

XÂY DỰNG VÀ ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH AN TOÀN LAO ĐỘNG VÀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU SẢN XUẤT TẬP TRUNG: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

Nguyễn Thị Kim Dung*

Trần Thị Thu Hương**

Vào giữa những thập niên 1950 và 1960, lý thuyết kinh tế về hiện đại hóa đã có ảnh hưởng rất lớn tới chính sách phát triển kinh tế ở rất nhiều nước. Điều này thể hiện qua việc khuyến khích công nghiệp hóa đất nước bằng cách theo đuổi chiến lược thay thế nhập khẩu và xây dựng rất nhiều khu công nghiệp sản xuất tập trung (SXTT) và các nhà máy. Trên thế giới, các khu SXTT đã xuất hiện từ đầu thập kỷ 1970 và nhanh chóng trở thành những khu vực có sức mạnh thu hút được nhiều vốn đầu tư trong và ngoài nước. Việc khuyến khích thành lập và mở rộng phạm vi hoạt động của các khu SXTT trở thành chính sách phát triển kinh tế căn bản của nhiều nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Các khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) là nơi tạo ra cơ hội việc làm cho nhiều người lao động, đặc biệt là lao động trẻ từ nông thôn và lao động nữ. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt tích cực của các khu SXTT, có không ít các quan ngại đã được bày tỏ liên quan tới việc thực thi các quyền của người lao động làm việc trong các khu này, trong đó nổi lên hai vấn đề liên quan tới an toàn lao động nơi làm việc và đào tạo nghề cho người lao động.

1. Kinh nghiệm về xây dựng và áp dụng chính sách an toàn lao động của Xingapo

Theo tính toán của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hàng năm trên thế giới có khoảng 337 triệu tai nạn trong quá trình làm việc và khoảng 2 triệu người đang đối diện với nguy cơ bệnh tật do công việc mang lại. Còn theo số liệu của Liên đoàn Dệt may và Da giày (ITGLWF), số lao động bị chết trong quá trình làm việc là khoảng 2 triệu người và có tới 270 triệu vụ tai nạn nghề nghiệp và 160 triệu mắc bệnh nghề nghiệp hàng năm. Việc thực hiện đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động kém đồng nghĩa với việc tạo ra gánh nặng lớn về tài chính. Cũng theo ước tính của ILO, gần 1.250 triệu USD là khoản chi phí hàng năm để chi cho việc bồi thường lao động, thiếu thời gian làm việc, gián đoạn sản xuất và thuốc men chữa trị (ILO, 2008). ILO cũng đã đưa ra cảnh báo về mức độ tai nạn lao động ngày càng tăng ở các nước đang phát triển.

* Nguyễn Thị Kim Dung, Thạc sĩ, Phó trưởng ban, Ban Thể chế kinh tế, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.

** Trần Thị Thu Hương, Thạc sĩ kinh tế, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.

Ở nhiều nước đang phát triển, Chính phủ các nước thường có rất ít hoặc không có các quy định, chính sách và/hoặc sự giám sát chặt chẽ đối với vấn đề an toàn lao động tại nơi làm việc và sức khỏe cho người lao động, đặc biệt trong các khu SXTT. Trong khi đó, dưới sức ép cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ đã khiến cho nhiều doanh nghiệp dường như đặt vấn đề đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe người lao động ở phía sau. Các tai nạn nghề nghiệp vẫn trở thành đề tài gây lo lắng trong nhiều khu SXTT, đặc biệt là ở các doanh nghiệp dệt may, da giày và điện tử. Các tai nạn nghề nghiệp thường do nguyên nhân bị dị ứng các loại hoá chất, bị quá căng thẳng, mệt mỏi do công việc đơn điệu, lặp đi lặp lại,... Nguy cơ ảnh hưởng không tốt tới sức khỏe mà người lao động phải đối mặt rất lớn do thiếu trang thiết bị an toàn lao động, chỗ nghỉ ngơi giữa ca không phù hợp, các hỗ trợ phục vụ vệ sinh cá nhân chưa tốt, hệ thống thoát hiểm khi gặp sự cố cháy, nổ thiếu hoặc bị khóa,...

Đã có rất nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng, việc đảm bảo an toàn lao động và sức khỏe cho người lao động là hết sức quan trọng. Việc cung cấp các thiết bị hỗ trợ lao động và dịch vụ chăm sóc sức khỏe tốt sẽ giúp củng cố lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, cải thiện năng suất lao động, đồng thời giảm thiểu sự vắng mặt và tỷ lệ quay vòng lao động. Dưới đây là kinh nghiệm thành công của Xingapo trong việc giảm tỷ lệ tai nạn lao động tại nơi làm việc.

Những cố gắng của Chính phủ Xingapo trong việc đạt tới mục tiêu giảm thiểu tai nạn lao động và tăng cường sức khỏe cho người lao động đã và đang thu được kết quả khả quan. Sau khi thống nhất khung về an toàn lao động và sức khỏe năm 2005, cùng với việc ban hành Đạo luật về 'nơi làm việc, an toàn và sức khỏe' năm 2006, Xingapo đã chứng kiến sự thay đổi

lớn, đó là tỷ lệ lao động chết trong quá trình làm việc giảm từ 4,9 người/100.000 lao động năm 2004 xuống còn 3,1 người/100.000 lao động¹.

Hiện nay, Bộ Nhân lực (Ministry of Manpower - MOM) và Hội đồng tư vấn về An toàn lao động và sức khỏe (WSHAC) cùng nhau xây dựng chiến lược quốc gia về sức khỏe và an toàn lao động tại nơi làm việc (trong vòng 10 năm), trong đó chiến lược nhấn mạnh tới bốn vấn đề lớn cần được cải cách, đó là: năng lực; luật pháp; khuyến khích và trao thưởng; và hợp tác. Theo ông Jukka Takala - giám đốc tổ chức an toàn và sức khỏe nơi làm việc châu Âu - đã nhận định 'Xingapo là nước châu Á đầu tiên đưa ra chiến lược quốc gia toàn diện về an toàn nơi làm việc và nước này có thể sẽ trở thành tấm gương cho nhiều nước khác'.

Bộ Nhân lực và Hội đồng tư vấn về An toàn lao động và sức khỏe đã đưa ra một số ý tưởng nhằm khuyến khích doanh nghiệp quan tâm tới vấn đề an toàn nơi làm việc, đưa vấn đề an toàn vào sở hữu của doanh nghiệp. MOM và WSHAC còn cung cấp nhiều thông tin có tính mục tiêu thông qua các trang web điện tử và các tập san hàng quý. Bên cạnh đó, để giúp các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ trong việc tăng cường an toàn nơi làm việc, WSHAC đã đưa ra một chương trình đặc biệt với tên gọi "bizSAFE". Chương trình này hướng vào hỗ trợ cho khoảng 130.000 doanh nghiệp thông qua từng bước nâng cao năng lực quản lý an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc. Ngoài ra, MOM cũng đưa ra một chương trình mới dựa vào sự cam kết (hay còn gọi là ProBE) với mục tiêu là giúp các doanh nghiệp học tập và rút ra kinh nghiệm từ các vụ tai nạn quá khứ nhằm làm giảm tỷ lệ lao động bị chết và thương trong quá trình làm việc. Năm 2006, chương trình ProBe đã trung vào một số loại công việc có rủi ro cao, sản

xuất kim loại, công việc với không gian làm việc chật hẹp và kết quả là đã giảm 33% số lượng các vụ tai nạn chết người so với năm 2005. Năm 2007, chương trình ProBe hướng sự tập trung vào một số công việc có liên quan tới độ cao, công việc sử dụng các thiết bị lên xuống và công việc trong môi trường ồn ào.

Tháng 4/2006, Chính phủ Xingapo đã cho thành lập Quỹ Hỗ trợ Quản lý rủi ro với số vốn ban đầu là 5 triệu đô la Xingapo (S\$) và vận hành Quỹ trong thời gian 3 năm. Tuy nhiên, đến 7/2007, Bộ Nhân lực đã thông báo Quỹ Hỗ trợ Quản lý rủi ro được tăng thêm 8 triệu đô la Xingapo. Theo Bộ Nhân lực, Quỹ Hỗ trợ sẽ giúp cho khoảng 3.000 doanh nghiệp khởi động chương trình quản lý rủi ro tai nạn lao động.

Đạo luật về "Nơi làm việc, an toàn và sức khỏe" có hiệu lực từ ngày 1/3/2006 và thay thế Đạo luật Xí nghiệp. So với Đạo luật Xí nghiệp, Đạo luật về Nơi làm việc, an toàn và sức khỏe có rất nhiều sự thay đổi, chỉ trừ vai trò của Bộ Nhân lực trong việc điều tra các vụ tai nạn, bệnh nghề nghiệp là không có sự thay đổi. Những thay đổi cơ bản được nêu trong Đạo luật mới đều dựa trên 3 nguyên tắc chính, đó là: (i) các biện pháp tiên phong để đảm bảo an toàn nơi làm việc theo hướng khuyến khích phòng ngừa, ngăn chặn hơn là giải quyết các vấn đề xảy ra; (ii) khuyến khích sự tham gia của các doanh nghiệp nắm bắt các tiêu chuẩn về an toàn nơi làm việc và sức khỏe nghề nghiệp hơn là bắt ép, cưỡng chế theo các quy định luật pháp; và (iii) trách nhiệm đảm bảo an toàn nơi làm việc được chia sẻ cho tất cả các chủ thể (doanh nghiệp và người lao động).

Mục tiêu của Đạo luật mới là nhằm giảm số lượng các tai nạn lao động tại nơi làm việc thông qua việc đưa ra mức phạt cao hơn cho các hành vi quản lý an toàn và sức khỏe lao động kém và thiếu biện

pháp giảm rủi ro tại nguồn. Theo quy định trong Đạo luật mới, mức phạt tiền cho các doanh nghiệp và các cá nhân không thực hiện tốt quy định về an toàn lao động và sức khỏe từ 70.000 - 100.000 đô Xingapo. Mức phạt cao nhất cho các doanh nghiệp trong trường hợp tai nạn chết người là S\$500.000 và mức phạt cao nhất cho cá nhân là S\$200.000 hoặc/và 2 năm tù giam, trong khi đó mức phạt cao nhất đối với trường hợp vi phạm pháp luật dẫn tới thiệt hại về người theo Đạo luật cũ là 50.000 S\$. Trong vòng 17 tháng kể từ khi Đạo luật mới được thông qua, đã 8 công ty và 3 cá nhân bị buộc tội. Công ty bị buộc tội đầu tiên là Công ty trách nhiệm hữu hạn Leelloys (công trình hàng hải). Công ty đã phải trả một khoản tiền phạt do bất cẩn đã để một người công nhân bị chết trong quá trình làm việc, đồng thời người quản lý và giám sát công nhân bị chết (tên Low) cũng bị kết án vào tù. Một trường hợp khác, Công ty Takenaka cũng đã bị phạt 70.000 S\$ sau khi đoàn thanh tra, giám sát an toàn lao động đến làm việc tại công ty và đoàn thanh tra đã chỉ ra một vài vi phạm pháp luật về an toàn nơi làm việc tại công ty, mặc dù ở thời điểm đó công ty vẫn chưa xảy ra trường hợp tai nạn lao động nào.

Bên cạnh thay đổi lớn về Đạo luật nơi làm việc, an toàn và sức khỏe (2006), các sáng kiến, chương trình về cuộc sống nơi làm việc (work-life) thường xuyên được đưa ra bàn luận. Các cuộc bàn luận thường có sự tham gia của Hội đồng ba bên và Hiệp hội giới chủ. Ví dụ, ngày 24/7/2007 cuộc tọa đàm về cuộc sống - công việc nơi làm việc đã thu hút hơn 500 chủ sử dụng lao động, (phần lớn là các nhà quản lý cấp cao và giám đốc nhân sự) và các chuyên gia địa phương và quốc tế cũng chia sẻ các kinh nghiệm thực hành tốt và thảo luận các vấn đề nhằm phát triển và thể chế hóa các chương trình cuộc sống - việc làm nơi làm việc. Ngoài

ra, Quỹ Cuộc sống - công việc ở nơi làm việc được thành lập 8/2004 nhằm hỗ trợ cho giới chủ sử dụng lao động thực hiện các chương trình về cuộc sống - công việc nơi làm việc và Quỹ này đã tài trợ cho khoảng trên 400 doanh nghiệp. Tiến tới Quỹ sẽ hỗ trợ cho trên 1.000 doanh nghiệp.

2. Kinh nghiệm về xây dựng và áp dụng chính sách đào tạo nghề cho người lao động của Nhật Bản

Nguồn vốn con người là một nguồn lực vô cùng quan trọng, mang tính chiến lược không chỉ cho doanh nghiệp mà cả quốc gia. Để tăng cường năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, hầu hết các quốc gia đều đặt mục tiêu phát triển nguồn nhân lực như là chiến lược sống còn cho phát triển kinh tế đất nước, và rất nhiều doanh nghiệp cho rằng phát triển nguồn nhân lực là một trong các cách tích lũy vốn tư bản cho doanh nghiệp. Ngày nay, rất nhiều nghiên cứu cho rằng Chính phủ nên rút khỏi vai trò đầu tàu trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo mà thay vào đó nên hỗ trợ, tạo sự gắn kết các hệ thống phát triển kỹ năng. Chính phủ có thể thực hiện nhiệm vụ này thông qua việc ban hành khung khổ pháp luật cần thiết và tạo môi trường thuận lợi cho phát triển kỹ năng nghề nghiệp.

Nhật Bản trở thành một cường quốc kinh tế lớn mạnh trên thế giới sau chiến tranh thế giới thứ II. Một trong những nhân tố hết sức quan trọng giúp cho sự tăng trưởng kinh tế đầy ấn tượng ở Nhật Bản là hệ thống đào tạo hướng nghiệp của Nhật Bản. Bên cạnh sự thịnh vượng về kinh tế, một hệ thống phát triển nguồn nhân lực hữu hiệu cũng đã dần dần được thành lập ở Nhật Bản. Hiện nay, hệ thống phát triển nguồn nhân lực ở Nhật Bản vẫn được coi là một trong những mẫu hình thành công nhất trên thế giới.

Trước khi Luật Đào tạo nghề năm

1958 được ban hành, đào tạo hướng nghiệp chủ yếu bó hẹp trong phạm vi kế hoạch phát triển kỹ năng của các doanh nghiệp lớn hoặc học nghề tại các ngành nghề thủ công. Thời gian đó có hai hệ thống đào tạo, một là đào tạo nghề (trên cơ sở Luật An toàn lao động năm 1947) và một là đào tạo cho những người lao động có kỹ năng (căn cứ vào Luật Chuẩn lao động năm 1947). Các chương trình đào tạo nghề chỉ là biện pháp đối phó nhằm hỗ trợ nhanh chóng lao động thất nghiệp, đặc biệt cho đối tượng quân đội giải ngũ, nạn nhân chiến tranh và những đối tượng trở về từ chiến trường. Luật An toàn lao động được coi là căn cứ để hình thành các trung tâm đào tạo hướng nghiệp công.

Dưới khung khổ Luật Đào tạo nghề (ban hành tháng 5/1958), hệ thống đào tạo nghề ở Nhật Bản bao gồm: Trung tâm Đào tạo hướng nghiệp chung chuyên cung cấp các chương trình đào tạo kỹ năng cơ bản cho đối tượng tìm việc làm; Trung tâm đào tạo hướng nghiệp toàn diện (được thành lập bởi tổ chức phát triển nguồn nhân lực và việc làm của Nhật Bản) chuyên cung cấp các chương trình đào tạo kỹ năng đặc biệt, kỹ năng chuyên ngành cho người lao động và những người lao động muốn chuyển nghề; Viện Đào tạo hướng nghiệp Trung ương chuyên theo dõi, nghiên cứu và đào tạo giáo viên đào tạo nghề.

Tháng 5/1974, Luật Đào tạo nghề lại được sửa đổi một phần. Sự thay đổi tập trung chủ yếu: (i) cải thiện việc thực thi hệ thống đào tạo hướng nghiệp; (ii) thúc đẩy đào tạo hướng nghiệp dựa trên sự hợp tác giữa các khu vực tư nhân và (iii) hướng các tổ chức tập trung các hoạt động của mình vào khuyến khích đào tạo nghề và kiểm tra các kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Bên cạnh đó, để đáp ứng nhu cầu việc làm tại địa phương và xu hướng chuyển đổi ngành công

ngành, các trung tâm phát triển kỹ năng và các trường trung học đào tạo nghề được thành lập khắp cả nước. Ngoài ra, để nhanh chóng phát triển đào tạo hướng nghiệp do khu vực tư nhân đảm nhiệm, Hiệp hội trung tâm đào tạo hướng nghiệp quốc gia đã hợp tác với Tổ chức kiểm tra kỹ năng lao động Trung ương thành lập Hiệp hội phát triển khả năng nghề nghiệp. Chính quyền địa phương cũng thành lập các Hiệp hội phát triển khả năng nghề nghiệp tại các tỉnh. Chức năng của các Hiệp hội phát triển khả năng nghề nghiệp là nhằm khuyến khích sự hợp tác giữa đào tạo nghề nghiệp và kiểm tra kỹ năng nghề nghiệp, đồng thời cung cấp cho các doanh nghiệp các dịch vụ tư vấn, hỗ trợ, hướng dẫn và phổ biến đào tạo nghề.

Tháng 6/1985, Luật Đào tạo nghề lại được sửa đổi toàn bộ và dưới cái tên là Luật Khuyến khích phát triển nguồn nhân lực. Quan điểm xuyên suốt của Luật mới là khuyến khích và phát triển khả năng nghề nghiệp của người lao động xuyên suốt quá trình làm việc của họ ở Nhật Bản. Luật mới nhấn mạnh tới tầm quan trọng của hệ thống đào tạo nghề trong doanh nghiệp và đồng thời xây dựng một hệ thống có kế hoạch và toàn diện nhằm cải thiện kỹ năng lao động thông qua chương trình đào tạo hướng nghiệp công tự nguyện và dưới các hình thức linh hoạt. Không chỉ tập trung đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp, Luật Khuyến khích phát triển nguồn nhân lực còn tập trung phát triển kỹ năng đúng thời gian cho tất cả đối tượng lao động, không chỉ cho đối tượng lao động mà cả các nhà quản lý và Luật còn hỗ trợ doanh nghiệp dưới nhiều hình thức nhằm khuyến khích doanh nghiệp cung cấp các khoá học theo sáng kiến của doanh nghiệp cho công nhân của họ.

Trước bối cảnh kinh tế xã hội thay đổi và đặc biệt là thay đổi cấu trúc ngành

công nghiệp, Chính phủ Nhật Bản đã sửa đổi Luật Khuyến khích phát triển nguồn nhân lực vào tháng 6/1992 và tháng 5/1997. Các sửa đổi này đều hướng tới mục tiêu là (i) cải thiện hệ thống đào tạo hướng nghiệp công nhằm đáp ứng nhu cầu lao động chất lượng cao, có khả năng sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao; (ii) cung cấp các dự án hỗ trợ người lao động tham gia các khoá học phát triển khả năng nghề nghiệp tự nguyện; (iii) tăng cường hỗ trợ doanh nghiệp phát triển các khoá học theo sáng kiến của doanh nghiệp và (vi) khuyến khích hợp tác quốc tế để đào tạo lao động giỏi, đầy tài năng.

Năm 2001, dòng di chuyển lao động diễn ra ngày càng mạnh, Chính phủ Nhật Bản cho rằng phát triển nguồn nhân lực về dài hạn nếu chỉ phụ thuộc vào định hướng của doanh nghiệp thì chưa đủ để đáp ứng sự thay đổi nhu cầu. Chính vì vậy, Luật Khuyến khích phát triển nguồn nhân lực tiếp tục được sửa đổi năm 2001. Để khuyến khích doanh nghiệp phát triển chương trình đào tạo theo sáng kiến doanh nghiệp, Chính phủ đã cung cấp cho các doanh nghiệp kế hoạch hỗ trợ cụ thể trong việc phát triển nguồn nhân lực, chẳng hạn mức độ bao cấp, các dịch vụ tư vấn, hỗ trợ,... doanh nghiệp.

Quỹ Tài trợ khuyến khích phát triển nghề nghiệp đã được thành lập với nguồn lực tài chính từ các Quỹ bảo hiểm việc làm. Chủ sử dụng lao động sẽ được bao cấp một phần tiền lương và chi phí khi doanh nghiệp xây dựng kế hoạch và có các hoạt động liên quan tới đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp theo kế hoạch đặt ra. Các khoản tài trợ cụ thể gồm: (i) hỗ trợ chi phí đào tạo và 1/4 (một phần tư) lương trong quá trình đào tạo (đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, mức này là 1/3); (ii) hỗ trợ phí đăng ký giáo dục và đào tạo hoặc phí đăng ký kiểm tra khả năng nghề nghiệp, đồng

thời hỗ trợ 1/4 lương trong suốt quá trình học (đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, mức hỗ trợ là 1/3); (iii) khuyến khích hệ thống đào tạo nghề dài hạn với mức tiền là: 300.000 yên cho giới thiệu hệ thống giáo dục và đào tạo hướng nghiệp; 150.000 yên cho giới thiệu hệ thống hướng nghiệp theo từng thời kỳ và 50.000 yên cho mỗi một người lao động khi họ tham gia hướng nghiệp và (iv) khuyến khích người lao động tham gia kiểm tra kỹ năng nghề nghiệp bằng cách hỗ trợ chi phí đăng ký thi và 3/4 lương khi tham gia thi.

Ở Nhật Bản, đặc điểm của đào tạo nghề trong doanh nghiệp là kết hợp đào tạo chính quy và đào tạo tại chỗ. Đào tạo người lao động được coi là trách nhiệm hàng đầu của doanh nghiệp Nhật Bản. Kết quả của đào tạo (bao gồm kỹ năng, sự hiểu biết và kinh nghiệm) được coi là tài sản của công ty, chứ không phải là tài sản của cá nhân người được đào tạo. Chính vì vậy, đầu tư vào đào tạo nghề rất đa dạng, đặc biệt ở các doanh nghiệp có hệ thống việc làm dài hạn. Bên cạnh đó, để người lao động có thể thích nghi linh hoạt với môi trường làm việc, ngoài việc cung cấp các khoá học đa dạng, việc luân chuyển lao động nội bộ từ vị trí công việc này sang vị trí công việc khác cũng giúp cho người lao động tích lũy được nhiều kinh nghiệm hơn ở các vị trí khác nhau.

Hiện nay, để phát triển kỹ năng cho người lao động, hầu hết các doanh nghiệp Nhật Bản đều áp dụng phương pháp đào tạo tại chỗ trong quá trình làm việc cùng với đào tạo chính quy trong thời gian ngắn. Đặc điểm rất cơ bản trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực của Nhật Bản là phát triển kỹ năng trong dài hạn, do vậy mà phương pháp đào tạo tại chỗ đóng một vai trò hết sức quan trọng, tạo ra kỹ năng nền tảng cho người lao động. Đào tạo tại chỗ có thể được coi là hiệu quả nhất và tiết kiệm chi phí đào

tạo nhất. Đào tạo tại chỗ cũng được chia ra làm hai loại, dưới hình thức chính thức và phi chính thức. Đào tạo tại chỗ chính thức có nghĩa là có người hướng dẫn, có một lịch trình đào tạo rõ ràng và có đưa ra tiêu chuẩn đánh giá trước. Đối với hình thức đào tạo chính quy, các doanh nghiệp có thể gửi người lao động đến các trường học hoặc các viện, hoặc doanh nghiệp có thể tự mở các khoá học ngay trong doanh nghiệp với thời gian thường là vài tuần học.

Ở Nhật Bản, các tiêu chuẩn và thang bậc cho mỗi một ngành nghề là khá rõ ràng. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp Nhật Bản đều áp dụng hệ thống đánh giá về trình độ kỹ năng tương đối công bằng và dựa trên kết quả đánh giá để thực hiện cơ chế chi trả công bằng cho người lao động. Cách phổ biến nhất để đánh giá kỹ năng của một cá nhân là sử dụng đồ thị nghề nghiệp và ứng với mỗi đặc điểm công việc có đồ thị nghề nghiệp khác nhau. Người quản đốc sẽ soạn thảo và sửa đổi đồ thị nghề nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định. Hầu hết các doanh nghiệp với đặc thù sản xuất dây chuyền có xu hướng sử dụng đồ thị nghề nghiệp thường xuyên bởi vì cho phép đánh giá khả năng về kỹ năng nghề nghiệp theo chiều rộng và cả khả năng khắc phục các vấn đề trong quá trình làm việc. Hình thức trả lương theo kỹ năng hoặc trả lương theo cấp độ (cấp đặc biệt, cấp 1, 2,...) là những công cụ hết sức hiệu quả nhằm khuyến khích người lao động phát triển kỹ năng của mình. Thêm vào đó, việc trả lương cho từng cá nhân cũng sẽ phụ thuộc vào khoảng thời gian họ làm việc tại công ty, hay là phụ thuộc vào thâm niên công tác. Mức trả sẽ tăng dần qua các năm và điều này tạo động lực cho người lao động ở lại công ty, và khuyến khích họ nâng cao kỹ năng.

Sự phát triển khá hiệu quả nguồn nhân lực ở Nhật Bản cũng chỉ nhờ sự

đóng góp của các doanh nghiệp mà vai trò của Chính phủ nước này cũng rất lớn. Hiện nay, Chính phủ Nhật Bản đã ban hành và đang thúc ép thực hiện các quy định và luật pháp liên quan tới phát triển nguồn nhân lực một cách tương đối toàn diện. Bên cạnh đó, Chính phủ còn bảo trợ cho việc thành lập các trung tâm đào tạo hướng nghiệp công, ví dụ như Trường Đại học Bách khoa, Trung tâm Bách khoa, Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực suốt đời (tên tiếng Anh là Lifelong Human Resources Development Center),... Ngoài ra, Chính phủ còn thành lập các trung tâm phát triển nguồn nhân lực cho đối tượng là những người bị tàn tật. Như vậy, vai trò của Chính phủ Nhật Bản trong đào tạo, hướng nghiệp là nhằm: (i) thiết lập khung khổ luật pháp phù hợp; (ii) thành lập và quản lý các trung tâm đào tạo hướng nghiệp công; (iii) xây dựng hệ thống kiểm tra kỹ năng nghề nghiệp; và (iv) xây dựng các tiêu chuẩn khoá học đào tạo ngoài giờ làm việc và bao cấp cho các khoá học tư nhân đáp ứng các chuẩn mực đề ra (I Yan, 2007).

3. Một số bài học kinh nghiệm có thể tham khảo đối với Việt Nam

- Cần nâng cao nhận thức và trách nhiệm của doanh nghiệp đối với vấn đề an toàn lao động: Dưới sức ép cạnh tranh ngày càng mạnh mẽ đã khiến cho nhiều doanh nghiệp dường như đặt nhẹ vấn đề đảm bảo an toàn lao động và sức khoẻ người lao động. Theo kinh nghiệm của nhiều nước đang phát triển, vấn đề giám sát an toàn lao động nơi làm việc và sức khoẻ người lao động dường như còn rất lỏng lẻo, trong khi đó tình trạng tai nạn lao động vẫn có xu hướng tăng mạnh, đặc biệt là các ngành sử dụng nhiều lao động như: dệt may, giày da, điện tử, xây dựng,... Xingapo là đất nước rất thành công trong việc giảm tỷ lệ lao động bị tai nạn. Nước

này đã đưa ra một số ý tưởng nhằm khuyến khích doanh nghiệp quan tâm tới vấn đề an toàn nơi làm việc và đặc biệt đưa vấn đề an toàn vào sở hữu của doanh nghiệp. Đạo luật về 'nơi làm việc, an toàn và sức khoẻ' có hiệu lực từ 1/3/2006 ở Xingapo, trong đó Đạo luật quy định mức phạt tiền cho các doanh nghiệp và các cá nhân không thực hiện tốt về an toàn lao động và sức khoẻ rất cao. Bên cạnh đó, Xingapo còn thực hiện cơ chế xử phạt rất nghiêm minh, điều này đã tăng tính pháp lý của Đạo luật mới.

- Chuyển nhiệm vụ đào tạo nghề từ Nhà nước sang doanh nghiệp: Đào tạo nghề đóng một vai trò hết sức quan trọng. Lợi ích từ việc phát triển trình độ kỹ năng, tay nghề cho người lao động là rất rõ ràng. Bản thân người lao động khi được trang bị trình độ và kỹ năng tay nghề cao thông qua các chương trình phát triển khả năng nghề nghiệp sẽ có nhiều cơ hội hơn trong việc tìm kiếm việc làm, di chuyển lao động, và cải thiện chất lượng cuộc sống nơi làm việc, cũng như cuộc sống gia đình và địa vị xã hội. Doanh nghiệp được hưởng lợi thông qua tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm,...

Trước đây, đào tạo chủ yếu được coi là nhiệm vụ của Chính phủ và Chính phủ là người cung cấp chủ yếu dịch vụ đào tạo. Ngày nay, do có sự thay đổi nhanh chóng khoa học kỹ thuật và doanh nghiệp, nhiệm vụ đào tạo do Chính phủ đảm nhận không phải lúc nào cũng thích hợp, và trong nhiều trường hợp nó không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và cả người lao động. Trong những lĩnh vực đòi hỏi kỹ năng tay nghề cao, Chính phủ nhiều khi không theo kịp với tiến bộ khoa học kỹ thuật. Vì vậy, nhiều người cho rằng Chính phủ đảm nhiệm vai trò tốt nhất trong việc cung cấp, hỗ trợ hạ tầng cơ sở cho việc nghiên cứu và phát triển (R&D) hơn là tự đứng ra đào tạo.

Ở một số nước, chẳng hạn Nhật Bản, Hàn Quốc, Chính phủ có xu hướng chuyển hoàn toàn khỏi trách nhiệm đào tạo nghề mà thay vào đó chuyển trách nhiệm này cho doanh nghiệp. Doanh nghiệp được hưởng nhiều ưu đãi, khuyến khích, hỗ trợ tài chính từ Chính phủ để thành lập các trung tâm, viện đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- ILO (2008), *Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, Global wages report 2008/09, Geneva.
- ILO (2003), "Employment and social policy in respect of export - processing zones (EPZs)", Discussion paper (GB.286/ESP/3), Geneva.
- IYan (2007), *Study on Training for Senior skilled Workers: A comparison between Japan and China*, The Japan Institute for Labour policy and training.

¹ Xem thêm trang web của Bộ Nhân lực Xingapo (www.mom.gov.sg)