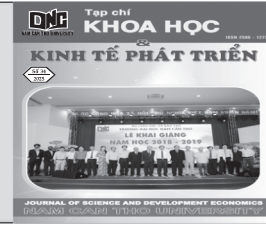




**Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ**

Website: jsde.nctu.edu.vn



Trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề - thực tiễn và hướng hoàn thiện

Trần Lê Đăng Phương¹

¹Trường Đại học An Giang, ĐHQG TP. HCM

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Trần Lê Đăng Phương (email: tldphuong@agu.edu.vn)

Ngày nhận bài: 13/02/2025

Ngày phản biện: 11/03/2025

Ngày duyệt đăng: 30/3/2025

Title: Employer's responsibility for training, education, and skill

enhancement: practice and direction for improvement

Keywords: employer's responsibility, organization, structural changes, training and education, training costs

Từ khóa: chi phí đào tạo, đào tạo bồi dưỡng, kỹ năng nghề nghiệp, thay đổi cơ cấu, trách nhiệm sử dụng lao động

ABSTRACT

In the era of the Fourth Industrial Revolution, where labor-intensive industries face the risk of disappearing and new professions continuously emerge, the role of training and education is more critical than ever. Particularly for Vietnam, a country with low labor productivity and limited technical expertise in its workforce, training and developing human resources is not only the responsibility of enterprises, but also an essential solution to maintain stable employment and ensure sustainable development. This study analyzes in detail the employer's obligation to train and educate employees as prescribed by the 2019 Labor Code, focusing on the content and forms of training, and educational programs, as well as the challenges and solutions for effectively implementing this obligation.

TÓM TẮT

Trong kỷ nguyên Cách mạng công nghiệp 4.0, khi những ngành nghề sử dụng nhiều lao động phổ thông đối mặt với nguy cơ biến mất, và các ngành nghề mới liên tục xuất hiện, vai trò của đào tạo và bồi dưỡng trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Đặc biệt, đối với Việt Nam, quốc gia có năng suất lao động thấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động còn hạn chế, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực không chỉ là trách nhiệm của doanh nghiệp mà còn là giải pháp quan trọng để duy trì việc làm ổn định và phát triển bền vững. Nghiên cứu này sẽ phân tích chi tiết nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong đào tạo, bồi dưỡng người lao động theo quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019, với trọng tâm là nội dung và hình thức đào tạo, các chương trình bồi dưỡng, cũng như những thách thức và giải pháp để thực hiện hiệu quả nghĩa vụ này.

1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang ngày càng hội nhập sâu rộng với khu vực và thế giới, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng trở nên cấp thiết. Đặc biệt, sự phát triển của công nghệ và xu hướng tự động hóa trong sản xuất, kinh doanh đòi hỏi người lao động không chỉ có trình độ chuyên môn mà còn phải liên tục cập nhật kỹ năng nghề nghiệp để thích nghi với sự thay đổi của thị trường lao động. Chính vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ và kỹ năng nghề không chỉ là trách nhiệm của người lao động mà còn là nghĩa vụ quan trọng của người sử dụng lao động nhằm đảm bảo chất lượng nhân lực trong doanh nghiệp và nâng cao năng suất lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện trách nhiệm này của người sử dụng lao động còn gặp nhiều bất cập. Một số doanh nghiệp chưa chú trọng đầu tư vào đào tạo bài bản, hoặc chỉ tập trung vào nhóm lao động chủ chốt mà chưa có chính sách đồng bộ cho toàn bộ lực lượng lao động. Bên cạnh đó, hệ thống pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với đào tạo, bồi dưỡng nghề vẫn còn tồn tại những khoảng trống hoặc chưa đủ cơ chế để đảm bảo thực thi hiệu quả. Những vấn đề này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc hoàn thiện khung pháp lý và thúc đẩy chính sách hỗ trợ doanh nghiệp trong công tác đào tạo nhân lực.

2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

2.1 Lý thuyết

Nghiên cứu về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ và kỹ năng nghề được xây dựng trên nền tảng của nhiều lý thuyết kinh tế và pháp lý khác nhau. Trong đó, có thể kể đến:

Lý thuyết về vốn nguồn nhân lực (Human Capital Theory): Lý thuyết này nhấn mạnh rằng

đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng lao động là một hình thức đầu tư hiệu quả giúp nâng cao năng suất và lợi ích dài hạn cho doanh nghiệp. Khi người sử dụng lao động chú trọng đào tạo, họ sẽ góp phần tạo ra lực lượng lao động có chất lượng, mang lại lợi ích kinh tế cho cả doanh nghiệp và người lao động.

Lý thuyết về quan hệ lao động (Employment Relations Theory): Lý thuyết này đề cập đến trách nhiệm và quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động, bao gồm cả nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc tạo điều kiện cho người lao động phát triển kỹ năng nghề nghiệp.

2.2 Phương pháp

Để đảm bảo tính khách quan, khoa học và khả năng ứng dụng thực tiễn, bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu: Thu thập và phân tích các văn bản pháp luật liên quan đến trách nhiệm đào tạo của người sử dụng lao động, các nghiên cứu trước đó về vấn đề này cũng như báo cáo thực tiễn từ các cơ quan quản lý lao động.

Phương pháp so sánh pháp luật: So sánh quy định về trách nhiệm đào tạo của người sử dụng lao động trong hệ thống pháp luật Việt Nam với một số quốc gia khác nhằm tìm ra những điểm tương đồng, khác biệt và bài học kinh nghiệm có thể áp dụng.

Phương pháp khảo sát thực tiễn: Tiến hành thu thập số liệu thực tế từ doanh nghiệp, người lao động và các tổ chức liên quan nhằm đánh giá mức độ thực thi trách nhiệm đào tạo của người sử dụng lao động, những khó khăn vướng mắc cũng như các giải pháp đang được áp dụng.

Phương pháp đánh giá và đề xuất giải pháp: Dựa trên những phân tích thu được, bài viết sẽ đưa ra các nhận định, đánh giá về thực trạng trách

nhiệm của người sử dụng lao động trong đào tạo lao động, từ đó đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong đào tạo, bồi dưỡng liên quan đến hoạt động doanh nghiệp

Theo Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019), người sử dụng lao động (NSDLĐ) có nghĩa vụ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động (NLĐ), phù hợp với yêu cầu công việc và sự phát triển của doanh nghiệp.

3.2 Nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp của người lao động đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực và tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Đối với NLĐ: “nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng; bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo; bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ”. Sau khi được tuyển dụng, “lao động nữ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực hoặc học nghề, nâng cao trình độ, nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu công việc”.

Căn cứ khoản 1 Điều 60 BLLĐ 2019, người sử dụng lao động phải tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐ khi công việc có yêu cầu cao hơn hoặc khi doanh nghiệp áp dụng công nghệ, thiết bị mới.

Về nội dung đào tạo: Bồi dưỡng kỹ năng mới để phù hợp với công việc hiện tại hoặc công việc mới. Cập nhật, bổ sung kiến thức về các quy trình, công nghệ, phương pháp và kỹ thuật trong lĩnh vực chuyên môn của người lao động. Ví dụ, đối

với công nhân sản xuất, việc đào tạo có thể liên quan đến các phương pháp sản xuất mới hoặc sử dụng máy móc, thiết bị tiên tiến. Phát triển kỹ năng làm việc hiệu quả, như kỹ năng vận hành máy móc, quản lý quy trình công việc, hay áp dụng các công nghệ mới vào công việc.

Hướng dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động để đáp ứng yêu cầu của công việc: Đảm bảo sức khỏe và an toàn cho người lao động là một yếu tố quan trọng trong bất kỳ môi trường làm việc nào. Việc huấn luyện về an toàn lao động và vệ sinh lao động không chỉ bảo vệ người lao động khỏi tai nạn lao động mà còn giúp nâng cao hiệu quả công việc và giữ gìn hình ảnh và uy tín của doanh nghiệp. Hướng dẫn người lao động về cách giữ gìn vệ sinh nơi làm việc, bảo vệ sức khỏe trong suốt quá trình làm việc. Các quy định này bao gồm việc duy trì môi trường làm việc sạch sẽ, khử trùng các thiết bị, không gian làm việc để tránh bệnh tật lây lan, đồng thời tạo ra một môi trường làm việc thoải mái, lành mạnh cho người lao động. Bên cạnh đó, chương trình đào tạo còn hướng dẫn cách nhận diện các nguy cơ tiềm ẩn trong môi trường lao động và cách xử lý khi gặp tình huống khẩn cấp như cháy nổ, sự cố kỹ thuật hoặc thiên tai.

Điều kiện tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động: Ngoài yêu cầu cập nhật và nâng cao trình độ kỹ thuật cho người lao động theo yêu cầu của công nghệ mới. Chương trình đào tạo này có thể bao gồm việc giảng dạy các phần mềm quản lý, các thiết bị mới, hay các quy trình sản xuất hiện đại. Theo quy định pháp luật, NSDLĐ phải tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ nếu thuộc những trường hợp sau đây:

Thứ nhất, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp khi

có sự thay đổi công nghệ hoặc cơ cấu tổ chức trong doanh nghiệp mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động. Việc đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp giúp NLĐ có thể thích ứng với các thay đổi trong công nghệ sản xuất, phương pháp làm việc, hoặc thay đổi trong cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp. Điều này giúp duy trì khả năng làm việc của NLĐ và đáp ứng các yêu cầu công việc mới.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ CMCN 4.0. Theo đó, những ngành sử dụng nhiều lao động phổ thông sẽ chịu tác động lớn, nguy cơ thất nghiệp cao do sự phát triển của công nghệ tự động và trí tuệ nhân tạo. Tuy nhiên, trong cuộc cách mạng này, nhiều ngành nghề sẽ biến mất nhưng lại có những công việc mới ra đời. Điều đó đòi hỏi nguồn nhân lực phải được trang bị kiến thức, kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới; Việt Nam sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức về chất lượng nguồn nhân lực như trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động còn thấp, (chỉ chiếm hơn 20% lực lượng lao động); năng suất lao động thấp hơn nhiều nước trong khu vực ASEAN (Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, 2021) [1], ... Đào tạo, bồi dưỡng chuyển đổi nghề cho lao động là tất yếu, khách quan, là nhiệm vụ quan trọng, ưu tiên (để NLĐ không bị gián đoạn về việc làm) trong chương trình tổng thể góp phần thực hiện có hiệu quả mục tiêu giáo dục nghề nghiệp trong những năm tới.

Đào tạo, bồi dưỡng chuyển đổi nghề cho lao động là trách nhiệm của doanh nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu tất yếu của lao động do biến động của thị trường lao động, có nghề mới xuất hiện, một số nghề mất đi hoặc chuyển hóa; đào tạo, bồi dưỡng chuyển đổi nghề cho người lao động nhằm

đáp ứng nhu cầu về số lượng, yêu cầu về chất lượng. Bộ luật Lao động 2019 chỉ đưa ra quy định nguyên tắc về việc đào tạo và bồi dưỡng để giải quyết việc làm cho NLĐ sau khi doanh nghiệp tái cơ cấu hoặc thay đổi công nghệ, mà chưa có hướng dẫn chi tiết. Quy định này chỉ không thể áp dụng trong trường hợp việc thay đổi công nghệ hoặc cơ cấu tổ chức doanh nghiệp chỉ có ảnh hưởng đến số lượng ít NLĐ. Pháp luật lao động chưa quy định cụ thể số lượng người lao động bị ảnh hưởng. Doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc xây dựng nội dung và phương pháp đào tạo phù hợp, dẫn đến hiệu quả đào tạo không cao hoặc không đáp ứng được nhu cầu thực tế.

Thứ hai, chuyển đổi nghề nghiệp: Khi doanh nghiệp chuyển hướng sản xuất hoặc thay đổi công nghệ, người lao động cần được đào tạo lại để tiếp cận các kỹ năng mới. Ví dụ, nếu công ty chuyển từ sản xuất thủ công sang sử dụng công nghệ tự động hóa, công nhân cần được đào tạo về cách vận hành các thiết bị tự động, phần mềm điều khiển máy móc, hoặc các kỹ năng liên quan đến bảo trì và sửa chữa thiết bị tự động.

Thứ ba, chuyển đổi giữa các ngành nghề: Theo quy định của BLLĐ 2019, “*Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng*”. Đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp khi một doanh nghiệp tiến hành thay đổi cơ cấu tổ chức, ví dụ khi một bộ phận bị thu hẹp hoặc ngừng hoạt động, NLĐ sẽ cần được đào tạo để chuyển sang các công việc mới hoặc các bộ phận khác của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, pháp luật còn khuyến khích NSDLĐ phối hợp với tổ chức đại diện NLĐ

tại cơ sở: “Lập kế hoạch, thực hiện các giải pháp để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà, đào tạo nâng cao tay nghề; lao động nữ được đào tạo thêm nghề dự phòng phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ” [2]. Quy định này khuyến khích doanh nghiệp phải triển khai các chương trình đào tạo chuyên môn, kỹ năng phù hợp với nhu cầu phát triển nghề nghiệp của lao động nam và lao động nữ. Đặc biệt chú trọng đào tạo nghề dự phòng phù hợp cho lao động nữ, giúp họ có khả năng chuyển đổi công việc khi cần thiết, phù hợp với đặc điểm sinh lý và chức năng làm mẹ.

Hình thức đào tạo: NSDLĐ có thể tổ chức việc đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ theo một trong những hình thức sau đây:

Thứ nhất, đào tạo nội bộ tại nơi làm việc. Pháp luật hiện hành không có quy định cụ thể định nghĩa về đào tạo nội bộ. Tuy nhiên có thể hiểu đào tạo nội bộ là quá trình mà doanh nghiệp tổ chức các khóa học hoặc chương trình đào tạo cho NLĐ của mình. Mục tiêu của đào tạo nội bộ là giúp NLĐ nâng cao kỹ năng, kiến thức chuyên môn và hiệu suất làm việc. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 59 BLLĐ 2019, nhà nước cũng đã có những chính sách nhằm khuyến khích NSDLĐ có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho NLĐ đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây:

- Thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐ;
- Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao

động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho NLĐ.

Thứ hai, gửi người lao động đi học tại các cơ sở đào tạo nghề, trung tâm giáo dục hoặc tổ chức trong và ngoài nước. Pháp luật khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định (khoản 2 Điều 59 Bộ Luật lao động năm 2019) [3].

Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản liên quan quy định rõ ràng các nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp. Việc bồi dưỡng và nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp giúp người lao động cải thiện khả năng làm việc, đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao trong môi trường lao động phát triển. Những quy định này đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh thông qua việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

3.3 Chương trình đào tạo

Trong bối cảnh kinh tế thị trường không ngừng biến đổi và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, các doanh nghiệp thường phải thay đổi cơ cấu, tổ chức để thích ứng và phát triển. Tuy nhiên, sự thay đổi này có thể dẫn đến những tác động không nhỏ đến NLĐ. Vì vậy, việc thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với thực tiễn doanh nghiệp, vừa đảm bảo quyền lợi của NLĐ vừa tuân thủ quy định pháp luật, là nhiệm vụ thiết yếu mà NSDLĐ cần chú trọng.

3.3.1 Nguyên tắc xây dựng chương trình đào tạo

Thứ nhất, tuân thủ quy định pháp luật. Nội dung đào tạo phải được xây dựng phù hợp với quy định tại BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn.

Tuy nhiên, nội dung của BLLĐ 2019 chỉ quy định nguyên tắc về giải quyết việc làm cho NLĐ sau khi doanh nghiệp tái cơ cấu; hoặc thay đổi công nghệ sản xuất, cụ thể NSDLĐ có trách nhiệm đào tạo NLĐ để đảm bảo là NLĐ có thể được tiếp tục đảm nhận công việc mới tại nơi đã từng làm việc. Quá trình đào tạo này có thể kéo dài hay ngắn hạn là do nội dung của sự thay đổi về cơ cấu tổ chức hoặc công nghệ. Một chương trình đào tạo có thể phù hợp với nguyên tắc chung của pháp luật nhưng khó đáp ứng được nhu cầu của NSDLĐ và NLĐ. Cụ thể, pháp luật chưa quy định việc đảm bảo các nội dung đào tạo mở ra cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài cho người lao động. Chưa quy định nguyên tắc về điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp để hỗ trợ các nhóm lao động yếu thế như phụ nữ hoặc NLĐ lớn tuổi.

Thứ hai, đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLĐ trong quá trình đào tạo. Trong bối cảnh doanh nghiệp tái cơ cấu hoặc thay đổi công nghệ, việc đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLĐ trong quá trình đào tạo đóng vai trò then chốt để duy trì sự ổn định và phát triển nguồn nhân lực. Việc này không chỉ hỗ trợ NLĐ thích ứng nhanh chóng với sự thay đổi mà còn giúp doanh nghiệp đạt được hiệu suất lao động tối ưu. Có thể nêu ví dụ như: một công ty sản xuất dệt may thực hiện tái cơ cấu và đưa vào vận hành dây chuyền sản xuất tự động. Để đảm bảo quyền lợi của NLĐ, công ty phải thứ nhất tổ chức khóa đào tạo sử dụng thiết bị mới trong thời gian làm việc, giúp NLĐ vừa học vừa thực hành; thứ hai, phải chi trả toàn bộ chi phí đào tạo, bao gồm cả chi phí đi lại và phụ cấp ăn trưa.

Mặc dù việc đảm bảo quyền và nghĩa vụ của NLĐ trong quá trình đào tạo khi doanh nghiệp tái cơ cấu hoặc thay đổi công nghệ là yếu tố quan trọng, nhưng thực tiễn triển khai tại các doanh nghiệp ở Việt Nam vẫn gặp phải một số vướng

mắc và bất cập như sau: Thứ nhất, có doanh nghiệp chưa đảm bảo chi trả đầy đủ các khoản chi phí liên quan đến đào tạo như chi phí đi lại, phụ cấp ăn trưa hay lương trong thời gian đào tạo. Thứ hai, việc tổ chức đào tạo thường không phù hợp với lịch trình làm việc của NLĐ, gây xung đột với thời gian làm việc hoặc sinh hoạt cá nhân.

Thứ ba, đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ, đặc biệt khi doanh nghiệp tái cơ cấu hoặc thay đổi công nghệ, việc đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp là nguyên tắc quan trọng, đảm bảo hiệu quả và tính ứng dụng của chương trình. Chương trình phải được xây dựng dựa trên mục tiêu phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Nội dung đào tạo cần gắn liền với những yêu cầu cụ thể của các vị trí công việc mới hoặc những thay đổi trong quy trình sản xuất và công nghệ. Bên cạnh đó, chương trình đào tạo có thời gian, hình thức, và địa điểm đào tạo cần được thiết kế sao cho phù hợp với lịch trình và năng lực tài chính của doanh nghiệp. Việc xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp không chỉ đảm bảo hiệu quả kinh doanh mà còn tạo điều kiện cho NLĐ phát triển năng lực, thích nghi với sự thay đổi và đóng góp bền vững vào thành công chung của tổ chức.

Tuy nhiên, thực tế chương trình đào tạo được xây dựng chưa phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và NLĐ. Thực trạng này xuất phát từ một trong những nguyên nhân như sau: thứ nhất, NSDLĐ chưa thực hiện khảo sát và đánh giá chính xác nhu cầu kỹ năng nghề nghiệp của NLĐ, dẫn đến chương trình đào tạo không sát với yêu cầu thực tế; thứ hai, đối với nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, không có đủ ngân sách để đầu tư vào các chương trình đào tạo chất lượng.

Thứ tư, tăng cường tính thực tiễn và hiệu quả. Nội dung đào tạo tập trung vào kỹ năng thực hành, đáp ứng yêu cầu công việc cụ thể. Kết hợp giữa lý thuyết và thực hành tại nơi làm việc để nâng cao hiệu quả.

3.3.2 Nội dung chương trình đào tạo

Việc đào tạo, bồi dưỡng cho NLĐ thường tập trung vào việc nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề, kỹ năng số, kỹ năng thích ứng, kỹ năng hội nhập để đáp ứng với yêu cầu công việc mới có năng suất, hiệu quả trong kỷ nguyên số, hội nhập. Nội dung chương trình đào tạo nhằm cập nhật kiến thức mới về công nghệ, quy trình sản xuất hoặc các yêu cầu pháp lý liên quan đến ngành nghề. Hướng dẫn sử dụng các thiết bị, công cụ mới mà doanh nghiệp đưa vào vận hành. Bên cạnh đó, chương trình đào tạo còn tập trung vào những việc như sau:

Thứ nhất, đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp. Trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu hoặc tổ chức lại lao động, cần tổ chức đào tạo nghề dự phòng hoặc hỗ trợ người lao động thích nghi với vị trí công việc mới.

Thứ hai, hướng dẫn về an toàn lao động. Tập huấn an toàn vệ sinh lao động để bảo vệ sức khỏe người lao động trong môi trường làm việc thay đổi.

Thứ ba, đào tạo kỹ năng mềm. Phát triển kỹ năng quản lý, làm việc nhóm, hoặc kỹ năng giao tiếp, tạo động lực để người lao động thích nghi với văn hóa tổ chức mới.

Thực tiễn xây dựng nội dung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho NLĐ còn những bất cập như sau:

Thứ nhất, nội dung chương trình đào tạo thường tập trung vào một số khía cạnh cụ thể như kiến thức, kỹ năng nghề, kỹ năng số hoặc an toàn lao động. Tuy nhiên, không phải lúc nào các chương trình cũng được thiết kế đồng bộ, kết hợp

giữa các yếu tố này. Điều này đã gây khó khăn cho NLĐ khi áp dụng kiến thức vào thực tế, đặc biệt trong môi trường làm việc đòi hỏi sự tích hợp nhiều kỹ năng.

Thứ hai, nhiều chương trình đào tạo thường được xây dựng theo khuôn mẫu chung, ít chú ý đến nhu cầu cá nhân của người lao động, đặc biệt là lao động lớn tuổi hoặc lao động yếu thể như phụ nữ. Những nhóm lao động này khó tiếp cận hoặc không đạt hiệu quả cao trong đào tạo, làm tăng nguy cơ mất việc trong bối cảnh tái cơ cấu doanh nghiệp.

Thứ ba, pháp luật chưa quy định cụ thể về cơ chế giám sát và đánh giá chất lượng chương trình đào tạo được doanh nghiệp triển khai. Doanh nghiệp có thể thực hiện đào tạo mang tính hình thức, không đạt được mục tiêu nâng cao kỹ năng nghề nghiệp thực chất cho NLĐ.

3.4 Nghĩa vụ tài chính liên quan đến hoạt động đào tạo

3.4.1 Doanh nghiệp phải chi trả chi phí đào tạo

Theo quy định của Bộ Luật lao động, NSDLĐ có trách nhiệm dành kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình (Điều 60 Bộ Luật lao động năm 2019) [3]. Việc chuẩn bị kinh phí về đào tạo nghề với hình thức hợp đồng, trong đó nêu rõ các điều khoản liên quan đến chi phí đào tạo và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động (khoản 3 Điều 62 Bộ Luật lao động năm 2019). Việc bố trí kinh phí nhằm bảo đảm tài nguyên cần thiết để thực hiện các chương trình đào tạo. Điều này thể hiện sự đầu tư vào nguồn nhân lực, không chỉ giúp nâng cao hiệu suất lao động mà còn đảm bảo quyền lợi học tập, phát triển nghề nghiệp của NLĐ. Nguồn nhân lực được xem là tài sản quan trọng nhất của một doanh nghiệp. Việc bố trí kinh

phí thể hiện sự quan tâm và cam kết của NSDLĐ trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ lao động, đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại và tương lai. Đây không chỉ là quyền lợi của NLĐ mà còn là chiến lược phát triển lâu dài của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động phải dành một phần ngân sách nhất định cho việc đào tạo nghề. Điều này bao gồm chi phí cho giảng viên, tài liệu, trang thiết bị đào tạo và các chi phí khác liên quan. Theo quy định của Bộ luật Lao động, doanh nghiệp có thể sử dụng các khoản đóng góp từ các quỹ đào tạo của nhà nước để hỗ trợ việc đào tạo này [4]. Việc bố trí kinh phí cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là điều kiện tiên quyết để đảm bảo tính khả thi của kế hoạch đào tạo. Các chương trình đào tạo thường đòi hỏi chi phí cho việc thuê chuyên gia, cơ sở vật chất, tài liệu học tập, và công cụ hỗ trợ. Thiếu kinh phí sẽ dẫn đến các chương trình không thể triển khai hiệu quả hoặc không thực hiện được.

Tuy nhiên, các doanh nghiệp lớn, đặc biệt là các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp thuộc các ngành đòi hỏi kỹ thuật cao (công nghệ thông tin, sản xuất công nghiệp, dịch vụ tài chính), đã có những chương trình đào tạo bài bản để nâng cao trình độ của NLĐ, ví dụ như công ty Vingroup (Vingroup, 2024) [5], May 10 (Công Luận, 2023) [6], ngân hàng Vietcombank (VCB News, 2023) [7]. Riêng đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa thường gặp khó khăn trong việc bố trí kinh phí cho đào tạo do nguồn lực tài chính hạn chế, nhất là thay đổi công nghệ sản xuất đòi hỏi chi phí lớn để đầu tư vào trang thiết bị và cập nhật chương trình đào tạo phù hợp. Nhiều doanh nghiệp nhỏ và vừa không đủ khả năng tài chính để thực hiện, dẫn đến việc người lao động không được đào tạo kịp thời, ảnh hưởng đến năng suất lao động.

Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn

hiện hành chưa quy định cụ thể tỷ lệ ngân sách mà NSDLĐ phải dành cho việc đào tạo nghề. Doanh nghiệp khó xác định mức ngân sách hợp lý, dẫn đến việc triển khai đào tạo không được ưu tiên hoặc bị cắt giảm trong bối cảnh khó khăn tài chính. Việc đầu tư vào đào tạo nghề cho NLĐ có thể không mang lại hiệu quả kinh tế ngay lập tức, đặc biệt khi lao động được đào tạo có nguy cơ chuyển sang doanh nghiệp khác.

3.4.2 Doanh nghiệp được hỗ trợ từ chính sách phát triển nguồn nhân lực địa phương

Một số địa phương có chính sách riêng khuyến khích đào tạo và phát triển kỹ năng nghề nghiệp, như hỗ trợ chi phí đào tạo hoặc tạo cơ hội hợp tác giữa doanh nghiệp và các trung tâm giáo dục nghề nghiệp [8], cụ thể tại tỉnh An Giang, tập trung đào tạo nghề phi nông nghiệp, tập trung tổ chức đào tạo theo vị trí làm việc tại doanh nghiệp để doanh nghiệp tuyển dụng vào làm việc theo hợp đồng lao động hoặc tổ chức làm việc cho NLĐ theo hợp đồng bao tiêu sản phẩm. Trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2023, chưa có doanh nghiệp được hỗ trợ đào tạo nghề, vì chế độ hỗ trợ học nghề chủ yếu giải quyết nhu cầu học nghề cho người thất nghiệp, mà chưa có hỗ trợ cho người lao động tham gia đào tạo, phát triển kỹ năng nghề, hoặc nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Hơn nữa, hỗ trợ chỉ là học phí học nghề, chưa có các hỗ trợ khác trong thời gian học nghề, dẫn đến khó khăn trong việc tham gia học nghề, nhất là với những người không hưởng trợ cấp thất nghiệp mà có nhu cầu (Lan Hương, 2024) [9]. Ngân sách dành cho hỗ trợ đào tạo nghề ở một số địa phương còn hạn chế, phụ thuộc nhiều vào nguồn lực của Trung ương hoặc các chương trình mục tiêu quốc gia. Điều này khiến các doanh nghiệp khó tiếp cận đủ nguồn tài chính để triển khai các chương trình đào tạo nghề chất lượng. Bên cạnh đó, một số doanh

ngành gặp khó khăn trong việc hoàn thiện thủ tục để nhận hỗ trợ đào tạo nghề từ địa phương (Nhật Dương, 2024) [10]. Hồ sơ, giấy tờ yêu cầu thường phức tạp, thiếu sự hướng dẫn cụ thể, nhất là những doanh nghiệp nhỏ và vừa, từ bỏ việc tiếp cận hỗ trợ vì mất quá nhiều thời gian và công sức.

Tóm lại, NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình, đồng thời thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ NGHỊ

Nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo, nâng cao kỹ năng cho NLĐ là một nội dung quan trọng nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững cho cả doanh nghiệp và nguồn nhân lực quốc gia. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai nghĩa vụ này tại Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều bất cập như thiếu cơ chế khuyến khích hiệu quả, sự phối hợp chưa chặt chẽ giữa các bên liên quan. Bên cạnh đó, việc áp dụng pháp luật trong việc thực hiện nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo, nâng cao kỹ năng cho NLĐ vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động mà còn làm suy giảm năng lực cạnh tranh và sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp, còn làm ảnh hưởng đến tính hiệu lực, hiệu quả của các quy định pháp luật, mà còn gây trở ngại cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Để giải quyết những vấn đề nêu trên, cần có sự phối hợp đồng bộ từ cơ quan lập pháp, cơ quan thực thi pháp luật, và các bên liên quan, nhất là phải sửa đổi bổ sung những quy định cụ thể như sau: (1) Bổ sung cơ chế giám sát

thực thi nội dung Điều 60 của BLLĐ 2019 về trách nhiệm đào tạo của doanh nghiệp để đảm bảo tính bắt buộc, cụ thể và khả thi. Đồng thời xây dựng chế tài đối với doanh nghiệp không tuân thủ nghĩa vụ đào tạo; (2) Xây dựng chính sách hỗ trợ tài chính như ưu đãi thuế hoặc trợ cấp, dành cho các doanh nghiệp có hoạt động đào tạo người lao động thường xuyên và hiệu quả, nhất là đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa. Cần ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết việc tiếp cận nguồn tài chính hỗ trợ một cách rõ ràng, minh bạch; (3) Doanh nghiệp cần hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề để xây dựng các chương trình gắn với yêu cầu thực tế của công việc và ngành nghề, cụ thể vừa nâng cao năng lực nghề nghiệp nhưng đồng thời phát triển được kỹ năng mềm; (4) Cần ban hành quy định hướng dẫn tỷ lệ ngân sách hợp lý để doanh nghiệp dành cho hoạt động đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho NLĐ, nhất là ưu tiên cho NLĐ là nữ, người cao tuổi; (5) Các cơ quan quản lý cần kiểm tra định kỳ việc xây dựng kế hoạch đào tạo và bố trí kinh phí đào tạo của doanh nghiệp; (6) Doanh nghiệp cần thực hiện khảo sát nhu cầu của người lao động trước khi tiến hành xây dựng kế hoạch đào tạo, phân bổ kinh phí dành cho hoạt động đào tạo, phát triển kỹ năng cho NLĐ. Đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động không chỉ là nghĩa vụ của người sử dụng lao động mà còn là chìa khóa giúp doanh nghiệp phát triển bền vững. Để thực hiện tốt trách nhiệm này, các doanh nghiệp cần chú trọng xây dựng kế hoạch đào tạo phù hợp, sử dụng hiệu quả các nguồn lực và hợp tác chặt chẽ với các cơ sở đào tạo uy tín. Đã đến lúc các doanh nghiệp không còn xem đào tạo như một gánh nặng. Đây thực sự là một khoản đầu tư vào tài sản con người.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và xã hội. (2021). *Đào tạo, chuyển đổi nghề cho lao động*, <https://molisa.gov.vn/baiviet/228609?tintucID=228609>. Truy cập ngày 01 tháng 12 năm 2024.
- [2] NĐ-CP. (2020). *Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
- [3] Bộ Luật lao động năm 2019.
- [4] TT-BTC. (2023). *Thông tư số 52/2023/TT-BTC, Thông tư hướng dẫn cơ chế sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước chi thường xuyên hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa theo quy định tại Nghị định số 80/2021/NĐ-CP ngày 26 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ*.
- [5] Vingroup (2024). *Vinfast đẩy mạnh phát triển mạng lưới xưởng dịch vụ và nâng cấp chất lượng hậu mãi*. <https://www.vingroup.net/tin-tuc-su-kien/bai-viet/3226/vinfast-day-manh-phat-trien-mang-luoi-xuong-dich-vu-va-nang-cap-chat-luong-hau-mai>. Truy cập ngày 03 tháng 12 năm 2024.
- [6] Công Luận (2023). *Tổng Công ty May 10: Nâng cao năng lực sản xuất, kinh doanh gắn với nâng tầm văn hóa*, *Vietnam Business Forum*, <https://vccinews.vn/news/46424/tong-cong-ty-may-10-nang-cao-nang-luc-san-xuat-kinh-doanh-gan-voi-nang-tam-van-hoa.html>. Truy cập ngày 03 tháng 12 năm 2024.
- [7] VCB News (2023). *Vietcombank tổ chức chương trình đào tạo nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ cán bộ chủ chốt, Ngân hàng Ngoại thương Vietcombank*. <https://www.vietcombank.com.vn/vi-VN/Trang-thong-tin-dien>. Truy cập ngày 10/2/2025.
- [8] NQ-HĐND. (2016). *Nghị quyết 38/2016/NQ-HĐND về nhiệm vụ kinh tế - xã hội năm 2017 của hội đồng nhân dân tỉnh An Giang, khóa IX, kỳ họp thứ 3*.
- [9] Lan Hương (2024). *Chính sách hỗ trợ đào tạo nghề: Doanh nghiệp vẫn khó tiếp cận*, *Báo Đại Đoàn kết*. <https://daidoanket.vn/chinh-sach-ho-tro-dao-tao-nghe-doanh-nghiep-van-kho-tiep-can-10287771.html>, Truy cập ngày 12 tháng 12 năm 2024.
- [10] Nhật Dương (2024). *Doanh nghiệp vẫn khó tiếp cận chính sách hỗ trợ đào tạo lao động*, *VnEconomy online*. <https://vneconomy.vn/doanh-nghiep-van-kho-tiep-can-chinh-sach-ho-tro-dao-tao-lao-dong.htm>. Truy cập ngày 10 tháng 12 năm 2024.