năng có liên quan. Tuy nhiên vấn đề là việc cấp phép thường không ghi chép thông tin về nghề và trình độ của người được cấp phép. Thực hiện phỏng vấn điện thoại về hồ sơ nghề nghiệp cũng có thể hữu ích nếu số lượng lao động tự làm có đăng ký cấp phép cao.

II.2. Tăng trưởng GDP theo ngành so với tăng trưởng việc làm là một phương pháp phân tích nhu cầu mở rộng

Tỷ lệ tăng trưởng GDP theo ngành công nghiệp (GDP)¹³ thường cao hơn tỷ lệ tăng trưởng việc làm của ngành đó. Điều đó có nghĩa là tăng trưởng GDP thêm 1% thì có thể cần tăng trưởng việc làm trong ngành đó dưới 1%. Không phải lúc nào tăng trưởng GDP cũng là kết quả của tăng trưởng việc làm. Một số ngành tăng GDP mà không tăng trưởng việc làm.¹⁴ Sự liên hệ giữa tỷ lệ tăng trưởng việc làm theo ngành và tăng trưởng GDP theo ngành được minh họa tại Nepal trong **Bảng 5**.

Bảng 5. Ví dụ về chuyển đổi tỷ lệ tăng trưởng GDP theo ngành sang tỷ lệ tăng trưởng việc làm (Nepal) (tính theo %)

Các ngành kinh tế	Tỷ lệ tăng trưởng GDP trung bình hàng năm (2010-2013). (%)	Tỷ lệ tăng trưởng việc làm của ngành trung bình hàng năm (1999-2009), (%)			Hệ số chuyển đổi 1% tỷ lệ tăng trưởng GDP sang tỷ lệ tăng trưởng việc làm		
		Tổng số	Nam giới	Phụ nữ	Tổng số	Nam giới	Phụ nữ
Ngành Nông, Lâm nghiệp	3,7	1,7%	0,7%	2,3%	0,45	0,18	0,62
Xây dựng	2,4	0,6%	1,0%	-2,6%	0,25	0,41	-1,08
Khách sạn và nhà hàng	6,5	4,2%	3,2%	4,9%	0,64	0,49	0,75
GDP quốc gia	4,3	1,9%	1,4%	2,4%	0,44	0,32	0,55

Nguồn: Tài khoản quốc gia. 2013-2014 Cơ quan Thống kê Trung ương. Nepal; ĐTLLED 2009. Cơ quan Thống kê Trung ương. Nepal; ĐTLLED 1998-99. Cơ quan Thống kê Trung ương. Nepal

¹³ “GDP ngành công nghiệp” là tổng giá trị bằng tiền của hàng hóa và dịch vụ mà ngành đó sản xuất ra trừ đi chi phí đầu vào. Thực ra nó chính là “giá trị gia tăng” của ngành đó. Xem: Tổng sản phẩm Quốc nội (GDP) theo Ngành. Nguồn dữ liệu và Phương pháp. Thống kê Canada. 2002

¹⁴ Gasskov V. Phương pháp luận đánh giá nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong ngành nông nghiệp, nhà hàng khách sạn và xây dựng tại Nepal. Kathmandu. Phái đoàn Ủy ban Châu Âu. Tháng 12/2015

Tỷ lệ tăng trưởng trong tương lai của GDP theo ngành và tỷ lệ tăng trưởng việc làm có liên quan được giả định là tiếp tục xu hướng trong tương lai, đã được tính toán dựa trên dữ liệu các giai đoạn trước (lịch sử). Dữ liệu cho thấy trong ngành nông nghiệp, tỷ lệ tăng trưởng GDP hàng năm là 3,7% dẫn đến tăng trưởng việc làm là 1,7%; trong ngành xây dựng, tăng trưởng GDP hàng năm là 2,4% dẫn đến tăng trưởng việc làm là 0,6%; trong khi đó ngành nhà hàng khách sạn (trong đó hoạt động chủ yếu dựa vào lao động chứ không phải máy móc), thì tăng trưởng GDP hàng năm 6,5% dẫn đến tăng việc làm 4,2% hàng năm. Tóm lại, để đạt được tăng trưởng GDP ngành là 1% thì:

- Ngành khách sạn, nhà hàng (ngành chủ yếu dựa vào lao động trong đó lực lượng lao động là yếu tố chính dẫn đến tăng GDP) thì tăng trưởng việc làm 0,64%;
- Ngành nông nghiệp (trong đó lao động có vai trò là nhân tố sản xuất thấp hơn ngành dịch vụ) thì tăng trưởng việc làm là 0,45%;
- Ngành xây dựng cần tăng trưởng việc làm 0,25% (tăng trưởng GDP chỉ cần tăng lực lượng lao động ít).

Điều này có nghĩa là nếu một nền kinh tế bao gồm các ngành kinh tế sử dụng nhiều lao động thì tăng trưởng các hoạt động và GDP của ngành trong tương lai dự báo sẽ cần tăng trưởng việc làm đáng kể, bao gồm cả các việc làm cần kỹ năng nghề. Ngành khách sạn nhà hàng là một trong những ngành như vậy trong đó tăng trưởng luôn đòi hỏi tăng trưởng việc làm. Tại Nepal, việc tăng các công trình xây dựng trong tương lai sẽ hầu như không tăng nhiều nhu cầu lao động có kỹ năng nghề. Tính toán trên đây đưa ra một công cụ đơn giản để đánh giá nhu cầu mở rộng ngắn hạn đối với lao động có kỹ năng nghề theo ngành của nền kinh tế.

II.3. Nhu cầu mở rộng trong khu vực kinh tế phi chính thức và thị trường lao động bên ngoài

Khu vực kinh tế phi chính thức

Tổng việc làm của quốc gia bao gồm việc làm chính thức và việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức. Khu vực phi chính thức bao gồm các doanh nghiệp không đăng ký và không được quản lý trong đó có thể bao gồm cả lao động làm công ăn lương và lao động tự làm. Khu vực kinh tế phi chính thức thu hút hơn một nửa lực lượng lao động toàn cầu và gồm có hơn 90% các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trên thế giới. Thuật ngữ “khu vực kinh tế phi chính thức” đề cập đến tất cả các hoạt động kinh tế ngoài phạm vi của pháp luật; họ không được quy định trong pháp luật trong thực tế. Họ thường ít được hưởng các dịch vụ bảo trợ xã hội, các quyền và sự đại diện.¹⁵ Không phải lúc nào kinh tế phi chính thức cũng đồng nghĩa với các sản phẩm và dịch vụ giá rẻ do lao động có kỹ năng nghề thấp tạo ra. Rất nhiều lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức có thể đã qua đào tạo chính quy và đào tạo qua làm nghề và có thể có các kỹ năng đặc biệt. Nếu khu vực kinh tế phi chính thức tăng trưởng hàng năm, nó cũng dẫn đến nhu cầu mở rộng đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Quy mô và cơ cấu của nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong khu vực kinh tế phi chính thức cần được ước lượng. Dữ liệu về quy mô của khu vực kinh tế phi chính thức thường được cung cấp qua Điều tra lực lượng lao động (ĐTLLLD). Do có thể không có dữ liệu thống kê chính thức về doanh nghiệp phi chính thức, nên phỏng vấn chuyên gia có thể cung cấp dữ liệu ước tính. Các lĩnh vực kinh tế phi chính thức phổ biến nhất là ngành xây dựng, dịch vụ cá nhân, chăm sóc y tế tại nhà và trông trẻ, giảng dạy, phân phối... ĐTLLLD cũng có thể cung cấp cơ cấu trình độ giáo dục của các lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức.¹⁶

Nhu cầu đối với lao động có kỹ năng nghề trong các thị trường lao động bên ngoài

Nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong các thị trường lao động bên ngoài đòi hỏi việc thực hiện các nghiên cứu riêng. Quy mô di cư đi của dân số trong tuổi lao động có thể là rất lớn. Hồ sơ nghề nghiệp của người di cư làm các công việc cần kỹ năng nghề tại nước ngoài có thể cung cấp phần nào thông tin. Ví dụ, năm 2016, khoảng 573.100 công dân Kyrgyzstan đang làm việc tại Nga. Trên 113.000 người di cư Kyrgyzstan có việc làm tại Kazakhstan. Nga cũng tiếp nhận 1,2 triệu người từ Tajikistan và 2,0 triệu người từ Uzbekistan. Thị trường lao động cho người di cư tại Nga chủ

¹⁵ Nghị định về việc làm bền vững và kinh tế phi chính thức. Báo cáo số VI. Việc làm bền vững và kinh tế phi chính thức. ILO. ILC. 2002.

¹⁶ Về tầm quan trọng của điều tra cơ cấu nghề trong khu vực kinh tế phi chính thức xem: Hướng dẫn về dự báo và kết nối giữa kỹ năng và việc làm. Xây dựng và triển khai một cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh. Tập 5. ETF.CEDEFOP.ILO. 2017

yếu gồm các công việc ở trình độ thấp, như lao động phổ thông làm công nhân xây dựng và sản xuất, nhân viên vệ sinh, người bưng bê, nhân viên khách sạn và người giúp việc. Hầu hết chủ sử dụng lao động người Nga không đòi hỏi bằng cấp nào đối với người mới được tuyển dụng. Họ sẽ vừa làm vừa học. **Bảng 6** trình bày cơ cấu trình độ giáo dục của người di cư từ Kyrgyzstan năm 2015 với tỷ lệ người tốt nghiệp cao đẳng và trường nghề 16.8% trong khi đó tỷ lệ người tốt nghiệp đại học là 40%.

Bảng 6. Ví dụ về cơ cấu trình độ giáo dục của người di cư ra nước ngoài (người di cư Kyrgyzstan tại Liên bang Nga và Kazakhstan)¹⁷

	Hoàn thành hoặc chưa hoàn thành bậc học sau phổ thông (%)	Trường nghề hoặc cao đẳng (%)	Lớp 10-11 (%)	Lớp 8-9 (%)	Dưới lớp 8 (%)
Liên bang Nga	43	20	26	5	4
Kazakhstan	44	19	27	11	0

Bảng 7 trình bày các nhóm nghề trong đó người di cư Kyrgyzstan làm tại Nga và Kazakhstan. Một tỷ lệ phần trăm đáng kể người di cư (35-38%) không được đào tạo nghề, trong khi đó chỉ có 20% tốt nghiệp từ các trường dạy nghề hoặc cao đẳng. Diễn giải cả Bảng 6 và Bảng 7 đều cho thấy rằng trong số những người di cư, 40% là tốt nghiệp đại học và 20% là tốt nghiệp cao đẳng và trường nghề, chỉ khoảng 10-12% là doanh nhân, quản lý hoặc nhân viên văn phòng. Phần lớn những người còn lại làm những nghề cấp độ thấp với yêu cầu dưới trình độ giáo dục chuyên môn của họ rất nhiều.¹⁸

Bảng 7. Ví dụ về nhóm nghề mà người di cư làm (người di cư Kyrgyzstan tại Liên bang Nga và Kazakhstan)¹⁹

	Doanh nhân	Quản lý	Nhân viên bán hàng	Nhân viên dịch vụ	Lao động sản xuất phổ thông/bán lẻ nghề	Nhân viên văn phòng
Liên bang Nga	6%	2%	30%	19%	40%	4%
Kazakhstan	6%	6%	34%	16%	31%	6%

Người di cư ra ngoài có thể rất nhiều và người di cư tiếp tục hướng đến các thị trường lao động nước ngoài. Nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề ở nước ngoài vẫn còn và tác động đến việc lập kế hoạch tuyển sinh GDNN của quốc gia. Không có dữ liệu thường kỳ được thu thập tại các nước đi và nước đến, dữ liệu mà có thể ảnh hưởng đến cung GDNN. Các hệ thống GDNN không có lựa chọn nào khác ngoài đáp ứng với nhu cầu đào tạo và việc làm của người di cư. Một trong những cách tiếp cận để cải thiện kết quả lao động của người di cư là cung cấp cho họ các gói đào tạo bắt buộc liên quan đến các năng lực chung và trình độ chuyên môn theo lựa chọn của họ.

Đánh giá nhu cầu như thế nào

Đánh giá nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong khu vực kinh tế phi chính thức, lao động tự làm, và thị trường lao động bên ngoài sẽ cần:

- Theo dõi quy mô của lao động được thuê và tự làm, trong khu vực việc làm chính thức và phi chính thức;
- Và quy mô của di cư đi trước đây và ngoại suy dữ liệu này cho các giai đoạn ngắn hạn trong tương lai;

¹⁷ Di cư lao động và nguồn vốn con người tại Kyrgyzstan: Tác động của Hiệp hội Hải quan. Trung tâm nghiên cứu hòa nhập EDB. Saint Petersburg. 2013;

¹⁸ Trung tâm Thông tin và Tư vấn Nhà nước về Dịch vụ Di cư. Chính phủ Cộng hòa Kyrgyzstan. 2015

¹⁹ Di cư lao động và nguồn vốn con người tại Kyrgyzstan: Tác động của Hiệp hội Hải quan. Trung tâm nghiên cứu hòa nhập EDB. Saint Petersburg. 2013;

- Xác định cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề của người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức và lao động tự làm, điều này khả thi nhất là thông qua ĐTLLED và phân tích giấy phép được phát hành khi đăng ký lao động tự làm.

III. PHÂN TÍCH NHU CẦU THAY THẾ

III.1. Phân tích nhu cầu thay thế thuần

Nhu cầu thay thế đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề là số người có kỹ năng nghề, chia theo nghề, đã rời khỏi công việc. *Nhu cầu thay thế thuần* là số người có kỹ năng theo nghề rời khỏi công việc trừ đi số người có kỹ năng được tuyển dụng từ thị trường lao động. **Bảng 8** trình bày khung tính nhu cầu thay thế thuần theo nghề. Phương pháp luận này xác định rằng nhu cầu thay thế thuần cần được tính cho người rời khỏi nghề và người được tuyển trong một niên lịch để xem xét đầy đủ tỷ lệ thôi việc trong năm, theo nghề. Thực tập sinh và người không đạt trình độ được tuyển dụng cả từ bên ngoài công ty và từ trong công ty để bắt lên không được tính là người được tuyển dụng có kỹ năng nghề. Thông tin về nhu cầu thay thế thuần có thể chỉ thu thập được thông qua các cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh cùng với phân tích về cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề của người lao động/các công việc (xem **Phần III.1**) Tổng số việc làm cần kỹ năng nghề trong một nghề tại một vùng cũng bao gồm số việc làm trống trong nghề đó. Vì vậy, nhu cầu thay thế thuần nên bao gồm số việc làm trống hiện tại tính đến cuối năm (xem **Phụ lục 2**). Trong điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh, vấn đề có thể đặt ra là có phải những khó khăn tuyển lao động cho các công việc cần kỹ năng nghề không phải do “sự khó khăn trong tuyển dụng” mà là do thiếu lực lượng lao động có kỹ năng nghề hay không. Tỷ lệ lao động nữ được tuyển vào nghề nên được ghi chép để xác định đặc điểm về giới của các nghề đang xem xét. Nếu gặp khó khăn trong tuyển dụng thì có thể công việc cần kỹ năng nghề đó có thể phải tuyển lao động không đạt trình độ hoặc không phù hợp kỹ năng nghề vào làm.

Nếu các công ty có thể tự do tuyển dụng đầy đủ số lượng lao động có kỹ năng nghề từ thị trường lao động, hoặc, nếu các công ty có thể thường xuyên đào tạo để đủ số lao động có kỹ năng nghề thông qua vừa học vừa làm thì điều đó có nghĩa là thị trường lao động không có nhu cầu trước mắt trong việc tăng thêm số lao động có kỹ năng nghề trong những nghề đó (điều này cũng đúng với cung ứng GDNN). Tại một số quốc gia, số lao động có kỹ năng nghề được đào tạo thông qua vừa làm vừa học vượt xa số người tốt nghiệp từ các cơ sở GDNN. Nếu chiến lược được thống nhất cho một ngành kinh tế nào đó rằng giảm số lao động có kỹ năng nghề được đào tạo thông qua hình thức vừa làm vừa học và thay vào đó là tuyển những người tốt nghiệp GDNN thì nhu cầu đối với sinh viên tốt nghiệp GDNN trong các nghề đó sẽ tăng tương ứng.

Một trong những khó khăn cơ bản của dự báo lực lượng lao động dài hạn là họ không thể xét đến tỷ lệ thôi việc của lao động có kỹ năng nghề, đặc biệt là theo nghề.²⁰ Một phần trong số các lao động có kỹ năng nghề sau khi rời khỏi công việc sẽ:

- Quay trở lại làm nghề của mình và sẽ được coi là lao động có kỹ năng nghề được tuyển dụng từ thị trường lao động (xem **Bảng 8**);
- Được tuyển dụng thông qua thay đổi nghề nghiệp và, như vậy, họ có thể không được tính là lao động có kỹ năng nghề. Các công việc mà họ đã và đang làm có thể vẫn được coi là các công việc cần lao động có năng lực trừ phi các lao động đó thành thạo một số nghề và có thể di chuyển tự do giữa các nghề.

Bảng 8. Mẫu đánh giá nhu cầu thay thế thuần 2017

Nghề chính ngành	Số việc làm cần kỹ năng	Tỷ lệ lao động	Số lao động đã rời khỏi	Số việc làm trống tại	Số lao động có kỹ năng nghề	Nhu cầu thay thế thuần	Tỷ lệ nhu cầu thay thế thuần

²⁰ Đo lường tác động kinh tế của giáo dục cấp trên trung học. Bộ Kinh doanh, Đổi mới và Kỹ năng. Anh Quốc. Báo cáo nghiên cứu BIS N.38. 2011

công nghiệp/ Trình độ	trong một nghề	nữ trên tổng số lao động có kỹ năng nghề theo nghề	công việc trong năm 2017	thời điểm 31/12 2017	Được tuyển dụng từ thị trường lao động năm 2017	Được công ty đào tạo hoàn toàn thông qua vừa làm vừa học năm 2017	theo nghề	
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8= (C4+C5) - (C6+C7)	C7/C2
Thợ điện lành nghề	2.320	190	623	8	273	12	(623 + 8) - (273+12) = 346	346/2320= 14,9%
Điện kỹ thuật								

Nguồn: Điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh theo vùng

III.2. Phân tích nhu cầu thay thế do lao động không đạt trình độ và kỹ năng nghề không phù hợp

Mặc dù có thể không có việc làm trống nào trong công ty, nhưng một phần của lực lượng lao động trong công ty có thể chưa đạt trình độ về trình độ chuyên môn và kinh nghiệm so với yêu cầu của công việc đó. Tỷ lệ lao động không qua đào tạo chính quy phù hợp và kinh nghiệm làm việc chưa đủ dài trong nghề hiện tại họ đang làm cần phải được xác định. Một số lao động có thể đã được đào tạo và đã làm nghề trong thời gian dài nhưng vẫn cho là mình có những lỗ hổng kỹ năng đáng kể. Một số lao động khác có thể đã được đào tạo kỹ thuật bài bản nhưng lại là cho một nghề khác và không đủ năng lực đáp ứng các yêu cầu của nghề hiện họ đang làm. Lao động không đủ trình độ và có kỹ năng nghề không phù hợp sẽ được xác định theo các tiêu chí sau đây (một hoặc tất cả các tiêu chí có thể áp dụng):

- Người không được đào tạo chính quy hoặc kinh nghiệm làm nghề chưa đủ dài²¹;
- Những người qua đào tạo/có kỹ năng nhưng không phù hợp về mặt tay nghề hoặc trình độ so với yêu cầu công việc (lực lượng lao động không phù hợp về kỹ năng nghề);²²
- những người cho rằng họ chưa đạt trình độ so với yêu cầu của công việc.²³

Dữ liệu về lao động chưa đạt trình độ hay không phù hợp về kỹ năng nghề sẽ được thu thập thông qua ĐTLLED, nếu vậy bảng hỏi ĐTLLED quốc gia cần được điều chỉnh (xem Phần III.1 và Phụ lục 1) Một số thông tin cũng có thể được thu thập thông qua điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh (**xem Phần III.2 và Phụ lục 2**) Mẫu áp dụng cho phân tích tỷ trọng lao động không đạt trình độ được trình bày tại **Bảng 9** (xem bảng này cùng với **Bảng 8**)

²¹ Thời gian đủ để trở thành một người lao động lành nghề tùy thuộc vào các yêu cầu kỹ năng nghề và yêu cầu trình độ của công việc đó. Để phục vụ mục đích cho phương pháp luận này, lao động không đạt trình độ được xác định là người không được đào tạo chính thức (ít nhất là 6 tháng) hoặc kinh nghiệm làm việc chưa đến một năm trong công việc có liên quan, hoặc cả hai điều kiện đều chưa đạt. Một số trình độ lao động có thể cần khoảng 12 tháng đào tạo chính quy. Đối với các công việc cần kỹ năng cao, có thể cần đào tạo chính quy lên đến trên 1-2 năm. Đối với trình độ kỹ thuật viên, thời gian đào tạo là trên 3 năm. Thời gian đào tạo thông qua vừa học vừa làm so với các chương trình đào tạo chính quy thường là dài hơn.

²² Có kỹ năng nghề phù hợp: Các chỉ số về Kỹ năng cho các công việc, OECD. Paris. 2017

²³ Có thể cũng có những người được đào tạo chính quy hoặc đào tạo thông qua vừa làm vừa học trong thời gian dài qua các nghề có liên quan, tuy nhiên, người quản lý của họ vẫn cho rằng họ “chưa đáp ứng được trình độ”. Nhóm này không đại diện cho nhu cầu cần tạo thêm lực lượng lao động mới có kỹ năng nghề và có thể được giải quyết thông qua đào tạo của công ty theo kế hoạch.

Bảng 9. Mẫu đánh giá nhu cầu thay thế do lực lượng lao động không đạt trình độ. 2017

Nghề chính ngành công nghiệp/ Trình độ	Số việc làm cần kỹ năng trong một nghề	Phụ nữ làm các công việc cần kỹ năng nghề	Số lao động “không đạt trình độ”	Tỷ lệ nhu cầu do cần thay thế lao động không đạt trình độ
C1	C2	C3	C4	$C5=C4/C2$
Thợ điện lành nghề	2.320	190	112	$112/2320 = 4,8\%$
Điện kỹ thuật				

Nguồn: Điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh theo vùng

Như vậy tổng nhu cầu lao động có kỹ năng nghề sẽ là tổng nhu cầu liên quan đến mở rộng và nhu cầu thay thế thuần và nhu cầu thay thế lực lượng lao động chưa đạt trình độ hoặc kỹ năng nghề không phù hợp.

IV. PHƯƠNG PHÁP THU THẬP DỮ LIỆU

IV.1. Phương pháp phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề tại các phân khúc thị trường lao động khác nhau

Như thảo luận ở trên, nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong tương lai (giả sử 3 năm) là dựa trên sự kết hợp giữa các nhu cầu và giả định có liên quan sau đây:

- Nhu cầu mở rộng đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề mà giả định là sẽ tiếp tục xu hướng tăng trưởng trong tương lai theo tốc độ của các năm trước (trừ phi có bằng chứng là xu hướng trong những năm trước sẽ thay đổi). Tỷ lệ tăng trưởng việc làm hàng năm trong những năm trước (khác nhau trong mỗi ngành khác nhau) có thể được giả định là sẽ duy trì như vậy trong vòng ngắn hạn (2-3 năm) trừ phi sẽ có các dự án đầu tư quy mô lớn (hoặc đóng cửa công ty) dẫn đến tăng/giảm việc làm cần kỹ năng nghề. Các dự án đầu tư quy mô lớn có thể dẫn đến tăng đột biến nhu cầu lao động có kỹ năng nghề trong khu vực. Có thể có một số lý do khác dẫn đến phát sinh nhu cầu mở rộng nhất định.²⁴
- Nhu cầu thay thế thuần dự kiến là sẽ tiếp tục trong các giai đoạn ngắn hạn do tỷ lệ thôi việc. Tỷ lệ nhu cầu thay thế hàng năm theo nghề được giả định là sẽ tiếp tục xu hướng trong các giai đoạn ngắn hạn tới và được sử dụng để tính nhu cầu thay thế trong tương lai theo nghề hàng năm. Rõ ràng, việc tăng nhu cầu mở rộng có thể tác động mạnh mẽ đến cơ cấu tỷ lệ thôi việc trong vùng và sự cân bằng mới sẽ được thiết lập, theo ngành.
- *Nhu cầu thay thế phát sinh do cần thay thế lực lượng lao động không đạt trình độ hoặc kỹ năng không phù hợp.*

Bảng 10 trình bày tóm tắt các phương pháp phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề tại các phân khúc khác nhau của thị trường lao động: việc làm khu vực kinh tế chính thức, phi chính thức và di cư đi. Các phương pháp sau đây cần được áp dụng:

- a. Dữ liệu thống kê về việc làm ngành trong các giai đoạn trước đây (tạo điều kiện đánh giá nhu cầu mở rộng) thường liên quan đến dữ liệu lấy từ tài khoản quốc gia;
- b. Thông tin liên quan đến các dự án đầu tư về mức tăng đáng kể việc làm trong tương lai, nếu có, theo nghề;
- c. Điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh đối với các công ty trong các ngành hoạt động (và chọn mẫu lao động tự làm) tại mỗi vùng để xác định cơ cấu nghề và nhu cầu thay thế thuần;
- d. Các cuộc điều tra lực lượng lao động cho phép kiểm tra dữ liệu về cơ cấu nghề theo ngành kinh tế (thu thập thông qua điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh) cũng như cơ cấu việc làm trong khu vực kinh tế phi chính thức. ĐTLLED cũng sẽ cho phép xác định nhu cầu thay thế phát sinh do lực lượng lao động chưa đạt trình độ hoặc kỹ năng nghề không phù hợp.

²⁴ Ví dụ, tại các nước Châu Á, như Nepal, việc tái thiết sau động đất dẫn đến nhu cầu về công nhân xây dựng có kỹ năng nghề rất lớn.

Bảng 10. Tóm tắt các phương pháp áp dụng trong phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề

	Các ngành của thị trường lao động	Nhu cầu mở rộng	Nhu cầu thay thế thuần do lao động thôi việc	Nhu cầu thay thế phát sinh do cần thay thế lực lượng lao động không đạt trình độ hoặc kỹ năng không phù hợp
1	Việc làm chính thức bao gồm cả lao động tự làm	<ul style="list-style-type: none"> - Phân tích thống kê về việc làm theo ngành trước đây trong vùng và tỷ lệ tăng trưởng GDP theo ngành trung bình (tài khoản quốc gia) - Phân tích nhu cầu lao động phát sinh từ các dự án đầu tư (tài liệu thiết kế tổ chức dự án) - Các cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh để xác định cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề hiện nay trong các ngành kinh tế. - Dự báo nhu cầu mở rộng ngắn hạn đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề thông qua ngoại suy dữ liệu về việc làm và GDP ngành trong quá khứ, theo ngành kinh tế và nghề cần kỹ năng. 	- Các cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh để phân tích lao động rời khỏi nghề cần kỹ năng cũng như tuyển dụng lực lượng lao động có kỹ năng vào những nghề đó (nhu cầu thay thế do tỷ lệ thôi không làm nghề)	ĐTLLED (với các câu hỏi bổ sung) sẽ đưa ra dữ liệu về số lao động chưa đạt trình độ và tay nghề không phù hợp
2	Việc làm phi chính thức	Quy trình cũng giống như việc làm chính thức	Không áp dụng	Không áp dụng
3	Người dự kiến di cư ra nước ngoài	Dữ liệu nghiên cứu về số lượng di cư ra nước ngoài hàng năm và trình độ giáo dục và đào tạo của người di cư đi	Không áp dụng	Dữ liệu nghiên cứu về việc làm theo nghề tại nước đến
	Tổng câu			

Không áp dụng - Không áp dụng

IV.2. Yêu cầu đối với Điều tra lực lượng lao động (ĐTLLLLĐ)

ĐTLLLLĐ tại nhiều nước thường áp dụng bảng hỏi tiêu chuẩn không hoàn toàn phù hợp với nhiệm vụ đang xem xét trong Báo cáo này. Ví dụ, phương pháp điều tra lực lượng lao động EU dùng một bộ các định nghĩa và phân loại để áp dụng các biến số và một bảng hỏi.²⁵ Các bảng hỏi ĐTLLLLĐ không giống nhau giữa các nước và một số bảng hỏi có đến vài trăm trang. Các nhóm biến số mà dữ liệu được thu thập thường liên quan đến các nhóm sau:

1. Đặc điểm nhân khẩu xã hội của các thành viên hộ gia đình;
2. Vị thế việc làm của lực lượng lao động (việc làm được trả công/không được trả công, việc làm lâu dài/có thời hạn...);
3. Ngành và nghề;
4. Việc làm hiện tại: các hoạt động chính và vị thế chuyên môn;
5. Trình độ giáo dục đào tạo đã đạt được và sự tham gia giáo dục và đào tạo;
6. Các bằng cấp đạt được từ trước đến nay;²⁶
7. Lý do tìm việc làm;
8. Thời gian làm việc và thu nhập...

Trong phương pháp được đề xuất ở đây, ĐTLLLLĐ là một công cụ quan trọng để:

- phân tích xu hướng của cơ cấu việc làm theo vùng và theo ngành trong một giai đoạn thời gian nhất định;
- phân tích nhu cầu thay thế phát sinh do lực lượng lao động không đạt trình độ và tay nghề không phù hợp với yêu cầu của công việc hiện tại.

Để làm được điều đó, một số dữ liệu bổ sung cần được thu thập thông qua ĐTLLLLĐ xuất phát từ nhu cầu thay thế tại các công việc

- Người không được đào tạo chính quy hoặc đào tạo thông qua vừa làm vừa học chưa đủ dài (liên quan đến công việc cần kỹ năng nghề mà hiện họ đang làm) (được hiểu là trình độ không đạt);
- Những người qua đào tạo/có kỹ năng nhưng không phù hợp về mặt tay nghề so với yêu cầu công việc (được hiểu là lực lượng lao động không phù hợp về kỹ năng nghề).

Cần tăng cường nỗ lực và ngân sách để bổ sung một số câu hỏi vào đó để đạt được các mục tiêu của phương pháp luận này để phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có tay nghề. Ngoài nhu cầu điều chỉnh bảng hỏi, mẫu điều tra LLLĐ có thể cũng đang quá nhỏ để đưa ra đánh giá chính xác cho các vùng và một số vùng có thể không có mặt trong mẫu ĐTLLLLĐ. ĐTLLLLĐ có thể cũng cho phép so sánh các hồ sơ người lao động về trình độ kỹ năng nghề chính thức đối với các việc làm cần kỹ năng hiện tại và trước đây (thông qua GDNN hoặc đào tạo thông qua vừa làm vừa học trong thời gian dài và có đánh giá) so với các chức danh nghề của công việc mà họ đã được tuyển dụng. So sánh này cho phép đưa ra đánh giá về mức độ lao động chưa đạt trình độ và kỹ năng nghề không phù hợp.²⁷

Hầu hết các bảng hỏi ĐTLLLLĐ thường không có câu hỏi về:

- Nghề chi tiết và tên bằng cấp/trình độ mà người lao động sở hữu trong công việc hiện tại của họ (nhưng có thu thập thông tin về trình độ giáo dục cao nhất đạt được);
- Các nghề cần kỹ năng và trình độ đạt được của các thành viên hộ gia đình trong suốt *thời gian làm việc của họ* (có thể là liên quan hoặc không liên quan đến công việc hiện tại của họ);
- Mọi người có được năng lực kỹ năng nghề *như thế nào* (GDNN chính quy, vừa làm vừa học...) để thực hiện các nghề cần kỹ năng nhất định (nghề hiện tại và những nghề đã làm trong các năm trước đây);
- Liệu những người trả lời, những người trong lực lượng lao động, có cho rằng họ có năng lực đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại hay không.

Các câu hỏi cần bổ sung vào bảng hỏi ĐTLLLLĐ phù hợp với phương pháp luận trình bày tại báo cáo này, như mô tả tại **Phụ lục 2**.

²⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_labour_force_survey_-_methodology

²⁶ Bảng hỏi ĐTLLLLĐ 2017. Hướng dẫn sử dụng. TẬP 2. Cơ quan Thống kê Quốc gia. Anh Quốc. Tháng 5/2017

²⁷ Trình độ quá cao không được xem là một vấn đề trong phương pháp này

Giả định rằng hầu hết mọi người được tuyển vào các công việc cần kỹ năng nghề đều có trình độ giáo dục đủ đáp ứng các yêu cầu công việc của họ.²⁸ Vì lý do này, cơ cấu trình độ giáo dục của người lao động không cần xem xét. ĐTLLED sẽ thu thập dữ liệu về việc đào tạo kỹ năng nghề một cách chính quy của người lao động cũng như về số năm kinh nghiệm làm các công việc liên quan trong nghề. Các phương án sau đây có thể xem xét:

- người lao động đã được đào tạo nghề chính quy và làm việc trong nghề được đào tạo;
- những người không được đào tạo chính quy trong nghề có liên quan nhưng được đào tạo về nghề khác (có thể liên quan hoặc không liên quan đến công việc hiện tại);
- những người đã được đào tạo trong các lĩnh vực nghề rất khác (kỹ năng nghề không phù hợp);
- những người đã được đào tạo thành công nhân nhưng được tuyển vào làm các công việc của kỹ thuật viên (trình độ không phù hợp);
- những người chưa được đào tạo chính quy và có được kỹ năng nghề thông qua đào tạo vừa làm vừa học dài và phù hợp với nghề hiện tại của họ...

Thông tin thu thập được về các trình độ kỹ năng nghề và kinh nghiệm, nếu như không phù hợp với công việc hiện tại, cũng không nên bỏ qua vì những thông tin này sẽ cho phép mô tả nguồn cung lao động xuất hiện do tỷ lệ thôi làm nghề. Tất nhiên có thể là người sử dụng không hài lòng với năng lực của người lao động của họ. Tuy nhiên điều này chỉ có thể xác định được thông qua một cuộc điều tra mục tiêu thực hiện phỏng vấn với các cán bộ quản lý và giám sát trực tiếp.

IV.3. Các yêu cầu đối với điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh

Mục đích của cuộc điều tra

Điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh là công cụ duy nhất để:

- Thu thập dữ liệu và cơ cấu trình độ và kỹ năng nghề của lực lượng lao động đã được thuê theo ngành;
- phân tích xu hướng rời khỏi nghề và tuyển dụng cho phép đánh giá nhu cầu thay thế thuận theo nghề.

Vì phương pháp này tập trung vào các thị trường lao động vùng, nên các cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh cần được thực hiện với mẫu gồm các công ty đại diện cho các ngành kinh tế quan trọng tại mỗi vùng. Thông số chính để thiết kế mẫu là quy mô của lực lượng lao động được tuyển dụng theo ngành tại các công ty đó. Phương pháp thực hiện điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh giống nhau đối với các công ty lớn và nhỏ. Điều tra các công ty nhỏ là thách thức lớn. Có thể đưa ra quyết định về ngưỡng quy mô lao động mà những công ty dưới ngưỡng đó thì không được đưa vào mẫu điều tra. Trong một vài trường hợp, các công ty không được đưa vào điều tra nếu công ty đó có từ 10 lao động trở xuống.²⁹

Lập bản đồ ngành và thiết kế mẫu

Các giai đoạn sau đây của cuộc điều tra cần được thực hiện: lập bản đồ, thiết kế mẫu, xác định các trình độ và nghề cần kỹ năng, tiến hành điều tra lực lượng lao động của công ty, xử lý dữ liệu và phân tích, diễn đạt dữ liệu. Cần phải lập bản đồ nhằm hình thành mẫu điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh vì điều tra toàn bộ ngành thì không đủ nguồn lực. Việc lập bản đồ được thực hiện thông qua thu thập dữ liệu về cơ cấu doanh nghiệp đang tồn tại trong một ngành kinh tế nhất định. Các loại công ty cần được phân loại thành các *nhóm*, nếu có thể, theo quy mô lao động, vùng địa lý, (nếu cần, theo các quy trình công nghệ ứng dụng hoặc sản phẩm chính, nếu có sự khác biệt về cơ cấu nghề tồn tại³⁰) để đảm bảo bao phủ các nhóm nghề cụ thể liên quan trong các công nghệ khác nhau đang hoạt động. Ví dụ, để điều tra ngành khách sạn nhà hàng, khách sạn và du lịch thì có thể phân thành 5-6 mẫu khác nhau thể hiện sự khác biệt quan trọng trong công việc và ngành nghề. Trong ngành khách sạn và du lịch, dữ

²⁸ Nếu có những người mà trình độ giáo dục được xem là không đủ đáp ứng yêu cầu công việc của họ thì có thể ghi chú lại trong khi điều tra.

²⁹ Gasskov V. và L. Lisogor. Giám sát cân đối giữa cung và cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Báo cáo cơ sở. Hội nghị quốc tế được Liên minh Châu Âu tài trợ. Trao quyền cho các Vùng để Phát triển Năng lực và Nguồn vốn Con người: Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng mới về Khó khăn Cung và Cầu Kỹ năng. ETF.2013

³⁰ Các công ty xây dựng quy mô nhỏ cần được chọn mẫu tách biệt với các công ty xây dựng đã được cơ khí hóa.

liệu về lao động đối với khách sạn có sao cần được liệt kê riêng, không lẫn với khách sạn không có sao. Cách phân nhóm như vậy cho phép thiết kế mẫu có tính đại diện hơn cho cuộc điều tra.

Cơ sở cho việc thiết kế mẫu là tổng số lao động làm việc trong ngành (“quy mô việc làm/lao động của ngành”), thông số này ảnh hưởng đến mẫu điều tra. Quy mô lao động/việc làm của mỗi ngành có thể được lấy từ dữ liệu ĐTLLED, hoặc tốt hơn là từ tài khoản quốc gia. Nếu một ngành rất lớn và có tính đồng nhất cao, ví dụ, nông nghiệp hộ gia đình, mẫu có thể chỉ cần lấy 1,0% tổng số lao động của ngành (quy đổi ra thành số hộ gia đình). Đối với các ngành có tính đồng nhất thấp hơn liên quan đến nhiều công nghệ sản xuất khác nhau thì mẫu có thể lấy 3-5% tổng số lao động trong ngành (và quy đổi thành số cơ sở có liên quan).

Việc lựa chọn các công ty cũng dựa vào vị trí địa lý của các công ty đó tại các địa phương trong nước. Để giảm chi phí điều tra (ví dụ khoảng cách mà các điều tra viên phải di chuyển, truy cập thông tin chung...) thì các địa phương được chọn mẫu nên là những nơi mà có thể điều tra được các doanh nghiệp thuộc các loại hình khác nhau và trong các ngành khác nhau. Dữ liệu thu thập được từ các cuộc điều tra trở thành cơ sở để đưa ra các ước tính về cơ cấu nghề trong các phân khúc của mỗi ngành. Nếu người lao động được thuê/tự làm, bán thời gian hoặc theo thời vụ (ví dụ trong ngành xây dựng) thì trong cuộc điều tra, họ vẫn được tính là lao động toàn thời gian.

Xác định các trình độ/kỹ năng nghề chính để ước lượng nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Danh sách các nghề cần lao động có kỹ năng cho mỗi ngành kinh tế nên được xây dựng dựa trên sự tham vấn với các cơ quan thuộc ngành đó tại quốc gia hoặc một nhóm các đại diện từ các công ty đã thống nhất. Ý nghĩa của nhóm “lao động có kỹ năng nghề” nên được thống nhất trước khi bắt đầu điều tra. Khái niệm cần kết nối với thời gian đào tạo cần thiết qua khóa học hoặc vừa làm vừa học. Ví dụ, thợ may và thợ dệt là những nghề phổ biến tại các nước phát triển chỉ cần đào tạo một tuần để có thể làm việc và không phải là những nghề cần kỹ năng nghề. Ngược lại, đào tạo người thiết kế may mặc thì cần ít nhất làm một năm (đặc biệt là nếu họ sử dụng công nghệ thiết kế trên máy tính) và đây là một nghề cần kỹ năng nghề, có thể là trình độ chứng chỉ kỹ thuật viên.

Tiến hành điều tra các công ty

Dữ liệu về cơ cấu nghề, cơ cấu giới tính của lao động trong các nghề cần kỹ năng, rời khỏi công việc và tuyển dụng, phân theo nghề cần được thu thập thông qua bảng hỏi điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh tại các công ty nằm trong mẫu đã được lựa chọn (xem **Phụ lục 2**). Quy trình điều tra chi phí thấp là quy trình liên quan đến việc áp dụng một bảng hỏi tại một công ty. Nhân viên phòng nhân sự của công ty phụ trách lưu trữ thông tin lao động được tuyển dụng và lao động thôi việc sẽ được hướng dẫn để thực hiện bảng hỏi. Bảng hỏi áp dụng tên nghề lấy từ bảng phân loại nghề quốc gia (hoặc từ ISCO-2008). Điều tra doanh nghiệp là quá trình phân tích dài nhất vì nó đòi hỏi xin phép cơ quan có thẩm quyền cấp quốc gia hoặc địa phương, xác định địa chỉ công ty, có được sự đồng ý của công ty tham gia điều tra, xây dựng đội ngũ điều tra viên được đào tạo, hẹn và phỏng vấn công ty, kiểm thực và xử lý dữ liệu đã thu thập. Tuy nhiên, việc phân tích tỷ lệ lao động, theo ngành, mà người quản lý của họ cho rằng họ không đạt trình độ so với yêu cầu công việc, theo ngành, thì nhân viên phòng nhân sự không thể thực hiện được. Tại mỗi công ty, cần thành lập một hội đồng/nhóm các cán bộ quản lý hoặc kỹ thuật viên trong nhà máy để thực hiện ước tính.

Đúng là việc xác định nghề trong Mã nghề cấp 2 và cấp 3 trong ISCO cho thấy thách thức do những công việc trực tiếp trong chuyên ngành không chính xác hoặc trùng lặp.³¹ Vì vậy, bảng hỏi điều tra nên hỏi nội dung nhiệm vụ mà một người thực hiện trong công việc của mình, tên của nghề đó là gì, tên của khóa đào tạo, nếu có, mà họ đã học để được vào làm công việc này và tên trình độ/bằng cấp, nếu có bất kỳ chứng nhận hay bằng cấp nào mà họ nhận được sau khi đào tạo hoặc đánh giá kỹ năng. Sự so sánh trên đây cho phép kết luận về nghề/chuyên ngành một cách chính xác hơn.

V. TÍNH TOÁN TỔNG NHU CẦU TĂNG THÊM ĐỐI VỚI LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG CÓ KỸ NĂNG NGHỀ

³¹ Hướng dẫn về dự báo và kết nối giữa kỹ năng và việc làm. Xây dựng và triển khai một cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh. Tập 5. ETF.CEDEFOP.ILO. 2017

Dự báo tích hợp nhu cầu tăng thêm đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề

Mẫu tính toán nhu cầu được dự báo cho lực lượng lao động có kỹ năng nghề cần tăng thêm do mở rộng và thay thế giai đoạn 2018-2020 được trình bày tại **Bảng 11**.

Lực lượng lao động có kỹ năng nghề tăng thêm có thể phát sinh vì ba yếu tố sau đây:

- Nhu cầu liên quan đến tăng trưởng có thể ước tính là dương hay âm (lực lượng lao động giảm) hoặc không tăng lực lượng lao động;
- Nhu cầu thay thế thuần có tính đến sự cân đối giữa các công việc hiện nay cần lao động có kỹ năng nghề và lao động có kỹ năng nghề được tuyển dụng bởi doanh nghiệp cộng thêm lực lượng lao động có kỹ năng nghề được đào tạo thông qua vừa làm vừa học.
- Nhu cầu lao động thay thế trong các công việc cần kỹ năng mà đó là những người chưa đạt trình độ do thiếu đào tạo hoặc thiếu kinh nghiệm làm việc phù hợp.

Bảng 11. Mẫu dự báo tổng nhu cầu hàng năm tăng thêm đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề theo ngành (2018-2020)

Cơ sở: Số lao động có kỹ năng phân theo nghề trong khu vực năm 2017	Các thành phần của nhu cầu tăng thêm	Giai đoạn lập kế hoạch		
		2018	2019	2020
Nghề 1: 1250	Nhu cầu liên quan đến mở rộng (tỷ lệ hàng năm 3% ³²)	38		
	Nhu cầu thay thế thuần (tỷ lệ hàng năm 18% ³³)	225		
	Nhu cầu thay thế liên quan đến lao động không đạt trình độ và/hoặc kỹ năng nghề không phù hợp ³⁴ (tỷ lệ hàng năm là 7%)	87		
	Tổng nhu cầu tăng thêm đối với lao động có kỹ năng nghề trong Nghề 1 (28%)	350		

PHỤ LỤC 1. DẪN MỤC DỮ LIỆU CẦN THIẾT PHẢI ĐƯA VÀO ĐTLLLD³⁵

Dữ liệu sau đây cần được thu thập thông qua ĐTLLLD để phân tích nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề phát sinh từ nhu cầu thay thế:

- Người không được đào tạo chính quy hoặc đào tạo thông qua vừa làm vừa học chưa đủ dài (liên quan đến công việc cần kỹ năng nghề mà hiện họ đang làm) (được hiểu là trình độ không đạt);
- Những người qua đào tạo/có kỹ năng nhưng không phù hợp về mặt tay nghề so với yêu cầu công việc (được hiểu là lực lượng lao động có tay nghề không phù hợp) (xem **Phần III.2**).

Bảng hỏi ĐTLLLD nên bao gồm các câu hỏi về:

³² Nhập dữ liệu sử dụng mẫu được trình bày tại Bảng 4

³³ Nhập dữ liệu thu thập thông qua thực hiện bảng hỏi trong điều tra cơ sở sản xuất kinh doanh (xem Phụ lục 2)

³⁴ Nhập dữ liệu ĐTLLLD thu thập thông qua thực hiện bảng hỏi ĐTLLLD (xem Phụ lục 1)

³⁵ Bảng hỏi ĐTLLLD nhằm phỏng vấn các thành viên của hộ gia đình trong tuổi lao động. Phụ lục 1 gợi ý các câu hỏi cần được đưa vào một bảng hỏi ĐTLLLD chung

- các tiêu chí mô tả tên kỹ năng nghề và trình độ mà một người sở hữu trong công việc hiện tại của họ và vị trí việc làm mà họ nắm giữ;
- cách mà mọi người vào được các nghề cần kỹ năng hiện tại (qua GDNN chính quy hay qua đào tạo vừa làm vừa học...) và các trình độ/bằng cấp có được, nếu có;
- Việc làm cần kỹ năng trước đây, đào tạo và trình độ liên quan cần thiết trong vòng 10 năm qua;
- Liệu những người trả lời, những người trong lực lượng lao động, có cho rằng họ có năng lực đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại hay không.

Các đề mục dữ liệu được đưa vào bảng hỏi ĐTLLLĐ tiêu chuẩn

Dữ liệu mới được thu thập thông qua ĐTLLLĐ về:	Các câu hỏi được đưa vào ĐTLLLĐ
<p>1. Các tiêu chí mô tả về nghề và vị trí việc làm của người trả lời trong công việc hiện tại</p>	<p style="text-align: center;">1. NGÀNH LÀM VIỆC</p> <p>Câu 1. Công ty/tổ chức mà bạn đã làm việc thì họ chủ yếu làm gì hoặc sản xuất sản phẩm gì (tại nơi mà bạn làm việc)? Mô tả đầy đủ - sản xuất, chế biến hay phân phối ... và các sản phẩm chính được sản xuất, nguyên vật liệu được sử dụng, bán buôn hay bán lẻ... <i>Điền tên ngành công nghiệp</i> _____</p> <p style="text-align: center;">2. NGHỀ HIỆN TẠI</p> <p>Câu 2.1: Công việc chính của bạn trong vòng hai tuần qua là gì? (Các chức năng công việc mà bạn thực hiện chủ yếu trong công việc hàng ngày của bạn là gì?) Danh sách các chức năng chính _____</p> <p>Câu 2.2: Bạn làm nghề gì trong công việc hiện tại? _____</p> <p>Câu 2.3: Vị trí của bạn là gì trong công việc này? Công nhân _____ quản lý nhóm _____ thư ký văn phòng _____ kỹ thuật viên _____ kỹ sư _____ quản lý cao cấp</p> <p>Câu 2.4: Bạn đã làm công việc này trong bao nhiêu năm rồi? _____</p>

<p>2. Xác định người không được đào tạo chính quy hoặc đào tạo thông qua vừa làm vừa học chưa đủ dài (liên quan đến công việc cần kỹ năng nghề mà hiện họ đang làm) (được hiểu là trình độ không đạt);</p>	<p>3. CÓ ĐƯỢC TRÌNH ĐỘ VÀ KỸ NĂNG NGHỀ CHO CÔNG VIỆC HIỆN TẠI NHƯ THỂ NÀO</p> <p>Câu 3.1: Bạn có được các kỹ năng cho công việc hiện tại bằng cách nào?</p> <p>a. Được đào tạo tại các trường nghề, cao đẳng kỹ thuật hoặc đại học, hoặc qua bất kỳ chương trình nào khác (đề cập chi tiết và thời gian đào tạo) _____</p> <p>b. Đào tạo thông qua vừa học vừa làm (có thể tham khảo câu trả lời cho Câu hỏi 2.3) _____</p> <p>c. Tự học các kỹ năng (chưa từng được đào tạo chuyên môn chính quy hoặc đào tạo thông qua vừa học vừa làm) _____</p> <p>Câu 3.2: Sau khi tham gia các khóa giáo dục, đào tạo hoặc kinh nghiệm vừa làm vừa học, bạn có nhận được bằng cấp/chứng chỉ nào không (Chứng chỉ, chứng nhận, các bằng cấp chính thức khác³⁶) bằng cấp nào phù hợp với công việc cần kỹ năng hiện tại của bạn? _____ Có _____ Không</p> <p>Câu 3.3: Tên trình độ/bằng cấp tương ứng với công việc hiện tại của bạn là gì? _____ Không bằng cấp/trình độ _____</p>
<p>3. Xác định người đã qua đào tạo/có kỹ năng nhưng không phải trong nghề liên quan đến công việc hiện tại của họ (được hiểu là lực lượng lao động có tay nghề không phù hợp).</p>	<p>4. CÁC NGHỀ CẦN KỸ NĂNG KHÁC ĐÃ THỰC HIỆN TRONG VÒNG 10 NĂM QUA TRONG SỰ NGHIỆP CÔNG TÁC</p> <p>Câu 4.1: Các nghề cần kỹ năng khác mà bạn đã làm trong 10 năm qua mà bạn vẫn còn thành thạo là gì? Liệt kê các nghề cần kỹ năng này ra:</p> <p>a) _____</p> <p>b) _____</p> <p>c) _____</p> <p>Câu 4.2: Bạn có được đào tạo nghề cho những nghề đó không?</p> <p>a. Được đào tạo tại các trường nghề, cao đẳng kỹ thuật hoặc đại học, hoặc qua bất kỳ chương trình nào khác (đề cập chi tiết và thời gian đào tạo) _____</p> <p>Câu 4.3: Bạn học những nghề này thông qua vừa làm vừa học trong thời gian dài đúng không? (Liệt kê chi tiết các kinh nghiệm đào tạo thông qua vừa làm vừa học trong vòng 10 năm qua:</p> <p>a. _____ (số năm làm việc) _____</p> <p>b. _____ (số năm làm việc) _____</p> <p>c. _____ (số năm làm việc) _____</p> <p>5. CÁC NGHỀ CÓ CHUYÊN MÔN KHÁC HỌC ĐƯỢC TRONG QUÁ TRÌNH LÀM VIỆC</p> <p>Câu 5.1: (Xem Câu 4) Với những nghề cần kỹ năng mà bạn đã làm trong 10 năm qua, bạn có nhận được Chứng chỉ, Chứng nhận hoặc bằng cấp chuyên môn nào khác không? Có _____ Không _____</p>

³⁶ Chứng nhận có thể do công ty cấp, mặc dù không có sự công nhận toàn quốc, nhưng vẫn nên được ghi lại

	<p>Câu 5.2: Tên các Chứng chỉ, Chứng Nhân hoặc các bằng cấp chuyên môn khác là gì? Liệt kê toàn bộ các chứng chỉ, chứng nhận và bằng cấp đó cùng lĩnh vực học tập (làm kim loại, nông nghiệp, xây dựng...):</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. Xác định những người cho rằng họ chưa đạt trình độ hoặc tay nghề không phù hợp với yêu cầu của công việc hiện tại</p>	<p><i>Xử lý số liệu: Một người:</i></p> <p>_____ đủ năng lực cho công việc hiện tại</p> <p>_____ không đạt trình độ cho công việc hiện tại</p> <p>_____ tay nghề không phù hợp</p> <p>6. ĐỦ KIẾN THỨC VÀ KỸ NĂNG SO VỚI YÊU CẦU CỦA CÔNG VIỆC HIỆN TẠI</p> <p>Câu 6.1: Bạn có cảm thấy toàn bộ kiến thức và kỹ năng mà bạn có hoàn toàn đủ để bạn thực hiện các yêu cầu của công việc hiện tại không?</p> <p>_____ Có _____ Không hoàn toàn _____ Không _____ Không biết</p> <p>Câu 6.2: Theo bạn, bạn còn thiếu kiến thức hay kinh nghiệm nào?</p> <p>_____</p>

PHỤ LỤC 2. BẢNG HỎI CHO ĐIỀU TRA CƠ SỞ SẢN XUẤT, KINH DOANH VỀ CƠ CẤU NGHỀ VÀ TỶ LỆ THÔI VIỆC CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG³⁷

Mẫu này hỏi thông tin về cơ cấu nghề của lực lượng lao động có kỹ năng nghề, thôi việc và tuyển dụng theo nghề (việc làm mở và tỷ lệ lao động thôi việc) trong tổ chức của bạn. Điều tra này được thực hiện với sự cho phép của Văn phòng Thống đốc vùng. Dữ liệu sẽ được sử dụng để phân tích nhu cầu đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề, theo nghề, tại thị trường lao động vùng. Thông tin thu thập sẽ được bảo mật và dữ liệu sẽ được xử lý tổng hợp không xác định tên của công ty. Điều tra này được thực hiện hàng năm.

I: Trả lời cho Câu hỏi từ 1-5 mô tả công ty của bạn.

³⁷ Bảng hỏi này nhằm phỏng vấn đại diện phòng nhân sự của công ty. Theo: Gasskov V. và L. Lisogor. Giảm mất cân đối giữa cung và cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Báo cáo cơ sở. Hội nghị quốc tế được Liên minh Châu Âu tài trợ. Trao quyền cho các Vùng để Phát triển Năng lực và Nguồn vốn Con người: Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng mới để Khớp nối Cung và Cầu Kỹ năng. ETF.2013; Báo cáo việc làm mở và Tỷ lệ lao động thôi việc. Bộ Lao động Hoa Kỳ. Cục Thống kê Lao động, JOLTS DCC. (<https://www.bls.gov/jlt/jltc1.pdf>) (truy cập 22.03.2018); Báo cáo Việc làm theo nghề. Hợp tác với Bộ Lao động Hoa Kỳ. Mẫu đã được phê duyệt O.M.B. Số 1220-0042. Rev. Sept. 2017 (https://www.bls.gov/respondents/oes/pdf/forms/uuuuu_fillable.pdf) (truy cập 22.03.2018)

Q1. Những lựa chọn nào liệt kê dưới đây mô tả đúng tình hình hiện tại của công ty bạn?

- Nó đang vận hành tốt (**Chuyển sang Câu 2**).
- Đóng cửa tạm thời. Sau đó dữ liệu trong bảng hỏi này sẽ mô tả lực lượng lao động là người làm công ăn lương (toàn thời gian hoặc bán thời gian) trong năm qua (2017). Nếu năm ngoái công ty của bạn không có lao động làm công ăn lương nào, ghi “0” vào **Câu 4** trong trang này và cho bảng hỏi này vào phong bì đính kèm chuyển về địa chỉ sau: Văn phòng Thống đốc. Sở Lao động
- **Đóng cửa vĩnh viễn** vào ngày: __/__/20__: Xin vui lòng cho bảng hỏi này vào phong bì và chuyển về địa chỉ sau: Văn phòng Thống đốc. Sở Lao động
- **Bán cho một chủ sở hữu khác hoặc sáp nhập**. Ghi tên và địa chỉ công ty mới và chuyển sang **Câu 3**.

Tên công ty _____

Địa chỉ mới: _____

Câu 2. Nếu công ty của bạn vẫn đang vận hành tốt nhưng chuyển địa chỉ, xin vui lòng ghi địa chỉ mới vào hộp dưới đây.

Địa chỉ mới: _____

Câu 3. Doanh nghiệp của bạn hoạt động trong hoạt động kinh tế nào?

Câu 4 Tổng số lao động trung bình tại công ty bạn trong niên lịch vừa qua tính đến ngày 31.12.2017? Ghi số này vào hộp

Số lao động: _____

Số này các nhóm sau:

- Lao động toàn thời gian
- Số lao động bán thời gian trung bình
- Số lao động hợp đồng trung bình

Không bao gồm:

- Lao động nghỉ thai sản
- Lao động nghỉ chăm con theo luật
- Doanh nhân cung cấp dịch vụ cho công ty theo hợp đồng

Câu 5. Xác định một người để bạn tổ chức điều tra liên lạc nếu có thắc mắc về chất lượng thông tin bạn cung cấp.

Tên: _____

Vị trí: _____

Điện thoại: (____)____ - _____ Số _____ E-mail: _____

II: Hướng dẫn Báo cáo Lao động (chuyên gia, kỹ thuật viên, công nhân lành nghề/bán lành nghề) theo nghề/chuyên ngành

1. Báo cáo **số chuyên gia** dùng định nghĩa sau đây: “Chuyên gia là những người tham gia vào các hoạt động chuyên môn chuyên ngành phức tạp và có thể thực hiện các chức năng quản lý”;³⁸
2. Báo cáo **số kỹ thuật viên** theo lĩnh vực chuyên ngành dùng định nghĩa sau đây: “Kỹ thuật viên là người giám sát máy móc hoặc các quy trình công nghệ hoặc một nhóm công nhân có kỹ năng nghề”³⁹
3. Báo cáo **công nhân lành nghề hoặc bán lành nghề** dùng định nghĩa sau đây: “Công nhân lành nghề hoặc bán lành nghề là những người thực hiện công việc *đòi hỏi đào tạo* ít nhất 6 tháng hoặc hướng dẫn thực hành vừa làm vừa học ít nhất là 1 năm, hoặc cả hai điều kiện này.” Cán bộ giám sát nhóm công nhân là những người quản lý trực tiếp công nhân trong nghề của họ.
4. Báo cáo số chuyên gia, kỹ thuật viên và công nhân lành nghề trong nghề mà họ *đang làm việc*, chứ không phải các nghề mà họ đã được đào tạo. Ví dụ: Một người lao động được đào tạo để trở thành kỹ sư, nhưng làm việc như một người thiết kế, thì báo cáo là người thiết kế.
5. Báo cáo mỗi lao động *chỉ* một lần trong nghề mà cần *mức độ kỹ năng cao nhất* nếu như người đó làm việc trong hai nghề trở lên. Nếu như không có sự khác biệt có thể đo lường được trong yêu cầu bề kỹ năng nghề giữa các nghề mà một người làm, thì báo cáo người lao động đó theo nghề mà họ dành *hiều thời gian nhất* để làm.
6. Báo cáo *lao động bán thời gian* theo nghề/công việc mà họ thực hiện như các lao động toàn thời gian.
7. Báo cáo số chuyên gia và kỹ thuật viên theo *lĩnh vực chuyên ngành*, phù hợp với bảng Phân loại Nghề quốc gia, ví dụ: kỹ sư dân dụng, điện kỹ thuật, điện xây dựng, kỹ thuật viên y khoa, kỹ thuật viên thú y...;
8. Báo cáo người hiện đang thực hiện đào tạo thông qua vừa làm vừa học là **người học việc trong nghề** theo nghề mà họ được đào tạo (vd: người học nghề hàn);
9. Không báo cáo **lao động phổ thông** (nhân viên vệ sinh, người giúp việc...);
10. Nếu một số người lao động thực hiện các nhiệm vụ mà bạn **không thể tìm được tên nghề phù hợp** trong bảng Phân loại nghề quốc gia thì báo cáo riêng vào cuối bảng hỏi, với thông tin mô tả các chức năng chính;
11. Áp dụng bảng Phân loại nghề quốc gia làm cơ sở để báo cáo các nghề và chuyên ngành của người lao động.

³⁸ Chuyên gia thường là những người tốt nghiệp đại học.

³⁹ Kỹ thuật viên thường có bằng của một trường cao đẳng kỹ thuật cho quá trình học tập 3 năm hoặc tương đương

III. Hướng dẫn Báo cáo Tỷ lệ thôi việc của người lao động (chỉ kỹ thuật viên và công nhân lành nghề/bán lành nghề), theo nghề/chuyên ngành

1. Trong cột C4, báo cáo số lao động theo nghề vào thời điểm 31.12.2017;
2. Trong cột C5, báo cáo số việc làm trống theo nghề vào thời điểm 31.12.2017;
3. Trong Cột C6, báo cáo tổng số **kỹ thuật viên và công nhân** theo lĩnh vực/ngành/chuyên ngành những người đã rời khỏi công việc **trong niên lịch vừa qua** (2017) vì bất kỳ lý do gì (chết, nghỉ hưu, ốm, tiếp tục học tập...);
4. Tại cột C7, báo cáo tổng số **kỹ thuật viên** theo lĩnh vực/ngành/chuyên ngành, người đã được tuyển **trong niên lịch vừa qua** (2017);
5. Trong cột C7, báo cáo tổng số lao động theo lĩnh vực/ngành/chuyên ngành, đã được tuyển dụng **trong niên lịch vừa qua** (2017) như những lao động **hoàn toàn lành nghề (không phải người học việc hoặc lao động có kỹ năng thấp cần nâng cao kỹ năng)**
6. Trong Cột C8, báo cáo số **lao động đã hoàn thành đào tạo thông qua vừa học vừa làm tại công ty của bạn** và trở thành lao động lành nghề **trong niên lịch vừa qua** (2017).

BẢNG⁴⁰
(Các nghề được đưa ra làm ví dụ)

Stt	Mã nghề (Phân loại Nghề quốc gia)	Các nghề/chuyên ngành	Số lao động tại thời điểm 31/12/2017	Số việc làm trống tại thời điểm 31/12/2017	Số lao động đã rời khỏi công việc trong niên lịch vừa qua (2017)	Số người được tuyển dụng là những lao động hoàn toàn đầy đủ kỹ năng nghề trong niên lịch vừa qua (2017)	Số lao động hoàn thành đào tạo thông qua vừa làm vừa học tại công ty bạn trong niên lịch vừa qua (2017).
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
I.	Chuyên gia (những người tham gia vào các hoạt động chuyên môn chuyên ngành phức tạp và có thể thực hiện các chức năng quản lý);⁴¹						
1		Kỹ sư/ Xây dựng			Không áp dụng	Không áp dụng	Không áp dụng
2		Chuyên gia công nghệ/ Xử lý hóa chất			Không áp dụng	Không áp dụng	Không áp dụng
3		Nhà kinh tế			Không áp dụng	Không áp dụng	Không áp dụng
II.	Kỹ thuật viên theo lĩnh vực chuyên ngành (người giám sát máy móc hoặc các quy trình công nghệ hoặc một nhóm công nhân có kỹ năng nghề)⁴²						
1		Kỹ thuật viên - Thợ điện					
2		Kỹ thuật viên xây dựng					
3		Kỹ thuật viên chế thực phẩm					
		Kỹ thuật viên mạng					

⁴⁰ Dựa trên định nghĩa áp dụng bởi ISCO-08, ILO

⁴¹ Thường là tốt nghiệp đại học

⁴² Thường có bằng của một trường cao đẳng kỹ thuật cho quá trình học tập 3 năm hoặc tương đương

Stt	Mã nghề (Phân loại Nghề quốc gia)	Các nghề/chuyên ngành	Số lao động tại thời điểm 31/12/2017	Số việc làm trống tại thời điểm 31/12/2017	Số lao động đã rời khỏi công việc trong niên lịch vừa qua (2017)	Số người được tuyển dụng là những lao động hoàn toàn đầy đủ kỹ năng nghề trong niên lịch vừa qua (2017)	Số lao động hoàn thành đào tạo thông qua vừa làm vừa học tại công ty bạn trong niên lịch vừa qua (2017).
C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
III.	Công nhân lành nghề hoặc bán lành nghề (những người thực hiện công việc đòi hỏi đào tạo ít nhất 6 tháng hoặc hướng dẫn thực hành vừa làm vừa học ít nhất là 1 năm, hoặc cả hai điều kiện này)						
1		Thợ điện					
2		Người chế tạo tấm kim loại					
		Người lắp đặt thiết bị điện					
		Đầu bếp					
		Thợ trát vữa/thợ sơn...					
IV.	Người học việc theo ngành (người đã được đào tạo thông qua vừa làm vừa học tại công ty của bạn trong thời gian điều tra)						
1		Thợ tiện					
2		Thợ đồ trần/làm mái...					

Phương pháp tính nhu cầu thay thế

Nghề	Tổng lao động theo nghề tại thời điểm 31/12/2017	Công thức tính nhu cầu thay thế: $(C5+C6) - (C7+C8)$ (số việc làm trống tính đến cuối năm + số người rời khỏi công việc trong năm vừa qua theo nghề) – (số người có kỹ năng nghề được tuyển dụng + số người được đào tạo thông qua vừa làm vừa học tại công ty trong năm vừa qua)	Tỷ lệ nhu cầu thay thế hàng năm liên quan đến lao động thôi việc
Người chế tạo tấm kim loại	240	24	$24/240 = 10\%$ trên năm

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tương lai ngành xây dựng. Nhu cầu lao động từ năm 2007-2010 của Quebec. Hội đồng ngành xây dựng. Quebec. Canada. 2010;
2. Gasskov. V. Phân tích nhu cầu của thị trường đối với lực lượng lao động có kỹ năng nghề và áp dụng vào lập kế hoạch thực hiện giáo dục nghề nghiệp. Báo cáo Tổng hợp. ILO. 2018;
3. Gasskov V. Phương pháp luận đánh giá nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề trong ngành nông nghiệp, nhà hàng khách sạn và xây dựng tại Nepal. Kathmandu. Phái đoàn Ủy ban Châu Âu. Tháng 12/2015;
4. Gasskov V. và L. Lisogor. Giảm mất cân đối giữa cung và cầu lực lượng lao động có kỹ năng nghề. Báo cáo cơ sở. Hội nghị quốc tế được Liên minh Châu Âu tài trợ. Trao quyền cho các Vùng để Phát triển Năng lực và Nguồn vốn Con người: Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng mới để Khớp nối Cung và Cầu Kỹ năng. ETF.2013;
5. Có kỹ năng nghề phù hợp: Các chỉ số về Kỹ năng cho các công việc, OECD. Pari. 2017;
6. Giesecke J., C. Shah và N. Tran. Rà soát các cách tiếp cận về mặt phương pháp luận đối với dự báo thị trường lao động và đo lường thiếu hụt lao động có kỹ năng nghề hiện tại và trong tương lai. Báo cáo cuối cùng trình Bộ Di trú và Công dân. Trung tâm Nghiên cứu Chính sách. Đại học Monash. Australia. 2013;
7. Tổng sản phẩm Quốc nội (GDP) theo Ngành. Nguồn dữ liệu và Phương pháp. Thống kê Canada. 2002;
8. Guerra M. và R. SriRamaratnam. Nhu cầu thay thế thuần theo nghề tại New Zealand từ năm 1991 đến 2006. Lao động, Việc làm và Làm việc tại New Zealand. 2008;
9. Hướng dẫn về dự báo và kết nối giữa kỹ năng và việc làm. Xây dựng và triển khai một cuộc điều tra cơ sở sản xuất, kinh doanh. Tập 5. ETF.CEDEFOP.ILO. 2017;
10. Báo cáo việc làm mở và Tỷ lệ lao động thôi việc. Bộ Lao động Hoa Kỳ. Cục Thống kê Lao động, JOLTS DCC. (<https://www.bls.gov/jlt/jltc1.pdf>) (truy cập 22/03/2018);
11. Bảng hỏi ĐTLLED 2017. Hướng dẫn sử dụng. TẬP 2. Cơ quan Thống kê Quốc gia. Anh Quốc. Tháng 5 năm 2017
12. Đo lường tác động kinh tế của giáo dục cấp trên trung học. Bộ Kinh doanh, Đổi mới và Kỹ năng. Anh Quốc. Báo cáo nghiên cứu BIS N.38. 2011;
13. Monti., Paola và R. Debenedetti. Kỹ năng không phù hợp và thiếu hụt lao động tại thị trường lao động Italy. Viện nghiên cứu kinh tế Innocenzo Gasparini (IGIER). Tóm tắt chính sách 2. 2015;
14. Báo cáo việc làm theo nghề. Hợp tác với Bộ Lao động Hoa Kỳ. Mẫu đã được phê duyệt O.M.B. Số 1220-0042. Rev. Sept. 2017 (https://www.bls.gov/respondents/oes/pdf/forms/uuuuuu_fillable.pdf) (truy cập 22/03/2018);
15. Rahman, R.I., A.H. Mondal, R. Islam. Lập bản đồ và phân tích các tiểu ngành công nghiệp theo định hướng tăng trưởng và các yêu cầu kỹ năng nghề của các ngành đó tại Bangladesh. Báo cáo ngành lao động số 17 của ILO. 2012;
16. Nghị định về việc làm bền vững và kinh tế phi chính thức. Báo cáo số VI. Việc làm bền vững và kinh tế phi chính thức. ILO. ILC. 2002;
17. Shah C. và G.Burke. Thiếu hụt kỹ năng nghề: Khái niệm, đo lường và hàm ý. Báo cáo số 52. Trường Đại học Monash - ACER Trung tâm Kinh tế Giáo dục và Đào tạo. 2003;
18. Shah, Ch., L. Cooper & G.Burke. Nhu cầu của doanh nghiệp đối với người tốt nghiệp đại học tại Victoria 2008-2022. Xác định số sinh viên tốt nghiệp đại học cần để đáp ứng nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp. Đại học Monash. CEET. Bang Victoria. Australia. 2007.