

QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP TRONG HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN DẠY NGHỀ

ThS. ĐỖ THỊ DUNG *

1. Đào tạo nghề ở Việt Nam chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của sự phát triển và hội nhập hiện nay. Nhận thức rõ vấn đề này, Đảng ta đã khẳng định trong Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2010 là: *"phải đặc biệt nâng cao chất lượng dạy nghề, gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng, mở rộng mạng lưới đào tạo nghề, đẩy nhanh công tác xã hội hoá về đào tạo nghề"*.⁽¹⁾

Như vậy, Đảng và Nhà nước ta hiện nay rất quan tâm tới công tác đào tạo nghề, đặc biệt là công tác xã hội hoá về đào tạo nghề nhằm vận động sự tham gia rộng rãi của các tầng lớp nhân dân, các cơ quan nhà nước, các tổ chức kinh tế, đặc biệt là các doanh nghiệp trong việc đa dạng hoá các hình thức hoạt động và mở rộng các nguồn đầu tư cho hoạt động đào tạo nghề. Pháp luật lao động và đào tạo nghề hiện hành đã thể chế hoá khá đầy đủ và toàn diện chủ trương này của Đảng. Ngoài việc quy định vai trò, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức chính trị-xã hội, mọi công dân trong xã hội, tại khoản 2 Điều 20, Điều 21, Điều 25 Bộ luật lao động; Điều 55, 56 Luật dạy nghề; Điều 36 Luật giáo dục và Điều 12 Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP đã quy định doanh nghiệp với tư cách là chủ thể có vai trò và trách nhiệm tham gia trực tiếp vào các hoạt động phát triển dạy

nghề. Theo đó, doanh nghiệp vừa là cơ sở đào tạo nghề, vừa là cơ sở sử dụng nhân lực, vừa có quyền tham gia các hoạt động phát triển dạy nghề khác trong mối quan hệ chặt chẽ với cơ quan quản lý nhà nước và với các cơ sở dạy nghề khác.

2. Nội dung của pháp luật đối với doanh nghiệp trong hoạt động phát triển dạy nghề thể hiện ở một số điểm sau:

Một là doanh nghiệp cung cấp thông tin về nhu cầu ngành nghề đào tạo và sử dụng lao động của doanh nghiệp cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Thông tin về nhu cầu đào tạo và sử dụng lao động của doanh nghiệp gồm các vấn đề: các ngành nghề cần đào tạo, số lượng đào tạo, trình độ đào tạo; số lượng, trình độ lao động sử dụng trong doanh nghiệp... Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cần cung cấp thêm các thông tin về sự phù hợp của các chương trình đào tạo, những nội dung cần cải tiến, bổ sung hoặc thay đổi theo yêu cầu của doanh nghiệp. Những thông tin này giúp cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương nắm được nhu cầu đào tạo nghề của các doanh nghiệp cũng như các nghề mới, xác định và phát triển danh mục nghề cần đào tạo, các cấp trình độ, cụ thể về số lượng,

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

chất lượng để báo cáo cơ quan có thẩm quyền xây dựng kế hoạch, quy hoạch mạng lưới đào tạo. Đồng thời xây dựng, sửa đổi, bổ sung chương trình đào tạo cho phù hợp. Từ đó, định hướng về chỉ tiêu tuyển sinh phù hợp cho các cơ sở đào tạo nghề ở địa phương, trong đó có doanh nghiệp.

Quy định như vậy không chỉ khắc phục được tình trạng đào tạo tràn lan, không có trọng điểm và người lao động được đào tạo không có việc làm mà còn góp phần hạn chế được tình trạng đào tạo thiên về lí thuyết, không gắn với thực tiễn. Đào tạo nghề phải xuất phát từ nhu cầu của doanh nghiệp và của thị trường. Kinh nghiệm của các nước công nghiệp phát triển trên thế giới như Nhật Bản, Đức, Pháp từ lâu đã khẳng định điều này.

Hai là doanh nghiệp thành lập cơ sở dạy nghề hoặc liên kết dạy nghề với các cơ sở dạy nghề. Để trực tiếp phục vụ cho nhu cầu sử dụng lao động trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và phục vụ cho nhu cầu xã hội, đáp ứng quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề cho mọi công dân, pháp luật quy định các doanh nghiệp được quyền thành lập cơ sở dạy nghề ở mọi cấp độ đào tạo khi có đủ điều kiện.

Doanh nghiệp thành lập cơ sở dạy nghề sẽ có nhiều thuận lợi hơn so với các cơ sở dạy nghề khác vì đã có sẵn hệ thống máy móc, thiết bị. Đây được coi là lợi thế số một, bởi đào tạo nghề nhất thiết phải có đầy đủ trang thiết bị cho người học nghề thực hành - điều mà không phải cơ sở đào tạo nghề nào cũng có được. Lợi thế thứ hai là doanh nghiệp có đội ngũ hướng dẫn thực hành nghề nhiều kinh nghiệm do họ thường xuyên được

tiếp cận với những kĩ thuật và công nghệ mới. Lợi thế thứ ba là doanh nghiệp trực tiếp đào tạo sẽ thuận lợi và chủ động trong việc tuyển chọn và sử dụng được đội ngũ lao động phù hợp với yêu cầu. Vì vậy, việc khuyến khích các doanh nghiệp thành lập cơ sở dạy nghề là chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước.⁽²⁾ Việc khuyến khích này được thể hiện thông qua các chế độ, chính sách cụ thể. Ngoài các chính sách chung đối với mọi cơ sở dạy nghề là được ưu tiên trong giao hoặc cho thuê đất; ưu tiên về cơ sở vật chất; ưu đãi về tín dụng; được miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật; miễn thuế đối với sản phẩm được tạo ra từ hoạt động dạy nghề phục vụ cho cơ sở dạy nghề⁽³⁾ thì doanh nghiệp còn được trừ để tính thu nhập chịu thuế theo quy định của pháp luật đối với các khoản chi phí về đầu tư, các chi phí hợp lí để duy trì hoạt động của cơ sở dạy nghề nhằm mục đích trực tiếp phục vụ cho sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; chi phí dạy nghề cho người lao động được tuyển dụng vào làm việc cho doanh nghiệp.⁽⁴⁾

Trường hợp doanh nghiệp thành lập cơ sở dạy nghề dành cho người tàn tật, khuyết tật (cơ sở thường xuyên có ít nhất 70% người học là người tàn tật, khuyết tật) thì ngoài những ưu đãi trên, các doanh nghiệp còn được Nhà nước hỗ trợ về tài chính để đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề, được giao đất không thu tiền hoặc thuê đất ở nơi thuận lợi cho việc học nghề của người tàn tật, khuyết tật;⁽⁵⁾ được vay vốn từ quỹ việc làm dành cho người tàn tật. Những quy định này không chỉ nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tích cực thực hiện các hoạt động phát triển dạy

nghề mà còn kết hợp hài hoà giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội, giúp người lao động nói chung, người tàn tật, khuyết tật nói riêng có trình độ nghề phù hợp với khả năng lao động của họ để họ tự tạo việc làm, tìm kiếm việc làm, ổn định đời sống.

Trường hợp doanh nghiệp không có khả năng mở cơ sở dạy nghề thì có thể liên kết dạy nghề với các cơ sở dạy nghề theo phương thức dạy lý thuyết tại cơ sở dạy nghề, dạy thực hành tại doanh nghiệp. Vấn đề liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở dạy nghề được coi là xu thế chung của các nước có nền công nghiệp phát triển như Đức, Nhật, Pháp... Ở nước ta, pháp luật về đào tạo nghề đã từ lâu đề cập vấn đề này nhưng chưa khi nào và chưa bao giờ được các doanh nghiệp quan tâm như hiện nay. Trong các diễn đàn doanh nghiệp, trong nhiều cuộc hội nghị, hội thảo... nhiều lần doanh nghiệp và cơ sở dạy nghề cùng các cơ quan có thẩm quyền đã trao đổi về nội dung này, bởi đây được coi là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề.

Việc doanh nghiệp liên kết đào tạo theo phương thức dạy lý thuyết tại cơ sở dạy nghề, dạy thực hành tại doanh nghiệp có nhiều ưu điểm: Đối với người học nghề, củng cố những kiến thức lý thuyết từ đó giúp nâng cao kỹ năng nghề; được thực hành trên các máy móc, thiết bị sản xuất mà sau khi ra trường họ sẽ phải sử dụng; học hỏi được nhiều kinh nghiệm từ các kỹ sư, thợ giỏi của doanh nghiệp; được trực tiếp làm việc trong điều kiện lao động sản xuất của doanh nghiệp nên người học nghề sớm rèn luyện ý thức kỷ luật lao động, hình thành tác phong

lao động công nghiệp; có nhiều cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Đối với doanh nghiệp, sử dụng các máy móc, thiết bị mà cơ sở dạy nghề không có để người học nghề thực hành; có cơ hội tuyển chọn được những lao động giỏi, có tay nghề cao, ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp phù hợp với yêu cầu của từng vị trí sản xuất trong doanh nghiệp; sử dụng được sức lao động của những người học nghề trong thời gian tập nghề với giá rẻ. Đối với cơ sở dạy nghề, cập nhật, bổ sung, cải tiến kịp thời các chương trình đào tạo; có kế hoạch phù hợp trong việc đào tạo, tuyển sinh; có cơ hội nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và nâng cao uy tín của cơ sở dạy nghề.

Xuất phát từ những ưu điểm này, các doanh nghiệp hiện nay đều liên kết với các cơ sở dạy nghề trong và ngoài nước và ngược lại các cơ sở đào tạo nghề cũng đã bước đầu gắn kết với doanh nghiệp để đưa người học nghề đến thực hành, thực tập nghề và để giải quyết đầu ra. Việc liên kết đào tạo nghề phải tuân theo đầy đủ các quy định của pháp luật. Cụ thể, cơ sở đào tạo chỉ được nhận liên kết đào tạo những ngành, nghề thuộc lĩnh vực được phép đào tạo của cơ sở ghi trong giấy chứng nhận đăng ký hoạt động và việc nhận liên kết đào tạo không vượt quá khả năng bảo đảm về phòng học, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề. Việc liên kết đào tạo phải được thoả thuận cụ thể trong hợp đồng liên kết đào tạo giữa các bên theo đúng thẩm quyền và trách nhiệm mà pháp luật quy định. Những hành vi nhận liên kết đào tạo không được phép của cơ quan có thẩm quyền hoặc liên kết đào tạo với tổ chức, cá nhân không

có tư cách pháp nhân về dạy nghề đều là hành vi vi phạm pháp luật.⁽⁶⁾

Ba là doanh nghiệp tham gia xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề và đánh giá kỹ năng nghề quốc gia. Theo quy định của Luật dạy nghề, tiêu chuẩn kỹ năng nghề quy định về mức độ thực hiện và yêu cầu kiến thức, kỹ năng, thái độ cần có để thực hiện các công việc của một nghề. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia là cơ sở để đánh giá trình độ của người lao động, theo đó người sử dụng lao động bố trí công việc, trả lương hợp lý cho người lao động. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia còn là căn cứ để xây dựng chương trình dạy nghề phù hợp với yêu cầu của sản xuất kinh doanh, từ đó góp phần nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực nghề nghiệp.⁽⁷⁾

Việc thực hiện xây dựng, ban hành tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia và tổ chức thực hiện việc đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia được pháp luật quy định theo những nguyên tắc, quy trình chặt chẽ và khoa học với sự tham gia của các bộ, ban, ngành. Trong đó doanh nghiệp được quyền tham gia trong hai giai đoạn: xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề và đánh giá kỹ năng nghề đối với những nghề liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Quy định này đã cụ thể phương châm chuẩn hoá, hiện đại hoá các trình độ đào tạo trên cơ sở vì doanh nghiệp, xuất phát từ doanh nghiệp. Đây là điều hợp lý, bởi hơn ở đâu hết các doanh nghiệp là nơi trực tiếp sử dụng các trang thiết bị, máy móc, công nghệ hiện đại vào sản xuất, kinh doanh và hơn ai hết, với tư cách là người quản lý quá trình lao

động của người lao động, doanh nghiệp nắm vững về các kỹ năng của người lao động nên chắc chắn sẽ đưa ra các tiêu chuẩn phù hợp. Vì thế, doanh nghiệp sẽ đánh giá kỹ năng nghề của người lao động một cách khách quan, công bằng hơn.

Bốn là doanh nghiệp tham gia hỗ trợ kinh phí, trang thiết bị cho dạy nghề. Để phát triển các hoạt động dạy nghề, ngoài các hoạt động trên, doanh nghiệp cũng cần thiết tham gia hỗ trợ kinh phí, trang thiết bị cho hoạt động dạy nghề, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho chính doanh nghiệp và cho thị trường.

Ở các nước trên thế giới, đặc biệt là Trung Quốc - nước mới phát triển được nguồn nhân lực có chất lượng cao, đã thực hiện rất hiệu quả nội dung này. Đó là trường hợp doanh nghiệp trực tiếp dạy nghề cho người lao động thì phải chịu các chi phí về dạy nghề cho họ. Trường hợp doanh nghiệp không có điều kiện để dạy nghề tại doanh nghiệp thì phải nộp cho chính quyền một khoản chi phí để phục vụ việc dạy nghề. Hoặc ở Hàn Quốc, trường hợp doanh nghiệp tuyển dụng lao động tại các cơ sở đào tạo thì căn cứ vào số lượng lao động tuyển dụng được để trả tiền đào tạo cho cơ sở đào tạo nghề. Về nguyên tắc, như vậy là rất hợp lý vì doanh nghiệp là nơi chủ yếu sử dụng người lao động đã được đào tạo nên phải có trách nhiệm góp phần trang trải các chi phí đào tạo nghề. Hơn nữa trong điều kiện nước ta hiện nay, kinh phí nhà nước còn eo hẹp, cần thiết có sự chung tay của xã hội và các doanh nghiệp vào công cuộc này, tạo điều kiện để người lao động có cơ hội học nghề.

3. Sau đây là một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp trong hoạt động phát triển dạy nghề:

Thứ nhất, cần phát triển hệ thống thông tin về ngành nghề và thông tin về nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp. Hiện nay, nhu cầu về ngành nghề cần đào tạo và sử dụng lao động của các doanh nghiệp rất lớn song điều quan trọng là làm sao để các cơ sở đào tạo và cả người lao động biết được điều này. Một trong các nguyên nhân của vấn đề “cung” lao động không gặp “cầu” lao động đó là do các bên không có thông tin về nhau. Vì thế, cùng với việc nghiên cứu kỹ về nhu cầu ngành nghề cần đào tạo của các doanh nghiệp, các cơ quan quản lý nhà nước phải có cơ chế trao đổi thông tin giữa doanh nghiệp - cơ sở đào tạo nghề - người lao động. Như vậy sẽ giúp các cơ sở đào tạo có kế hoạch tuyển sinh và đào tạo các ngành nghề phù hợp với doanh nghiệp. Người học nghề sẽ tìm được ngành nghề phù hợp với khả năng, sở thích, điều kiện của mình và doanh nghiệp sẽ tuyển chọn được những lao động phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh.

Thứ hai, cần thiết quy định quỹ hỗ trợ đào tạo nghề cho các doanh nghiệp. 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 không phải doanh nghiệp nào cũng có khả năng này. Vì thế đòi hỏi Nhà nước phải hỗ trợ kinh phí để đầu tư cho hoạt động đào tạo nghề 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. Mức phí đóng từ 1,0% - 1,5% quỹ lương của doanh nghiệp. Vấn đề này đã được các nước trên thế giới thực hiện từ rất lâu. Chẳng hạn ở Pháp, số tiền doanh nghiệp phải đóng là 1,1% quỹ lương của doanh nghiệp. Trung Quốc quy định tỉ lệ này là 1,5% tổng mức tiền lương của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp tự đào tạo sẽ được Nhà nước thanh toán các chi phí từ quỹ này. Nếu các doanh nghiệp nhận lao động đã đào tạo từ các cơ sở đào tạo nghề thì quỹ hỗ trợ đào tạo nghề sẽ trả tiền đào tạo cho các cơ sở đào tạo nghề. Ngoài ra, quỹ hỗ trợ đào tạo nghề cũng sẽ trả các chi phí để đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ chứ không trao trách nhiệm này cho doanh nghiệp như hiện nay.

(Xem tiếp trang 15)

-
- (1). Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo 2001 - 2010, Hội nghị Ban chấp hành trung ương Đảng lần thứ 6 khoá IX.
 - (2). Trong Chiến lược phát triển giáo dục và đào tạo giai đoạn 2008 - 2010, Đảng và Nhà nước ta đặc biệt khuyến khích các doanh nghiệp mở các lớp dạy nghề.
 - (3). Xem: Điều 53 Luật dạy nghề; Điều 22 Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006.
 - (4). Xem: Khoản 5 Điều 55 Luật dạy nghề; Điều 23 Nghị định của Chính phủ số 139/2006/NĐ-CP ngày 20/11/2006.
 - (5). Xem: Điều 70 Luật dạy nghề.
 - (6). Xem: Điều 20 Nghị định của Chính phủ số 73/2006/NĐ-CP ngày 31/7/2006 quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực dạy nghề.
 - (7). Xem: Điều 80 Luật dạy nghề.

tắc “quyền và nghĩa vụ công dân do hiến pháp và luật quy định”. Từ Pháp lệnh xử lý vi phạm hành chính năm 1995 đã bước đầu tuân thủ nguyên tắc này khi xác định chỉ còn Chính phủ được quyền quy định. Việc ban hành Bộ luật xử phạt hành chính, tức văn bản luật do Quốc hội ban hành quy định toàn bộ các vấn đề xử phạt vi phạm hành chính là hoàn toàn phù hợp với xu thế chung và nguyên tắc hiến định đó./.

(1). Chế tài xử phạt hành chính là một trong hai bộ phận cơ bản cấu thành chế tài hành chính bao gồm chế tài khuyến khích (khen thưởng) và chế tài xử phạt. Một số tác giả xem xét chế tài hành chính chỉ ở khía cạnh xử phạt (ví dụ như: Vũ Thư, *Chế tài hành chính: lý luận và thực tiễn*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000), theo chúng tôi là chưa đầy đủ.

(4). Trong tất cả các văn bản về xử phạt hành chính từ năm 1945 đến nay đều quy định hình thức phạt này.

(5). Cũng có ý kiến cho rằng trong xử phạt hành chính rất khó để quy định định lượng chi li các mức phạt. Điều này là đúng nhưng muốn thế phải quy định mức phạt thấp có tính đại trà chứ quy định mức phạt cao như hiện nay mà không chia nhỏ khung phạt thì sẽ dễ làm thiệt hại đến công dân, tổ chức.

(6). Ví dụ, Pháp lệnh xử phạt vi phạm hành chính không quy định hình thức phạt bổ sung tạm giữ xe đến 15 ngày và 30 ngày (mà chỉ coi tạm giữ phương tiện là biện pháp ngăn chặn với thời hạn 10 ngày, trường hợp cần kéo dài thì tối đa không quá 60 ngày) và bấm lỗ đánh dấu số lần vi phạm lên giấy phép lái xe nhưng tại Nghị định số 15/2003/NĐ-CP ngày 19/2/2003 của Chính phủ (Điều 15) đã quy định hai hình thức phạt bổ sung này.

(7). Ở Liên Xô trước đây và Liên bang Nga hiện nay đã có quy định trực tiếp ngay trong Bộ luật về vi phạm hành chính rằng: những hình thức xử phạt chỉ do luật của Liên bang Xô viết và luật của Liên bang Nga quy định (Xem: Điều 24 Bộ luật về vi phạm hành chính năm 1984 với những sửa đổi bổ sung đến năm 1998. Tạp chí Đạo luật, 9/1998, tiếng Nga).

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

Thứ ba, cần quy định cụ thể về liên kết đào tạo nghề và mối liên hệ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề. Sự liên kết dạy nghề giữa doanh nghiệp với cơ sở dạy nghề đều xuất phát từ lợi ích các bên đồng thời đều hướng tới mục tiêu chung trong phát triển sự nghiệp dạy nghề. Tuy nhiên hiện nay, việc liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp với cơ sở dạy nghề ở nước ta chủ yếu là tự phát nên còn nhiều hạn chế, lỏng lẻo cả về trách nhiệm và quyền lợi. Vì thế, trong cơ chế thị trường, do yêu cầu của cạnh tranh và hội nhập, sự liên kết này phải được thể chế hoá bằng những văn bản pháp quy. Trong đó cũng cần thiết quy định cụ thể các lĩnh vực chính trong mối quan hệ giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo nghề. Có như vậy thì mối quan hệ này mới có thể phát triển nhanh chóng và bền vững để góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo trong bối cảnh hiện nay.

Thứ tư, tăng cường hợp tác quốc tế giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nước ngoài. Hợp tác quốc tế là con đường ngắn nhất và hiệu quả nhất để tiếp cận với khoa học, công nghệ các nước tiên tiến. Vì thế doanh nghiệp cần xây dựng mối liên hệ chặt chẽ với các cơ sở đào tạo nghề và các doanh nghiệp ở nước ngoài để đưa người lao động đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề ở nước ngoài hoặc đào tạo tại chỗ với sự hướng dẫn của các chuyên gia nước ngoài. Có như thế, doanh nghiệp mới có thể có được đội ngũ lao động đáp ứng được yêu cầu kỹ thuật hiện đại, theo kịp trình độ phát triển công nghệ cao của thế giới./.