

► Tóm tắt chính sách

Tháng Tư 2024

Hệ thống thông tin thị trường lao động: Kinh nghiệm quốc tế và những lưu ý đối với việc sửa đổi Luật Việc làm Việt Nam¹

Những điểm chính

- Với nền kinh tế năng động và thị trường lao động đang chuyển đổi mạnh mẽ, Việt Nam cần một hệ thống thông tin thị trường lao động (HTTT TTLĐ) hiện đại và đáng tin cậy có thể đáp ứng nhu cầu của các nhà hoạch định chính sách và nhiều bên liên quan khác. Để đạt được mục tiêu này, Việt Nam cần hệ thống hóa lại cấu trúc quản trị của HTTT TTLĐ thông qua quá trình sửa đổi Luật Việc làm hiện nay.
- HTTT TTLĐ là một mạng lưới các tổ chức có vai trò và trách nhiệm rõ ràng tham gia vào và phối hợp với nhau trong quá trình sản xuất, phân tích và phổ biến thông tin thị trường lao động.
- Cần phải có một cấu trúc quản trị rõ ràng và đủ thẩm quyền để đảm bảo sự hợp tác và phối hợp thông suốt giữa các cơ quan trung tâm của HTTT TTLĐ - bao gồm Bộ Lao động, cơ quan thống kê quốc gia, hệ thống dịch vụ việc làm công, các đơn vị đào tạo và dạy nghề, cơ quan giáo dục đại học, viện nghiên cứu, và các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động, và các cơ quan khác.
- Nhiều quốc gia đã chọn thành lập một cơ quan chính phủ bán độc lập - thường được gọi là các cơ quan phân tích việc làm hoặc viện phân tích thị trường lao động quốc gia - chịu trách nhiệm về các chức năng cốt lõi của HTTT TTLĐ.
- Kinh nghiệm quốc tế cho thấy rằng khi một HTTT TTLĐ hoạt động kém hoặc thất bại, thường là do cấu trúc thể chế yếu hoặc được thiết kế chưa hiệu quả không tích hợp được tất cả các vai trò quan trọng của các bên liên quan chính. Đây là một lý do tại sao đôi khi HTTT TTLĐ được đặt trực tiếp dưới văn phòng Thủ tướng. Một yếu tố quan trọng khác là cần phải thiết lập được một cơ chế phối hợp liên ngành mạnh mẽ.
- Vận hành và duy trì HTTT TTLĐ đòi hỏi phải có sự đầu tư tài chính và nguồn nhân lực. Do đó, cần phải có một nguồn ngân sách thường xuyên trong cơ cấu quản lý HTTT TTLĐ.
- Luật Việc làm Việt Nam sửa đổi cần xem xét việc hệ thống hóa rõ ràng các khía cạnh chính sau đây để quản lý hiệu quả HTTT TTLĐ: các mục tiêu và kết quả đầu ra chính; cơ cấu thể chế và quản lý, bao gồm vai trò, nhiệm vụ và trách nhiệm của các bộ, ngành liên quan của Chính phủ và cơ chế phối hợp liên ngành; cơ chế tài chính bao gồm ngân sách và các nguồn tài trợ; các nguyên tắc liên quan đến bảo mật và lưu trữ dữ liệu và thông tin; và các nguyên tắc liên quan đến việc cung cấp thông tin và khả năng tiếp cận thông tin.

¹ Bản tóm tắt chính sách này được xây dựng bởi Per Ronnås dưới sự hướng dẫn chung của Ingrid Christensen, với sự đóng góp của Phú Huỳnh, Gulmira Asanbaeva, Duncan Campbell, Edgardo Greising, Tite Habiyaakare, Michael Mwasikakata, Nguyễn Thị Lê Văn, Anna-Karin Palm Olsson, Norma Jean Potter và Stephan Ulrich.

► Giới thiệu: Tại sao cần một hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại ở Việt Nam?

Trong vài thập kỷ qua, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ kinh tế đáng kể một phần nhờ vào sự hội nhập thị trường sâu hơn của các ngành thâm dụng lao động như nông nghiệp, may mặc và sản xuất giày dép. Khi đất nước bước vào một giai đoạn phát triển kinh tế mới dựa trên sản xuất và dịch vụ thâm dụng công nghệ và tri thức, yêu cầu kỹ năng sẽ không chỉ tăng lên mà còn trở nên đa dạng, phức tạp và cụ thể hơn. Đồng thời, thị trường lao động đang phải đối mặt với những thay đổi nhanh chóng có liên quan mật thiết đến các xu hướng biến đổi liên quan đến công nghệ kỹ thuật số, biến đổi khí hậu và chuyển đổi nhân khẩu học.

Trong bối cảnh đó, thông tin và các phân tích thị trường lao động chất lượng cao và cập nhật, bao gồm dự báo việc làm và kỹ năng, sẽ càng trở nên cần thiết hơn để Chính phủ Việt Nam và các bên liên quan khác hiểu rõ hơn và hỗ trợ cho sự phát triển của thị trường lao động. Luật Việc làm Việt Nam năm 2013 có một chương riêng về hệ thống thông tin thị trường lao động, thể hiện tính cần thiết của các thông tin thị trường lao động. Việt Nam cũng đang từng bước đầu tư vào việc xây dựng một số thành phần của HTTT TTLĐ trong nhiều năm qua, và có kế hoạch phát triển hơn nữa.

Việc thiếu thông tin thị trường lao động đáng tin cậy và toàn diện có thể gây ra nhiều tổn thất. Các nhà hoạch định chính sách sẽ thiếu thông tin để đưa ra các quyết định chính sách dựa trên bằng chứng nhằm giải quyết thâm hụt việc làm bền vững trong thị trường lao động và đạt được các mục tiêu phát triển quốc gia. Người sử dụng lao động thiếu thông tin dẫn đến không tuyển dụng đủ lao động hay lao động có kỹ năng cần thiết, đồng thời chi phí tuyển dụng cũng sẽ cao hơn. Điều này sẽ hạn chế tạo việc làm và góp phần làm giảm năng suất và giảm khả năng

cạnh tranh. Đối với người lao động và người tìm việc, thiếu thông tin sẽ dẫn đến thất nghiệp kéo dài hơn và khó khăn trong việc tìm kiếm công việc phù hợp, không tận dụng được trình độ giáo dục và kỹ năng của mình, lương thấp hơn và mức độ hài lòng với công việc kém hơn. Đối với cả các cơ quan nhà nước cũng như các đơn vị tư nhân cung cấp dịch vụ việc làm, chất lượng cung cấp dịch vụ sẽ kém do thiếu thông tin thực nghiệm về xu hướng và dự báo thị trường lao động cũng như các chính sách và chương trình thị trường lao động tích cực được thiết kế không hiệu quả. Đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo, việc thiếu hụt thông tin thị trường lao động sẽ hạn chế khả năng thiết kế chương trình giảng dạy phù hợp và đáp ứng nhu cầu thị trường.

Chính phủ Việt Nam đang tiến hành sửa đổi Luật Việc làm, dự kiến sẽ được thông qua vào năm 2025 và có hiệu lực vào ngày 1 tháng 1 năm 2026. Luật Việc làm sửa đổi nhằm mở rộng các biện pháp bảo vệ cho người lao động không thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Việc làm năm 2013. Luật Việc làm cũng sẽ cung cấp khung pháp lý để tăng cường các thể chế thị trường lao động, bao gồm một hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại hơn đáp ứng được nhu cầu chuyển đổi kinh tế và thị trường lao động năng động của Việt Nam.

Bản tóm tắt chính sách này trình bày tổng quan về các chức năng và đặc điểm chính của một HTTT TTLĐ toàn diện và đáng tin cậy. Các khuyến nghị dựa trên các tiêu chuẩn quốc tế và đánh giá kinh nghiệm toàn cầu cũng như điểm lại các thực tiễn tốt ở khu vực châu Á-Thái Bình Dương. Đối với việc sửa đổi Luật Việc làm, các yếu tố chính liên quan đến quản lý, điều phối và điều hành HTTT TTLĐ cần được luật hóa.

► Chức năng chính của hệ thống thông tin thị trường lao động

HTTT TTLĐ là một mạng lưới các cơ quan có vai trò và trách nhiệm được xác định cụ thể và cùng thực hiện trách nhiệm chung là phối hợp sản xuất và phổ biến thông tin và kiến thức thị trường lao động. Thông tin thị trường lao động được sản xuất và phổ biến bởi nhiều cơ quan nhà nước và tư nhân.

Tổ chức Lao động Quốc tế định nghĩa HTTT TTLĐ là một mạng lưới các tổ chức, con người và thông tin với các vai trò, thỏa thuận và chức năng liên quan đến nhau và liên quan đến sản xuất, lưu trữ, phổ biến và sử dụng thông tin và kết quả của thị trường lao động, nhằm tối đa hóa tiềm năng xây dựng và thực hiện các chính sách và chương

trình.² Dựa trên một cơ chế phối hợp thể chế hiệu quả, HTTT TTLĐ có ba chức năng chính: sản xuất dữ liệu thị trường lao động, phân tích và giám sát thị trường lao động cũng như trao đổi và phổ biến thông tin.

Thu thập, xác nhận và biên soạn dữ liệu và thông tin

Nền tảng của HTTT TTLĐ là dữ liệu, hoặc các thông tin để tạo ra kiến thức và bằng chứng. Do đó, chức năng đầu tiên của HTTT TTLĐ là thu thập và biên soạn các số liệu thống kê và thông tin về thị trường lao động và các thông tin kinh tế liên quan. Dữ liệu phải được xử lý để có thể so sánh và trình bày một cách rõ ràng và dễ hiểu cho người sử dụng. Các dữ liệu và thông tin giúp hiểu về các đặc điểm của thị trường lao động, những thay đổi đang diễn ra và dự đoán những thay đổi trong tương lai.

Dữ liệu trong HTTT TTLĐ đến từ nhiều nguồn khác nhau. Điều tra lực lượng lao động theo hộ gia đình là một nguồn dữ liệu không thể thiếu để có được thông tin toàn diện, chuyên sâu về việc làm. Điều tra cơ sở kinh doanh cung cấp thông tin về phía cầu của thị trường lao động và cũng có thể được sử dụng như một nguồn dự báo ngắn hạn. Dữ liệu hành chính là một nguồn thông tin bổ sung quan trọng cho các dữ liệu từ điều tra. Hệ thống dịch vụ việc làm công có thể cung cấp thông tin cập nhật có giá trị về các tuyển dụng và người tìm việc trên cơ sở khá liên tục. Các nguồn dữ liệu và thông tin khác, chẳng hạn như thống kê kinh tế vĩ mô, khiếu nại của người lao động từ nước ngoài và thông tin từ các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cũng là một phần của cơ sở thông tin.

Sự kết hợp của các nguồn dữ liệu khác nhau giúp tạo ra thông tin thị trường lao động nhiều hơn đáng kể so với bất kỳ nguồn đơn lẻ nào. Tuy nhiên, việc kết hợp các nguồn dữ liệu cũng có nhiều thách thức. Để so sánh và kết hợp dữ liệu từ các nguồn khác nhau đòi hỏi việc khớp nối hài hòa các nguồn dữ liệu dựa trên tính nhất quán của các định nghĩa thống kê về các khái niệm thị trường lao động, và cũng như phương pháp khảo sát, trên tất cả các nguồn dữ liệu và nhất quán theo thời gian. Cách thức thực hiện tốt nhất là tuân thủ các tiêu chuẩn và định nghĩa quốc tế. Tính nhất quán của các định nghĩa và khái niệm theo thời gian cũng quan trọng không kém giúp so sánh dữ liệu và phân tích các xu hướng phát triển của kinh tế và thị

trường lao động. Ở hầu hết các quốc gia, đây thường là trách nhiệm của cơ quan thống kê quốc gia, hoặc tương đương với Tổng cục Thống kê ở Việt Nam, nhưng thường cần một chức năng riêng biệt trong cấu trúc thể chế HTTT TTLĐ để đảm bảo và xác nhận khả năng so sánh, và đôi khi cả độ tin cậy, của dữ liệu từ các nguồn khác ngoài cơ quan thống kê.

Phân tích và giám sát thị trường lao động và rà soát chính sách

Theo dõi xu hướng việc làm, tiền lương và diễn biến thị trường lao động có thể được xem là vai trò cơ bản nhất của phân tích thị trường lao động. Các trung tâm dịch vụ việc làm và các bên liên quan khác cần các thông tin thị trường lao động cập nhật và chính xác được biên soạn và trình bày để người dùng tin để sử dụng nhất. Những thông tin như vậy cũng đóng vai trò là đầu vào cho các phân tích của chính phủ để xây dựng chính sách và chương trình và cho giới học thuật.

Ở cấp độ phức tạp hơn, phân tích thị trường lao động liên quan đến việc thấu hiểu các mối quan hệ nhân quả phức tạp. Để thiết kế các chính sách và cung cấp thông tin cho người ra quyết định, không chỉ cần phải hiểu được thị trường lao động có những đặc điểm gì, phát triển như thế nào, mà còn cả các yếu tố và động lực đã định hình tình hình thị trường lao động. Phân tích thị trường lao động ở cấp độ phức tạp hơn để chuyển đổi dữ liệu thành các kiến thức có giá trị đòi hỏi một cách tiếp cận liên ngành và phối hợp của các nhà phân tích và nhà nghiên cứu từ các ngành khác nhau. Phân tích kinh tế để hiểu phía cầu của thị trường lao động và phân tích nhân khẩu học và xã hội học để hiểu phía cung.

Cần thực hiện nhiều hình thức phân tích thị trường lao động khác nhau. Phân tích thường xuyên các vấn đề chính như việc làm theo ngành, mức lương nghề nghiệp và xu hướng năng suất lao động để công bố trong các báo cáo định kỳ thường xuyên. Và đây sẽ được xem như là chức năng cốt lõi của phân tích thị trường lao động. Chức năng này còn bao gồm cả các nghiên cứu chuyên sâu chuyên ngành về các chủ đề cụ thể hướng đến nhiều đối tượng khác nhau. Ngoài ra, đánh giá tác động của các chính sách việc làm và thị trường lao động, không chỉ đơn thuần là giám sát kết quả thực hiện chính sách, mà còn là một hình

² ILO, *Labour Market Information Systems (LMIS): Maximizing the Potential of Labour Market Data and Analysis for Effective Policymaking*, Tài liệu phòng 27, Hội nghị thống kê lao động quốc tế lần thứ 21, Geneva, 11-20 tháng 10 năm 2023.

thức phân tích thị trường lao động chuyên ngành quan trọng khác.

Phân tích thị trường lao động cũng là cơ sở để dự báo việc làm và kỹ năng, phát triển nguồn nhân lực và lập kế hoạch việc làm. Lập kế hoạch việc làm trong các giai đoạn đầu của phát triển kinh tế tương đối đơn giản. Ngược lại, trong các thị trường lao động tiên tiến hơn, nơi cả cung và cầu lao động đều có kỹ năng đặc thù cao và nơi việc chuyển đổi cơ cấu kinh tế dẫn đến nhu cầu về các kỹ năng dựa trên tri thức ngày càng tăng và có nhiều biến đổi, việc lập kế hoạch việc làm sẽ phức tạp hơn. Hoạt động này đòi hỏi sử dụng các phương pháp tinh vi, tiếp cận thông tin thị trường lao động và kinh tế chất lượng cao và năng lực kỹ thuật và kỹ năng phân tích phát triển. Thật vậy, khi nền kinh tế và thị trường lao động trở nên phức tạp hơn, HTTT TTLĐ cần phải đảm nhận một vai trò khác và phức tạp hơn để kết nối các chiến lược kinh tế và kế hoạch công nghiệp với việc xây dựng kế hoạch về nguồn nhân lực và việc làm. Lập kế hoạch phát triển thành công và hiệu quả đòi hỏi hai lĩnh vực chính sách chính này phải có sự phối hợp và cung cấp thông tin cho nhau, và được phát triển song hành với nhau, trong đó thị trường lao động là cầu nối chính.

Phối hợp, trao đổi và phổ biến thông tin

Một HTTT TTLĐ luôn liên quan đến nhiều cơ quan chính phủ và ngoài chính phủ, cả với tư cách là nhà sản xuất và bên sử dụng thông tin thị trường lao động. Như đã thảo luận ở trên, việc sản xuất thông tin và phân tích thị trường lao động liên quan đến các cơ quan chính phủ chuyên ngành với chuyên môn khác nhau, không chỉ đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ về thể chế mà còn cần thiết lập các cơ chế phối hợp và vai trò và trách nhiệm được xác định rõ ràng và thống nhất.

Người dùng HTTT TTLĐ rất nhiều và rất đa dạng. Một đầu là các cơ quan chính phủ, trung tâm dịch vụ việc làm, các nhà nghiên cứu, những người sử dụng thông tin thị trường lao động trong khả năng chuyên môn. Đây là những người dùng có thẩm quyền và đòi hỏi thông tin và phân tích rất tinh vi. Ở đầu kia là người sử dụng lao động, người tìm việc và công chúng nói chung, cần cả thông tin chuyên ngành và thông tin chung được trình bày theo cách dễ tiếp cận.³

HTTT TTLĐ có một chức năng chính và quan trọng là đóng vai trò như một kho lưu trữ và là cổng truy cập các thông tin thị trường lao động từ nhiều nguồn thống kê và hành chính, các báo cáo và phân tích được công bố, tạo điều kiện phổ biến và truy cập thông tin. Để làm được điều này, các giải pháp internet ngày càng đóng vai trò quan trọng. Các nền tảng web cung cấp thông tin thị trường lao động là một thành phần thiết yếu của HTTT TTLĐ và được phát triển ở nhiều quốc gia đến mức đôi khi nền tảng web này bị hiểu sai chính là HTTT TTLĐ nói chung.⁴

Tuy nhiên, một hệ sinh thái tích hợp, thân thiện với người dùng của các nền tảng kỹ thuật số (trang web) được truy cập thông qua một cổng thông tin web duy nhất đã trở thành một công cụ thiết yếu để cung cấp các thông tin thị trường lao động cho nhiều người dùng khác nhau.⁵ Một số ví dụ ở khu vực châu Á-Thái Bình Dương và các khu vực khác bao gồm Dịch vụ Thông tin Việc làm Hàn Quốc (KEIS),⁶ KarirHub ở Indonesia⁷ và cổng thông tin điện tử Thông tin chi tiết về Thị trường Lao động ở Úc.⁸ Tương tự, Dashboard và Data Mart của Viện Thông tin và Phân tích Thị trường Lao động Malaysia (ILMIA) là một nền tảng web cung cấp nhiều số liệu thống kê, nghiên cứu và phân tích thị trường lao động, kể cả các thông tin có được từ phân tích dữ liệu lớn.⁹

³ Để hiểu thêm về người sử dụng thông tin thị trường lao động, hãy xem: Nicholas Mangozho, "Current Practices in Labour Market Information Systems Development for Human Resources Development Planning in Developed, Developing and Transition Economies", Tài liệu làm việc số 13 của ILO, 2003.

⁴ Xem ví dụ: Ngân hàng Thế giới, *Building Blocks for Advanced Labor Market Intelligence Services in Indonesia*, 2021.

⁵ Ở một số quốc gia, một trong những cách tiếp cận phổ biến nhất để quảng bá và phổ biến nội dung trang web của thông tin thị trường lao động là sử dụng các nền tảng truyền thông xã hội. Xem: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), *The Role of Labour Market Information in Guiding Educational and Occupational Choices*, Tài liệu Công tác Giáo dục OECD số 229, 2020.

⁶ Dịch vụ Thông tin Việc làm Hàn Quốc là một tổ chức chính phủ chuyên cung cấp thông tin việc làm bằng cách phân tích tất cả các dữ liệu liên quan đến việc làm và lao động. Cơ quan này vận hành 14 hệ thống thông tin việc làm, bao gồm cổng thông tin việc làm WORKNET, cũng như các hệ thống bảo hiểm việc làm, phát triển nguồn nhân lực (HRD-Net), v.v. Xem: <https://eng.keis.or.kr/eng/index.do>.

⁷ Karirhub được quản lý bởi Bộ Nhân lực Indonesia. Xem: <https://karirhub.kemnaker.go.id/>.

⁸ Cổng thông tin điện tử Labor Market Insights là một phần của Jobs and Skills Australia của Chính phủ Úc. Xem: <https://www.jobsandskills.gov.au/data/labour-market-insights>.

⁹ Viện Thông tin và Phân tích Thị trường Lao động (ILMIA) là một cơ quan của Bộ Nhân lực Malaysia. Xem: <https://www.ilmia.gov.my/index.php/en/>.

► Cấu trúc thể chế và các thành phần của HTTT TTLĐ

Mặc dù cấu trúc thể chế của HTTT TTLĐ phải được điều chỉnh để phù hợp với bối cảnh thể chế cụ thể ở mỗi quốc gia, nhưng vẫn có một số đặc điểm chung. HTTT TTLĐ cần dựa vào một mạng lưới phối hợp, vì nó phụ thuộc vào sự tham gia tích cực và hợp tác của nhiều cơ quan chính phủ, các trường đại học và viện nghiên cứu. Một HTTT TTLĐ cũng có các chức năng tập trung quan trọng và để đạt được mục tiêu này thì cần phải có một trung tâm HTTT TTLĐ được bố trí tốt và có đủ nhân viên và nguồn vốn hoạt động.

Mạng lưới phối hợp tổng thể có thể được chia thành mạng lưới phối hợp bên trong và mạng lưới bên ngoài. Mạng lưới bên trong bao gồm các cơ quan chính phủ vừa là cơ quan sản xuất vừa là cơ quan sử dụng thông tin thị trường lao động. Cơ quan điều phối trung tâm của HTTT TTLĐ thường là Bộ Lao động và cơ quan thống kê. Hệ thống dịch vụ việc làm công có vai trò đặc thù trong việc cung cấp và phổ biến thông tin thị trường lao động cũng như sử dụng thông tin thị trường lao động để cung cấp thông tin cho các hoạt động của chính mình. Tuy nhiên, các bộ và cơ quan chính phủ khác, các đơn vị giáo dục và đào tạo kỹ thuật và dạy nghề và giáo dục đại học, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động và các trường đại học và viện nghiên cứu có liên quan cũng đóng vai trò quan trọng trong mạng lưới phối hợp bên trong. Các nhà hoạch định chính sách là những người sử dụng thông tin thị trường lao động chính. Mạng lưới bên ngoài bao gồm người sử dụng lao động, người tìm việc, công chúng và những người sử dụng thông tin thị trường lao động khác.

Cần phải có một cấu trúc quản trị rõ ràng và có đầy đủ thẩm quyền để đảm bảo sự hợp tác và phối hợp thông suốt giữa các cơ quan khác nhau trong mạng lưới nội bộ, dựa trên vai trò và trách nhiệm được xác định rõ ràng. Để làm được điều này, và để đảm bảo mối liên kết chặt chẽ với các công tác hoạch định chính sách liên bộ, các quốc gia có thể đặt chức năng quản trị (hoặc thậm chí toàn bộ trung tâm của HTTT TTLĐ) trực thuộc văn phòng Thủ tướng. Chức năng quản trị thường được thực hiện bởi một ban chỉ đạo bao gồm đại diện của các cơ quan chính tham gia vào hệ thống. Ví dụ, ở Chile, Hội đồng Điều phối Thống kê Lao động bao gồm các nhà lãnh đạo cấp cao của các cơ

quan chính phủ chủ chốt phối hợp để thúc đẩy sản xuất và khớp nối các số liệu thống kê lao động giúp cung cấp các thông tin toàn diện, đáng tin cậy và cập nhật về thị trường lao động, cũng như đưa ra các chẩn đoán và đề xuất cho việc thiết kế các chính sách công.¹⁰

Trung tâm HTTT TTLĐ chính là trung tâm của mạng lưới phối hợp và chịu trách nhiệm về các chức năng tập trung của HTTT TTLĐ. Các chức năng này bao gồm tổng hợp số liệu thống kê thị trường lao động và thông tin từ các cơ quan khác nhau và chủ động đảm bảo khả năng so sánh dữ liệu cả theo thời gian và từ các nguồn khác nhau. Quản trị viên hệ thống sẽ quản lý việc thực hiện chức năng này.

Sau khi một cơ chế phối hợp thể chế hiệu quả và quá trình khớp nối dữ liệu đã được thiết lập, việc phổ biến thông tin thị trường lao động trên web là một chức năng trung tâm quan trọng khác. Như đã nói ở trên, nền tảng web để phổ biến thông tin thị trường lao động, thường dưới dạng một hệ sinh thái tích hợp, thân thiện với người dùng được truy cập thông qua một cổng web duy nhất, là một tính năng thiết yếu của HTTT TTLĐ hiện đại. Cần phải có một nhóm chuyên trách do quản trị dữ liệu điều hành để thực hiện chức năng này. Trung tâm HTTT TTLĐ cũng chịu trách nhiệm quản lý hàng ngày hệ thống thông tin thị trường lao động.

Như đã nêu ở trên, phân tích thị trường lao động là một chức năng cốt lõi của HTTT TTLĐ. Cần phải có sự đóng góp của nhiều nhà phân tích và nhà nghiên cứu có trình độ cao để thực hiện phân tích thị trường lao động chất lượng cao. Bản chất liên ngành của phân tích thị trường lao động cũng đòi hỏi sự kết hợp của chuyên môn từ các ngành khoa học khác nhau, bao gồm cả xử lý và phân tích dữ liệu. Đôi khi ở một số nước, các cơ quan học thuật được thuê để thực hiện chức năng phân tích thị trường lao động, nhưng phổ biến hơn là thành lập một cấu trúc thể chế chuyên ngành là một phần của, hoặc kết hợp với, trung tâm HTTT TTLĐ. Một lựa chọn khác là hợp tác chặt chẽ với các viện nghiên cứu quốc gia có liên quan và được chính phủ kiểm soát chặt chẽ.

Các chức năng chính của trung tâm phân tích thị trường lao động bao gồm:

¹⁰ Để biết thêm thông tin về cơ chế quản trị ở Chile, xem: <https://www.simel.gob.cl/quienes-somos/>.

► Tóm tắt ILO

Hệ thống thông tin thị trường lao động: Kinh nghiệm quốc tế và những lưu ý đối với việc sửa đổi Luật Việc làm Việt Nam

- Tổng hợp, xử lý và trình bày các số liệu thống kê bổ sung cho các nội dung thông tin thị trường lao động.
- Phân tích và nghiên cứu thị trường lao động chất lượng cao.
- Sản xuất và phổ biến thông tin mới, cập nhật và dự báo thị trường lao động thường xuyên và các nghiên cứu chuyên đề.
- Hỗ trợ chính phủ, hệ thống dịch vụ việc làm công, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động và các bên liên quan chính khác thông qua việc cung cấp các phân tích và thông tin cụ thể theo yêu cầu.
- Duy trì cổng thông tin HTTT TTLĐ với thông tin cập nhật và liên quan, cung cấp quyền truy cập miễn phí và dễ dàng vào số liệu thống kê và phân tích thị trường lao động.

Để thành công, thành phần phân tích thị trường lao động của HTTT TTLĐ phải đáp ứng năm tiêu chí chính:

- *Năng lực và uy tín.* Việc xử lý và phân tích thông tin thị trường lao động phải đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng học thuật cao.
- *Độ tin cậy.* Các phân tích và báo cáo phải đáng tin cậy và được sản xuất và phổ biến một cách thường xuyên và kịp thời.
- *Liên quan.* Các phân tích phải liên quan đến các nhu cầu thông tin và tri thức của chính phủ và các bên sử dụng khác.
- *Kết nối.* Các trung tâm phân tích thị trường lao động phải được kết nối tốt với chính phủ và các nhà hoạch định chính sách khác, hệ thống dịch vụ việc làm và các bên liên quan khác.
- *Thân thiện với người dùng và cởi mở.* Thông tin và phân tích thị trường lao động phải thân thiện với người dùng và tự do và dễ dàng tiếp cận. Do đó, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa hoạt động phổ biến thông tin của HTTT TTLĐ và nhóm phụ trách cổng thông tin điện tử HTTT TTLĐ.

Nhiều quốc gia đã chọn thành lập một cơ quan bán độc lập thuộc chính phủ, chịu trách nhiệm phân tích thị trường lao động và các chức năng chính khác của HTTT TTLĐ. Các

cơ quan này thường được gọi là các cơ quan quan sát việc làm hoặc viện phân tích thị trường lao động quốc gia.

Ví dụ, **ILMIA của Malaysia** được thành lập vào năm 2012 với tư cách là một trung tâm quốc gia độc lập dưới sự giám sát trực tiếp của Bộ Nguồn Nhân lực. Chức năng cốt lõi của trung tâm này là phân tích xu hướng thị trường lao động và các vấn đề nguồn nhân lực mới nổi với mục tiêu góp phần lập kế hoạch nguồn nhân lực tốt hơn và xây dựng hiệu quả các chính sách thị trường lao động. ILMIA thực hiện các nghiên cứu về lực lượng lao động và nơi làm việc. Cơ quan này phối hợp thu thập dữ liệu và phân tích thông tin thị trường lao động toàn diện để phổ biến cho các cơ quan chính phủ, người sử dụng lao động, người lao động và công chúng. Đồng thời, cơ quan này cũng tổ chức các hội thảo và diễn đàn phối hợp với các cơ quan địa phương và quốc tế.

Dịch vụ Thông tin Việc làm Hàn Quốc (KEIS), có từ những năm 1980, nhưng chính thức được thành lập vào năm 2006. Cơ quan này có một nhiệm vụ bao quát và cung cấp một số dịch vụ như nghiên cứu, phân tích và dự báo thị trường lao động cũng như giám sát và báo cáo các chính sách thị trường lao động. KEIS cũng quản lý một cổng thông tin trên web toàn diện – WORKNET – phục vụ Chính phủ, các trung tâm dịch vụ việc làm và công chúng nói chung.

Viện Chính sách và Đào tạo Lao động Nhật Bản (JILPT) được thành lập theo luật vào năm 2003 với tư cách là một cơ quan chính phủ độc lập.¹¹ JILPT thực hiện nghiên cứu liên ngành về các vấn đề và chính sách lao động, và kết quả nghiên cứu thường xuyên được công bố trong các báo cáo, tạp chí và bản tin nhằm cung cấp thông tin và đóng góp cho các thảo luận và xây dựng chính sách. Cơ quan này cũng đào tạo nhân viên dịch vụ việc làm công và các cơ quan chính phủ có liên quan khác.

Tại Đức, **Viện Nghiên cứu Việc làm - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)** - thuộc Cơ quan Việc làm Liên bang thực hiện các nghiên cứu thực nghiệm độc lập về một loạt các khía cạnh việc làm và thị trường lao động, bao gồm giám sát và đánh giá các chính sách thị trường lao động, để cung cấp bằng chứng khoa học cho quá trình ra quyết định về các vấn đề việc làm và thị trường lao động.¹² Các kết quả được công bố rộng rãi dưới dạng báo cáo nghiên cứu và trên các tạp chí học thuật và

¹¹ Viện Chính sách và Đào tạo Lao động Nhật Bản là một cơ quan hành chính hợp nhất thuộc thẩm quyền của Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi (MHLW). Xem: <https://www.jil.go.jp/english/>.

¹² Viện Nghiên cứu (IAB) được tài trợ thông qua các quỹ công. Xem: <https://iab.de/>.

cũng được trình bày và phổ biến tại các hội thảo và hội nghị.

Ở một số quốc gia, thông tin, phân tích và nghiên cứu thị trường lao động được phân tách ở cấp khu vực. Ví dụ, **France Travail**, hệ thống dịch vụ việc làm công ở Pháp, cung cấp một số dịch vụ cho người tìm việc và người sử dụng lao động, bao gồm việc cung cấp nền tảng thông tin và thông tin thị trường lao động dựa trên web, hướng đến người dùng có thể được bản địa hóa. Ở cấp độ khu vực, Pháp cũng có mạng lưới **Carif-Oref**, là các cơ quan quan sát đào tạo và việc làm trong khu vực.¹³

Liên minh châu Âu đã thành lập Cơ quan **quan sát chính sách việc làm châu Âu (EEPO)** là một phần của sáng kiến

Knowledge4Policy (K4P) thuộc Ủy ban châu Âu.¹⁴ Mục đích chính của EEPO là xây dựng các tài liệu nghiên cứu chất lượng cao về thị trường lao động và việc làm. Khi phát triển nghiên cứu của mình, EEPO tập hợp một mạng lưới các chuyên gia từ khắp EU chuyên về một loạt các chủ đề liên quan đến thị trường lao động, như thất nghiệp, cân bằng cuộc sống công việc, hệ thống giáo dục, cung cấp kỹ năng và tiền lương.

Ngoài ra, trong những năm qua, ILO đã tổng hợp được nhiều kinh nghiệm trong việc hỗ trợ các chính phủ trong việc thiết kế và thực hiện HTTT TTLĐ. ILO đã xây dựng một phương pháp thực tế đã được áp dụng ở hơn 30 quốc gia.¹⁵

► HTTT TTLĐ và Luật Việc làm Việt Nam

HTTT TTLĐ phụ thuộc lớn vào sự tham gia tích cực của các cơ quan chính phủ và nhiều bên liên quan khác. Đây đồng thời cũng là một thế mạnh của HTTT TTLĐ. Tuy nhiên, sự phụ thuộc này cũng có thể tạo ra những thách thức. Khi hoạt động tốt, việc phối hợp nhiều cơ quan giúp tăng đáng kể chất lượng, khả năng tiếp cận và tác động của hệ thống. Tuy nhiên, cũng có thể có nhiều nguy cơ trục trặc nếu một hoặc một số thành tố chính không phối hợp hài hòa được với nhau hoặc không hoàn thành vai trò và trách nhiệm đã thỏa thuận của họ.

Các biên bản ghi nhớ hay thỏa thuận giữa các cơ quan liên quan có thể hữu ích nhưng thường không tạo được cơ sở đủ mạnh để một HTTT TTLĐ có sự phối hợp tốt, hiệu quả và bền vững. Một nền tảng thể chế mạnh mẽ và có sự phân công vai trò và trách nhiệm một cách chính thức và rõ ràng cho từng thành tố chính cũng như các phương thức và kênh truyền thông và hợp tác là rất cần thiết để HTTT TTLĐ vừa hiệu quả vừa bền vững.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy rằng khi một HTTT TTLĐ hoạt động kém hoặc thất bại, thường là do cấu trúc thể chế yếu hoặc được thiết kế chưa tốt. Đây là lý do tại sao đôi khi ở một số nước văn phòng Thủ tướng sẽ trực tiếp quản lý HTTT TTLĐ. Thiết lập, vận hành và duy trì HTTT

TTLĐ đòi hỏi đầu tư tài chính và nguồn nhân lực. Do đó, cần phải bố trí một nguồn ngân sách chính thức cho hoạt động của HTTT TTLĐ.

Sự cần thiết phải có một nền tảng thể chế vững chắc là lý do chính để đưa một chương về HTTT TTLĐ vào việc sửa đổi Luật Việc làm Việt Nam. Điều này đòi hỏi phải có sự ràng buộc về mặt pháp lý đối với vai trò và trách nhiệm đã thỏa thuận của các chủ thể chính và không chỉ đơn thuần là kết quả của sự hiểu biết và thỏa thuận với nhau. Dựa trên tầm nhìn về việc HTTT TTLĐ sẽ được thiết lập như thế nào, mục tiêu và chức năng cần thực hiện, Luật Việc làm Việt Nam sửa đổi cần hệ thống hóa rõ ràng các khía cạnh chính sau đây để quản trị hiệu quả HTTT TTLĐ.

- Các mục tiêu cốt lõi và kết quả đầu ra của HTTT TTLĐ, cả về sản phẩm và tiếp cận đến cộng đồng.
- Cơ cấu thể chế, bao gồm vai trò, nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan chính phủ chính có liên quan, cơ cấu quản lý và các cơ chế hợp tác và phối hợp liên ngành.
- Nguồn ngân sách và các nguồn tài trợ khác.

¹³ Ngoài ra, một cơ quan thứ ba là Cục Nghiên cứu và Thống kê của Bộ Lao động thực hiện các nghiên cứu thị trường lao động ở cấp quốc gia. Để biết thêm thông tin, xem France Travail: <https://www.francetravail.org/statistiques-analyses/>; Carif-Oref: www.intercariforef.org; và Bộ Lao động: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>.

¹⁴ Để biết thêm thông tin, xem thêm: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en> và https://knowledge4policy.ec.europa.eu/home_en.

¹⁵ Tổng quan về phương pháp này, bao gồm mô hình HTTT TTLĐ tiêu chuẩn, và thông tin về HTTT TTLĐ cụ thể của từng quốc gia được xây dựng và hỗ trợ theo chương trình, xem ILO, op. cit.

- Các nguyên tắc liên quan đến an toàn dữ liệu và thông tin, bảo mật và lưu trữ và các cơ chế để đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc này.
- Các nguyên tắc minh bạch, tính sẵn có và khả năng tiếp cận thông tin thị trường lao động. Cần thiết lập quy tắc về khả năng sử dụng miễn phí và truy cập dễ dàng đối với các thông tin. Cũng có thể đưa ra một số quy định về hạn chế truy cập miễn phí nếu cần thiết.

Cần phải có một nền tảng thể chế vững chắc đi đôi với nhu cầu đổi mới, linh hoạt và khả năng thích ứng với hoàn

cảnh và nhu cầu mới. Do đó, Luật Việc làm sửa đổi không nên hạn chế quá mức sự phát triển năng động của HTTT TTLĐ. Thay vào đó, Luật Việc làm cần phải vừa đảm bảo đưa ra được một cơ sở thể chế và quy định đủ mạnh đồng thời hạn chế đi sâu quá mức vào các chi tiết. Ví dụ, Luật Việc làm sửa đổi không nên quy định nội dung chi tiết của HTTT TTLĐ và những chỉ số thị trường lao động nào nên hoặc không nên được sử dụng. Đồng thời, Luật cũng không nên quy định chi tiết về các sản phẩm do HTTT TTLĐ sản xuất ra.

► Kết Luận

Việc sửa đổi Luật Việc làm Việt Nam là một cơ hội quan trọng để tăng cường khung pháp lý nhằm phát triển hơn nữa các thể chế và hệ thống giúp quản trị thị trường lao động hiệu quả hơn. Cần phải xây dựng một HTTT TTLĐ toàn diện và đáng tin cậy dựa trên một cấu trúc thể chế vững chắc và cơ chế phối hợp tốt và có nguồn lực đảm bảo.

Các thông tin và phân tích thị trường lao động đáng tin cậy, kịp thời và dễ tiếp cận cần đóng vai trò thiết yếu trong việc cung cấp cơ sở bằng chứng thực nghiệm cho các nhà hoạch định chính sách ở Việt Nam trong việc xây dựng và giám sát các chính sách về việc làm và thị trường lao động. Đồng thời, đây là công cụ quan trọng để hỗ trợ cả người

tìm việc và người sử dụng lao động trong một thị trường lao động năng động như của Việt Nam thông qua tạo thuận lợi tìm kiếm việc làm và kết nối việc làm và kỹ năng.

Khi Việt Nam tiếp tục phát triển kinh tế trong thập kỷ tới theo hướng phụ thuộc nhiều hơn vào các lĩnh vực tri thức và công nghệ, Việt Nam cũng phải quản lý các chuyển đổi kinh tế, xã hội và môi trường sẽ có tác động lớn và phức tạp đến việc làm. Trong bối cảnh này, một HTTT TTLĐ tiên tiến sẽ có vai trò quan trọng để định hình và hướng dẫn các chính sách và chương trình có thể hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp điều hướng những thay đổi lớn này trong thị trường lao động.



**Productivity Ecosystems
for Decent Work**

Tóm tắt chính sách này được hỗ trợ xây dựng bởi chương trình Hệ sinh thái năng suất vì việc làm bền vững của ILO. Mục tiêu của chương trình này là góp phần giải quyết các hạn chế đối với tăng trưởng năng suất và việc làm bền vững ở cấp chính sách, ngành và doanh nghiệp. Chương trình đang được thí điểm tại Nam Phi, Ghana và Việt Nam và được tài trợ bởi Tổng cục Kinh tế Liên bang Thụy Sĩ (SECO) và Cơ quan Hợp tác Phát triển Na Uy (NORAD).

Hệ thống thông tin thị trường lao động: Kinh nghiệm quốc tế và những lưu ý đối với việc sửa đổi Luật Việc làm Việt Nam

Chi tiết liên lạc

Tổ chức Lao động Quốc tế
Văn phòng Quốc gia Việt Nam
Ngôi nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã
Hà Nội 11112, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100
E: HANOI@ilo.org
W: www.ilo.org/hanoi