

QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC ĐÀO TẠO NGHỀ, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO KỸ NĂNG NGHỀ VÀ ĐÀO TẠO LẠI NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

ThS. ĐỖ THỊ DUNG *

Nhân lực là yếu tố không thể thiếu trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của bất kì doanh nghiệp nào. Mong muốn của doanh nghiệp là có được đội ngũ lao động đủ về số lượng, hợp lí về cơ cấu, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng được yêu cầu phát triển của doanh nghiệp. Để giúp doanh nghiệp chủ động và thuận lợi trong việc tuyển chọn, sử dụng lao động nhằm nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh, tăng khả năng cạnh tranh, pháp luật hiện hành⁽¹⁾ quy định doanh nghiệp có nghĩa vụ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động.

Thứ nhất, doanh nghiệp có nghĩa vụ đào tạo nghề cho người lao động. Quy định này được hiểu là doanh nghiệp phải thực hiện đào tạo mới cho những người trên thực tế chưa qua đào tạo để sử dụng họ vào làm việc trong doanh nghiệp của mình. Căn cứ vào mục tiêu, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, nhu cầu phát triển ngành nghề, yêu cầu đổi mới kỹ thuật, công nghệ mà doanh nghiệp tiến hành xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo nghề, bồi dưỡng nghề, đào tạo lại nghề cho người lao động. Kế hoạch này bao gồm các vấn đề: Số lượng lao động cần đào tạo, trình độ tay nghề cần đào tạo mới, thời gian đào tạo, dự kiến các vị trí công việc khi người lao động được đào tạo xong... Tùy từng điều

kiện cụ thể mà doanh nghiệp có thể lựa chọn cách thức khác nhau để tiến hành đào tạo nghề cho người lao động:

- Trường hợp doanh nghiệp trực tiếp đào tạo bằng cơ sở đào tạo của mình hoặc theo hình thức kèm cặp nghề tại doanh nghiệp thì các bên, doanh nghiệp và người học nghề được doanh nghiệp tuyên vào học nghề phải giao kết hợp đồng học nghề. Theo quy định tại các điều 23, 24 Bộ luật lao động, các điều 35, 36, 37 Luật dạy nghề và hướng dẫn tại các điều 16, 17, 18 Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006, hợp đồng học nghề được hiểu là sự thoả thuận về quyền và nghĩa vụ giữa đại diện hợp pháp của doanh nghiệp với người học nghề. Hợp đồng học nghề bắt buộc phải được kí kết bằng văn bản đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện dạy nghề cho người lao động hoặc trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để sau đó làm việc tại doanh nghiệp. Nếu việc dạy nghề theo hình thức kèm cặp nghề tại doanh nghiệp thì hợp đồng học nghề có thể bằng lời nói.

Ngoài các nội dung chủ yếu như: tên nghề học, kỹ năng nghề đạt được; nơi học và nơi thực tập; thời gian hoàn thành khoá học:

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng, người học nghề và doanh nghiệp phải thoả thuận thêm về: Thời hạn người học nghề làm việc cho doanh nghiệp và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc kí hợp đồng lao động sau khi người học nghề học xong. Những cam kết này là nội dung không thể thiếu trong hợp đồng học nghề giữa người học nghề và doanh nghiệp bởi nó có liên quan trực tiếp tới quyền lợi và trách nhiệm của các bên sau quá trình dạy và học nghề, đặc biệt là trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc kí kết hợp đồng lao động với người học nghề sau khi họ hoàn thành khoá học, trách nhiệm bồi thường chi phí dạy nghề⁽²⁾ nếu người học nghề không làm việc cho doanh nghiệp theo thời gian đã cam kết.

Ngoài ra, trong thời gian học nghề, nếu người học nghề trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp thì nội dung của hợp đồng học nghề cũng phải thoả thuận rõ về vấn đề tiền lương, tiền công học nghề của người học nghề. Trường hợp người học nghề học nghề theo hình thức kèm cặp nghề tại doanh nghiệp thì trong hợp đồng học nghề phải thoả thuận cụ thể về thời gian bắt đầu được trả công và mức tiền công trả cho người học nghề theo từng thời gian. Mức tiền lương, tiền công do hai bên thoả thuận nhưng không thấp hơn 70% đơn giá tiền lương hoặc tiền công của người lao động cùng làm công việc đó.⁽³⁾

Theo quy định tại khoản 2 Điều 23 Bộ luật lao động, khi doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp theo thời hạn cam kết trong hợp đồng

học nghề thì các doanh nghiệp không phải đăng kí tại cơ quan có thẩm quyền và không được thu học phí của người học nghề.

- Trường hợp doanh nghiệp không có điều kiện tự đào tạo nghề cho người lao động thì doanh nghiệp có thể kí hợp đồng đào tạo nghề với cơ sở dạy nghề nào đó để đào tạo nghề cho người lao động. Về thực chất, đây là loại hợp đồng dân sự hoặc hợp đồng kinh tế được kí kết giữa doanh nghiệp có nhu cầu đào tạo nghề và cơ sở dạy nghề. Trong trường hợp này, dù không phải là người trực tiếp đào tạo nghề song doanh nghiệp vẫn là người đầu tư chi phí dạy nghề cho người lao động nên doanh nghiệp có quyền và lợi ích tương tự trường hợp tự đào tạo. Vì thế, nghĩa vụ cam kết và thực hiện cam kết giữa các bên về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp của người học nghề, về việc kí kết hợp đồng lao động của doanh nghiệp với người học nghề sau khoá học là không thay đổi.

Thứ hai, doanh nghiệp có nghĩa vụ bồi dưỡng nghề, bổ túc nghề, đào tạo nâng cao kỹ năng nghề cho những người lao động mà doanh nghiệp đang sử dụng. Việc bồi dưỡng nghề, nâng cao tay nghề cho người lao động cũng được tiến hành theo các cách thức như đào tạo nghề cho người lao động, nhằm tạo điều kiện cho lao động của doanh nghiệp vừa làm, vừa học để nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Đây là việc làm rất cần thiết của các doanh nghiệp. Bởi những đòi hỏi mới về kiến thức, kỹ năng của người lao động luôn là yêu cầu có tính cấp thiết nhằm giúp doanh nghiệp đạt được mục đích, hiệu quả, năng suất lao động cao hơn. Hơn nữa, dưới sự tác động của cạnh tranh cùng với việc đẩy mạnh

công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, yêu cầu hội nhập nhanh chóng với nền kinh tế khu vực và thế giới, những kiến thức thu được của người lao động sẽ nhanh chóng trở nên lạc hậu. Vì thế, để kiến thức, trình độ của người lao động luôn được cập nhật và nâng cao theo hướng chuyên môn hoá cao, hoạt động này nhất thiết phải được tiến hành thường xuyên trên cơ sở kế hoạch đã xây dựng cụ thể của doanh nghiệp. Điều này không chỉ có ý nghĩa giúp người lao động thực hiện tốt hơn những công việc được giao, từ đó nâng cao thu nhập mà còn có ý nghĩa đảm bảo cho việc gắn bó lâu dài và tận tâm hơn của người lao động đối với doanh nghiệp. Như vậy có thể thấy, việc bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động không chỉ xuất phát từ lợi ích của người lao động mà chính là xuất phát từ lợi ích của doanh nghiệp.

Thứ ba, doanh nghiệp có nghĩa vụ đào tạo lại nghề (còn gọi là tái đào tạo hoặc đào tạo chuyển đổi nghề) cho người lao động. Đào tạo lại nghề được hiểu là việc người sử dụng lao động sau thời gian sử dụng lao động lại tiến hành đào tạo lần tiếp theo về nghề đã đào tạo hoặc nghề khác để chuyển người lao động sang làm công việc mới trong doanh nghiệp.⁽⁴⁾

Theo quy định tại Điều 17 Bộ luật lao động: "*trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đào tạo lại họ để tiếp tục sử dụng vào những chỗ làm việc mới*". Khoản 3 Điều 57 Luật dạy nghề cũng quy định doanh nghiệp có nghĩa vụ đào tạo

lại nghề cho người lao động khi chuyển họ sang làm công việc khác của doanh nghiệp. Các chi phí đào tạo lại và tiền lương, tiền công cho người lao động trong thời gian này do doanh nghiệp chi trả. Quy định như vậy là hợp lý, bởi khi người lao động đã có thời gian nhất định gắn bó với doanh nghiệp mà vì những lý do từ doanh nghiệp khiến họ bị mất việc làm hoặc không thực hiện được công việc cũ, trước hết doanh nghiệp phải có trách nhiệm chia sẻ trong việc tạo công ăn việc làm cho họ, giúp họ có thu nhập, ổn định đời sống, thay vì tuyển dụng lao động mới. Để dễ dàng bố trí họ vào các công việc mới phù hợp thì tất nhiên doanh nghiệp phải tiến hành đào tạo lại nghề cho họ. Tuy nhiên, trong thực tế, vấn đề đào tạo lại nghề cũng còn nhiều ý kiến khác nhau, nhất là trường hợp đào tạo xong nhưng doanh nghiệp không thể bố trí được công việc mới cho người lao động, phải cho họ thôi việc.

Ngoài ra, trong quá trình sử dụng lao động, nếu có sử dụng lao động nữ, ngoài việc phải đào tạo lại nghề cho lao động nói chung, doanh nghiệp còn phải "*chú trọng nghiên cứu những nghề mà người lao động nữ không thể làm việc liên tục cho đến tuổi nghỉ hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ*".⁽⁵⁾ Quy định này đặc biệt có ý nghĩa đối với lao động nữ. Do những đặc điểm về thể chất, sinh lý và chức năng làm mẹ mà họ không có khả năng, điều kiện để làm một số công việc hoặc một số nghề một cách lâu dài, ổn định. Vì vậy, doanh nghiệp có kế hoạch mở rộng, tìm kiếm nghề dự phòng để giúp lao động nữ có việc làm, ổn định việc làm khi họ không thể tiếp tục làm công việc hoặc nghề

cũ. Đây chính là sự quan tâm của các doanh nghiệp. Nhà nước và xã hội đối với những lao động đặc thù này. Căn cứ vào lĩnh vực hoạt động, doanh nghiệp thảo luận với tổ chức công đoàn cơ sở để xác định loại nghề, công việc cần phải có thêm nghề dự phòng cho lao động nữ và quy định trong thoả ước lao động tập thể (nếu có). Tùy theo điều kiện cụ thể, doanh nghiệp có thể tự tổ chức đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ hoặc kí hợp đồng đào tạo với các cơ sở đào tạo nghề. Lao động nữ có quyền nghỉ việc để học liên tục hoặc vừa làm vừa học trong giờ làm việc. Trong thời gian học nghề dự phòng, lao động nữ vẫn được hưởng những quyền lợi cơ bản như khi làm việc. Nếu lao động nữ học nghề dự phòng mà không nghỉ việc thì còn được hưởng khoản tiền bằng số tiền lương cấp bậc của thời gian lễ ra phải nghỉ việc để hoàn thành khoá học.

Tuy nhiên, trong thực tế, do yêu cầu lao động phải làm đúng ngành nghề đã được đào tạo và khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc nên hầu hết các doanh nghiệp ngay từ khi tuyển dụng lao động mới đã phải đào tạo lại người lao động⁽⁶⁾ theo hình thức doanh nghiệp trực tiếp đào tạo lại hoặc doanh nghiệp sau khi tuyển dụng phải gửi lao động tới các trường đào tạo nghề trong hoặc ngoài nước. Nhiều trường hợp, doanh nghiệp đào tạo xong vẫn không sử dụng được vì không bố trí được công việc phù hợp hoặc đào tạo xong người lao động bỏ đi làm việc cho doanh nghiệp khác, thậm chí làm việc cho chính đối thủ của doanh nghiệp đã đào tạo họ hoặc các doanh nghiệp nước ngoài, nơi có mức lương cao hơn.

Thực tế này đã khiến các doanh nghiệp rất tốn kém thời gian, tiền bạc. Bởi theo quy định hiện hành, mọi chi phí về đào tạo nghề, bồi dưỡng nghề, đào tạo lại nghề cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp do doanh nghiệp chi trả.⁽⁷⁾ Nếu đào tạo xong doanh nghiệp không có nhu cầu sử dụng thì cũng không có quyền được bồi thường chi phí đã bỏ ra.⁽⁸⁾ Theo đánh giá của các chuyên gia nước ngoài, các doanh nghiệp rất ít có khả năng thu hồi được mọi lợi ích từ việc đầu tư cho đào tạo hoặc đào tạo lại, đào tạo nâng cao do đó các doanh nghiệp không bao giờ đầu tư ở mức tối ưu. Vì thế, trách nhiệm đào tạo lại nghề cho người lao động không chỉ của các doanh nghiệp mà còn là trách nhiệm của Nhà nước.⁽⁹⁾

Để góp phần nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động, tác giả bài viết đưa ra một số kiến nghị như sau:

Một là cần thiết quy định trách nhiệm của Nhà nước trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động. Hiện nay, các chi phí cho hoạt động đào tạo này, như đã phân tích ở phần trên, đều do doanh nghiệp chịu trách nhiệm. Trong khi đó, phần lớn các doanh nghiệp ở nước ta có quy mô vừa và nhỏ, tiềm lực về tài chính cho đào tạo nghề còn hạn chế, hơn nữa vấn đề đào tạo nghề rất tốn kém nên không phải doanh nghiệp nào cũng có khả năng này. Vì thế, hiệu quả thực tế của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động trong các doanh nghiệp không cao. Để đạt được mục tiêu mà Đảng,

Nhà nước đặt ra, trước mắt và lâu dài, Nhà nước cần hỗ trợ kinh phí để đầu tư cho hoạt động này trong doanh nghiệp. Giải pháp hữu hiệu là thành lập quỹ hỗ trợ đào tạo nghề cho các doanh nghiệp. Quỹ này do Nhà nước quản lý và bảo trợ về tài chính, trong đó quy định các doanh nghiệp có nghĩa vụ đóng phí dưới hình thức hỗ trợ kinh phí cho hoạt động đào tạo nghề. Các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động của doanh nghiệp sẽ được Nhà nước thanh toán từ quỹ này.⁽¹⁰⁾

Hai là cần quy định linh hoạt về nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc đào tạo lại nghề cho người lao động khi doanh nghiệp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ theo Điều 17 Bộ luật lao động. Theo quy định, doanh nghiệp phải có trách nhiệm đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng họ vào những chỗ làm việc mới, nếu không thể giải quyết được việc làm mới thì phải cho người lao động thôi việc. Điều đó đã khiến cho doanh nghiệp tốn kém không ít thời gian, tiền bạc để đào tạo lại người lao động mà không còn nhu cầu sử dụng, trong khi đó người lao động cũng mất thời gian vô ích. Vì thế, trong trường hợp này, pháp luật nên quy định trách nhiệm của doanh nghiệp chỉ phải đào tạo lại những lao động mà họ sẽ sử dụng, còn những lao động không có khả năng sử dụng thì theo đề nghị của người lao động, doanh nghiệp trả kinh phí để họ tự tìm nghề cũng như các cơ sở đào tạo theo nhu cầu cá nhân phù hợp với yêu cầu của xã hội. Như thế sẽ đảm bảo hơn quyền và lợi ích của các bên và cũng sẽ giúp các doanh nghiệp thực hiện việc đào tạo lại có hiệu quả hơn.

Ba là cần có hướng dẫn thống nhất quy định bồi thường chi phí đào tạo nghề cho doanh nghiệp. Theo quy định tại khoản 3
(*Xem tiếp trang 46*)

(1). Xem: Chương III (khoản 2 Điều 20, Điều 21, 23, 24, 25) Bộ luật lao động (sửa đổi, bổ sung năm 2002, năm 2006, năm 2007); Điều 36 Luật giáo dục năm 2005; Chương V (từ Điều 55 đến Điều 57) Luật dạy nghề năm 2006; Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật giáo dục và Bộ luật lao động về dạy nghề.

(2). Chi phí dạy nghề gồm các khoản chi phí hợp lý cho người dạy, tài liệu, vật liệu thực hành, chi phí khấu hao nhà xưởng, máy móc thiết bị và các chi phí khác đã chi cho người học nghề. Xem khoản 3 Điều 37 Luật dạy nghề năm 2006.

(3). Xem: Khoản 2 Điều 23 Bộ luật lao động, Điều 17 Nghị định của Chính phủ số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương.

(4). Xem: Khoản 1 Điều 17 Bộ luật lao động; khoản 3 Điều 57 Luật dạy nghề; khoản 4 Điều 14 Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006.

(5). Xem: Điều 4 Nghị định của Chính phủ số 23/CP ngày 18/4/1996 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ.

(6). Theo thống kê của Bộ giáo dục và đào tạo, chỉ có 37% số sinh viên tốt nghiệp ra trường có việc làm nhưng không đáp ứng được yêu cầu công việc. Hầu hết các công ti phải mất 1 - 2 năm đào tạo lại. Xem: *Nội không với đào tạo không đạt chuẩn*, Báo lao động số 229 ngày 3/10/2007.

(7). Xem: Điều 23 Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006.

(8). Xem: Điều 37 Luật dạy nghề.

(9). Xem: Báo cáo "Top 200 doanh nghiệp hàng đầu Việt Nam" do cơ quan phát triển Liên hợp quốc UNDP công bố tháng 9/2007, theo Vietnamnet ngày 22/10/2007.

(10). Xem: ThS. Đỗ Thị Dung, "Quy định của pháp luật đối với doanh nghiệp trong hoạt động phát triển dạy nghề", Tạp chí luật học, số 5/2009, tr. 3.

tác phẩm được công bố, sử dụng; quyền công bố hoặc cho phép người khác công bố tác phẩm; quyền bảo vệ sự toàn vẹn của tác phẩm, không cho người khác sửa chữa, cắt xén, xuyên tạc tác phẩm.

Nhóm được bảo vệ không phụ thuộc vào yêu cầu bao gồm: Quyền được đảm bảo an toàn về tính mạng, sức khỏe, thân thể; quyền được bảo vệ nhân phẩm; quyền được hưởng sự chăm sóc giữa các thành viên trong gia đình.

Việc phân loại này có ý nghĩa trong việc xác định cơ chế bảo vệ hiệu quả các quyền nhân thân. Đối với các quyền nhân thân thuộc nhóm thứ nhất thì chủ thể quyền chính là người đánh giá xem các quyền nhân thân của mình có bị xâm phạm hay không, tự quyết định có yêu cầu chấm dứt hành vi xâm phạm hay không. Nhà nước sẽ chỉ can thiệp và bảo vệ khi có yêu cầu. Trong cuộc sống hàng ngày diễn ra vô số các vụ xúc phạm danh dự, nhân phẩm nhưng số vụ án liên quan đến xâm phạm danh dự mà toà án giải quyết thì không nhiều, bởi lẽ chỉ khi nào có yêu cầu của chủ thể quyền thì Nhà nước mới can thiệp. Yêu cầu ở đây có thể là của chính chủ thể quyền hay của những người thân thích (khi chủ thể quyền không còn nữa hoặc không đầy đủ năng lực hành vi dân sự).

Nhưng đối với các quyền nhân thân thuộc nhóm thứ hai thì Nhà nước sẽ chủ động can thiệp, chống lại hành vi xâm phạm ngay cả khi không có yêu cầu. Ví dụ như các hành vi xâm phạm tính mạng, sức khỏe, thân thể của người khác, các hành vi bạo lực, xâm phạm nhân phẩm hay các hành vi xâm phạm quyền được hưởng sự chăm sóc của trẻ em... /.

QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP... (tiếp theo trang 7)

Điều 24, khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động, khoản 3 Điều 37 Luật dạy nghề thì trường hợp doanh nghiệp nhận người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp, nếu người học nghề không làm việc theo cam kết thì phải bồi thường chi phí dạy nghề. Mức bồi thường do hai bên thoả thuận (được xác định trong hợp đồng học nghề).

Tuy nhiên, theo Điều 13 Nghị định của Chính phủ số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp khi chưa làm việc hết thời hạn đã cam kết với doanh nghiệp trong hợp đồng học nghề không phải bồi thường chi phí dạy nghề. Hướng dẫn này trái với các điều luật trên và thiếu sức thuyết phục trong trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng lao động không do lỗi của người sử dụng lao động. Vì thế đã gây không ít khó khăn, tổn thất cho các doanh nghiệp, nhất là khi người lao động bỏ đi làm việc cho doanh nghiệp khác.

Bốn là cần đảm bảo tính liên thông về các cấp độ đào tạo trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo lại nghề cho người lao động tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải đảm bảo cho người học nghề khi chuyển từ trình độ đào tạo thấp lên trình độ cao hơn cùng ngành nghề hoặc khi chuyển sang học ngành nghề, trình độ đào tạo khác thì không phải học lại những nội dung đã học. Như vậy sẽ tránh được lãng phí về thời gian, tiền bạc, tạo điều kiện cho người học nghề có cơ hội học tập suốt đời mà không ảnh hưởng tới thu nhập, việc làm của họ./.