

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

HUỶNH NGUYỄN CHÁNH TRUNG

**HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ
CHO XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
TỪ THỰC TIỄN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI – 2017

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

HUỲNH NGUYỄN CHÁNH TRUNG

HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ
CHO XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
TỪ THỰC TIỄN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC :
PGS.TS NGUYỄN HỮU CHÍ

HÀ NỘI – 2017

LỜI CẢM ƠN

Để thực hiện được luận văn này, tôi đã nhận được nhiều sự giúp đỡ quý báu trong suốt quá trình học tập, viết và hoàn thành luận văn. Tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn đến Quý Thầy Cô Học viện Khoa học Xã hội thuộc Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam!

Đặc biệt, tôi xin trân trọng gửi lời cảm ơn đến PGS. TS. Nguyễn Hữu Chí, người Thầy đã tận tâm giảng dạy và hướng dẫn tôi hoàn thành luận văn này.

Tôi xin cảm ơn lãnh đạo, các đồng nghiệp Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh đã hỗ trợ, chia sẻ công việc để tôi yên tâm hoàn thành khóa học này. Đồng thời, tôi cũng xin trân trọng cảm ơn các đồng nghiệp, các Thầy Cô đã hỗ trợ và tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong việc điều tra, thu thập tài liệu nghiên cứu phục vụ cho việc viết và hoàn thành luận văn.

Tác giả luận văn

Huỳnh Nguyễn Chánh Trung

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG	10
1.1. Quan niệm về đào tạo nghề.....	10
1.2. Quan niệm về hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động.....	19
1.3. Lịch sử hình thành và phát triển của chế định đào tạo nghề trong pháp luật lao động Việt Nam	23
Chương 2. PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM	28
2.1. Giao kết hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động	28
2.2. Thực hiện hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động.....	33
2.3. Chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động	45
2.4. Giải quyết tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động	46
Chương 3. THỰC THI PHÁP LUẬT HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ.....	48
3.1. Giới thiệu về Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh.....	48
3.2. Một số nhận xét về thực trạng áp dụng hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động từ thực tiễn Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh.....	48
3.3. Kiến nghị hoàn thiện luật pháp hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động từ thực tiễn Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh.....	50
KẾT LUẬN	53
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	55
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

CNH - HĐH	Công nghiệp hóa – hiện đại hóa
CSDN	Cơ sở dạy nghề
CSĐT	Cơ sở đào tạo
ĐTN	Đào tạo nghề
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
HĐĐTN	Hợp đồng đào tạo nghề
LĐ-TB&XH	Lao động-Thương binh và Xã hội
NLĐ	Người lao động
NLĐVNĐLVONN	Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài
QLLĐNN	Quản lý lao động ngoài nước
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
XKLĐ	Xuất khẩu lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đào tạo nghề (ĐTN) là một trong những vấn đề then chốt trong chiến lược của các quốc gia nhằm tạo ra lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, có kiến thức, tay nghề và các kỹ năng để giúp phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội. Với quan điểm xem lao động kỹ thuật là lực lượng nòng cốt trong quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước, Hội nghị Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 6 (Khóa IX) về giáo dục và đào tạo đã nhấn mạnh chú trọng việc nâng cao chất lượng dạy nghề; gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng; mở rộng đào tạo kỹ thuật viên, nhân viên nghiệp vụ có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp ở trình độ trung cấp trên nền học vấn trung học phổ thông hoặc trung học cơ sở. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế) đã đề ra mục tiêu của giáo dục nghề nghiệp (GDNN): *“Đối với giáo dục nghề nghiệp, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế”* [1].

Công tác xuất khẩu lao động (XKLĐ) đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm từ những năm 1980. Đại hội Đảng lần thứ V đã xác định *“... mở rộng đưa lao động ra nước ngoài bằng nhiều hình thức thích hợp, coi đó là một bộ phận hữu cơ của chương trình lao động việc làm nói chung”*. Nghị quyết hội nghị ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII (12/1996) đã đánh giá giáo dục chuyên nghiệp nhất là đào tạo công nhân kỹ thuật có lúc suy giảm mạnh mất cân đối lớn về cơ cấu trình độ trong đội ngũ lao động ở nhiều ngành sản xuất. Quy mô đào tạo nghề hiện nay vẫn còn quá bé nhỏ, trình độ, thiết bị đào tạo lạc hậu không đáp ứng được nhu cầu CNH-HĐH. Nghị quyết đã đưa ra chủ trương là đẩy mạnh đào tạo công nhân lành nghề, tăng quy mô học nghề, tăng cường đầu tư củng cố và phát triển các trường

dạy nghề, xây dựng một số trường trọng điểm, đào tạo công nhân lành nghề cho các khu công nghiệp, khu chế xuất, có tính đến nhu cầu XKLD. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng nhấn mạnh: “*Tiếp tục thực hiện chương trình XKLD, tăng tỉ lệ lao động xuất khẩu đã qua đào tạo, quản lý chặt chẽ và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động*”. Thực hiện chủ trương của Đảng, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006 đã tạo hành lang pháp lý để đẩy mạnh công tác XKLD.

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam khẳng định phát triển nguồn nhân lực là khâu đột phá của quá trình chuyển đổi mô hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; đồng thời là nền tảng phát triển bền vững và gia tăng lợi thế cạnh tranh quốc gia trong quá trình hội nhập. XKLD đẩy mạnh triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp cho người lao động (NLĐ), tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước. Số lượng người Việt Nam ra nước ngoài làm việc tăng đều trong 10 năm qua, từ 80.000 - 90.000 lao động/năm trong giai đoạn 2006-2013 lên hơn 100.000 lao động/năm trong 3 năm qua (2013-2016). Trong giai đoạn 2010 - 2015, tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài xấp xỉ 450.000 người. Trong năm 2016, cả nước đã đưa 126.296 lao động đi làm việc ở nước ngoài (vượt 26,29% so với kế hoạch năm và bằng 108,89% so năm 2015). Với lưu lượng 500.000 NLĐ đang làm việc ở nước ngoài, nguồn thu ngoại tệ từ XKLD đạt trên 1,5 tỉ USD/năm (tính theo thu nhập tích lũy do NLĐ gửi về gia đình) [22].

Tuy nhiên, trong khi tình hình XKLD hiện nay đang có nhiều triển vọng, nhiều tín hiệu khả quan nhưng công tác tổ chức và quản lý hoạt động XKLD còn nhiều vấn đề bất cập, đặc biệt là công tác quản lý đào tạo nghề trong XKLD. Vấn đề mà nhiều năm qua ngành XKLD chưa giải quyết được, đó là tình trạng lừa đảo XKLD vẫn còn diễn ra phổ biến. Bên cạnh đó, tình trạng doanh nghiệp lợi dụng thu phí cao, “đem con bỏ chợ” thường xuyên xảy ra. Những rủi ro khi ra nước ngoài làm việc cộng với mục đích kinh tế khiến tỉ lệ NLĐ bỏ trốn, phạm pháp xảy ra ở

hầu hết các thị trường. Chủ trương của Đảng và nhà nước là đẩy mạnh XKLD, không chỉ coi đây là kênh giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo mà còn là chiến lược thúc đẩy việc làm bền vững, qua đó huy động nguồn lực cho phát triển kinh tế. Bộ LĐ-TB&XH sẽ quyết liệt triển khai các biện pháp cải tổ XKLD. Trong đó, nhiệm vụ trọng tâm là tập trung chấn chỉnh hoạt động XKLD của doanh nghiệp; nâng cao chất lượng đào tạo tay nghề, ngoại ngữ, ý thức cho NLĐ trước khi cung ứng ra nước ngoài [22].

Để đảm bảo công tác cải tổ hoạt động XKLD có hiệu quả, nâng cao chất lượng đào tạo nghề, ngoại ngữ, ý thức cho NLĐ trước khi đi XKLD thì một trong những công tác cần phải ưu tiên làm ngay là nghiên cứu những bất cập trong việc áp dụng và thực hiện hợp đồng đào tạo nghề (HĐĐTĐN) cho XKLD trong thực tiễn hiện nay và tìm ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật về HĐĐTĐN cho XKLD.

HĐĐTĐN là chế định không thể thiếu trong quá trình xây dựng, ban hành pháp luật nhằm điều chỉnh các quan hệ lao động. Trước đây, quan hệ dạy và học nghề nói chung và dạy nghề trong XKLD nói riêng giữa cơ sở dạy nghề (CSDN) và người học nghề (NHN) có thể được hình thành bằng một trong hai cách sau: tuyển sinh theo chỉ tiêu Nhà nước giao hoặc giao kết HĐĐTĐN. Đối với các doanh nghiệp có nhu cầu đào tạo nghề thì quan hệ học nghề được thiết lập và duy trì bằng hình thức HĐĐTĐN. HĐĐTĐN là hình thức pháp lý thiết lập và duy trì quan hệ học nghề theo quy định của pháp luật. Bộ luật Lao động năm 1994 ra đời đánh dấu sự phát triển của pháp luật lao động và lần đầu tiên chế định về học nghề được quy định thành một chương riêng thể hiện vai trò của việc đào tạo và học nghề đối với việc cung cấp nguồn nhân lực cho xã hội. Quốc hội đã ban hành Luật Dạy nghề năm 2006 để đảm bảo việc quản lý các hình thức dạy và học nghề. Quan hệ giữa người dạy và NHN trong hợp đồng học nghề cũng bắt đầu được điều chỉnh theo Luật Dạy nghề năm 2006. Thực hiện chủ trương của Đảng, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006) đã quy định công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ, bổ túc kiến thức cho NLĐ trước khi đi XKLD. Luật giáo dục nghề nghiệp (2014) đã có những

quy định nhằm xã hội hóa GDNN, khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp thành lập các cơ sở GDNN tham gia hoạt động đào tạo nghề nghiệp. Ngoài ra, vai trò của doanh nghiệp trong việc phát triển GDNN đã được đặc biệt quan tâm khi có một chương của Luật giáo dục nghề nghiệp quy định quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động GDNN.

Sau một thời gian thực hiện pháp luật HĐĐTN cho XKLD, bên cạnh những ưu điểm như: đảm bảo quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, hình thức học nghề, nơi học nghề của NHN, đảm bảo quyền và lợi ích các bên trong quan hệ học nghề cho XKLD, giải quyết việc làm cho xã hội, góp phần nâng cao chất lượng ĐTN cho XKLD thì pháp luật về HĐĐTN cho XKLD đã cho thấy có nhiều bất cập. Trong đó, vấn đề lớn nhất hiện nay của công tác ĐTN cho XKLD là chưa đảm bảo quyền lợi của các bên giao kết HĐĐTN cho XKLD, đặc biệt là quyền lợi của NHN để đi XKLD với CSDN, với doanh nghiệp XKLD; quy định của pháp luật chưa đầy đủ để giải quyết các tranh chấp trong HĐĐTN. Nghiên cứu những vấn đề lý luận về HĐĐTN cho XKLD, thực trạng áp dụng và thực hiện pháp luật HĐĐTN trong XKLD để chỉ ra những bất cập và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về HĐĐTN trong XKLD là một việc làm cần thiết có ý nghĩa về mặt lý luận lẫn thực tiễn hiện nay. Với ý nghĩa đó, là học viên cao học ngành luật kinh tế với kinh nghiệm nhiều năm làm việc ở Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh, tôi chọn thực hiện đề tài: **“Hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động từ thực tiễn Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh”** làm luận văn tốt nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến đào tạo nghề (ĐTN) được công bố ở Việt Nam như: *“Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn”* nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn đổi mới hệ thống dạy nghề của các tác giả Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến; *“Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp Công nghiệp hoá, hiện đại hoá”* (luận án tiến sỹ của tác giả Phan Chính Thúc). Một số đề tài khác đã nghiên cứu về nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng; gắn đào tạo với sử dụng lao động

như: “*Nghiên cứu xây dựng các biện pháp đào tạo, đào tạo lại văn hoá - nghề nghiệp cho công nhân công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020*” (chủ nhiệm đề tài: Trương Đình Quý); “*Thực trạng chính sách dạy nghề và tạo việc làm cho thanh niên, định hướng và giải pháp 2001-2020*” (chủ nhiệm đề tài Nguyễn Hải Hữu...).

Nhóm đề tài đi sâu nghiên cứu các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề có: “*Nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Thủ đô Hà Nội hiện nay*” của tác giả Nguyễn Hữu Chí; “*Một số giải pháp Công đoàn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho công nhân đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*” do Lương Anh Trâm làm chủ nhiệm đề tài...

Nhóm đề tài nghiên cứu quản lý đào tạo nghề có: “*Quản lý giáo dục nghề nghiệp phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước*” của tác giả Phạm Ngọc Đình; “*Hoàn thiện quản lý nhà nước và đào tạo nghề ở nước ta hiện nay*” của tác giả Nguyễn Đức Tĩnh...Đề tài nghiên cứu về đào tạo nghề nghiệp cho XKLD gồm: “*Đề án Dạy nghề cho lao động đi làm việc ở nước ngoài đến năm 2015*” của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (năm 2006); “*Đề án Thí điểm đặt hàng đào tạo lao động xuất khẩu,*” Bộ Lao động Thương binh xã hội – 2008; “*Đào tạo nghề cho người lao động Việt Nam tham gia xuất khẩu lao động*” (luận văn thạc sỹ chuyên ngành Kinh doanh và Quản lý bảo vệ năm 2010) của tác giả Nguyễn Thị Thu Hằng đã đề cập đến một số lĩnh vực về đào tạo nghề, hướng nghề cho thanh niên và định hướng nghề trong xuất khẩu lao động... Luận án tiến sĩ kinh tế: “*Phát triển xuất khẩu lao động Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*” của tác giả Nguyễn Tiến Dũng (bảo vệ thành công năm 2010 tại Trường Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia TP.HCM) đã nêu ra những lợi thế và nhược điểm đồng thời đề xuất những giải pháp phát triển XKLD Việt Nam.

HDĐTN là một vấn đề đã được các nhà khoa học luật quan tâm nghiên cứu và đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề này ở các góc độ khác nhau. Các vấn đề pháp lý liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động nói chung và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (trong đó có đề cập đến việc giải quyết các

tranh chấp về HĐĐTN) được phân tích trong các công trình như: “*Giáo trình Luật Lao động*” của Trường Đại học Luật TP.HCM, NXB Đại học Quốc gia TP.HCM xuất bản năm 2011 do PGS.TS Trần Hoàng Hải chủ biên; Luận án tiến sĩ “*Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*” (2002) của tác giả Nguyễn Hữu Chí; Chuyên khảo “*Pháp luật an sinh xã hội - Kinh nghiệm của một số nước với Việt Nam*” của tác giả Trần Hoàng Hải và Lê Thị Thúy Hương, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội (2011)...Các hội thảo về “*Hợp đồng và giải quyết tranh chấp về Hợp đồng*” (2011), Khoa Luật Dân sự; Hội thảo “*Góp ý sửa đổi, bổ sung BLLĐ*” của Trường Đại học Luật TP.HCM tổ chức tháng 5/2012 có một số tham luận trình bày với nội dung liên quan đến luận án như: “*Một số đề xuất hoàn thiện các quy định về HĐLĐ trong Dự thảo BLLĐ*” của Nguyễn Thị Bích; “*Chấm dứt HĐLĐ và hậu quả của chấm dứt HĐLĐ - Một số kiến nghị*” của tác giả Bùi Thị Kim Ngân. Với đề tài: “*Chế độ dạy và học nghề theo pháp luật lao động Việt Nam* (luận văn thạc sĩ luật học, Khoa luật Đại học quốc gia Hà Nội (2002), tác giả của Đào Thị Mộng Điệp đã nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam về quan hệ dạy và học theo quy định của pháp luật Việt Nam nhưng lại không đề cập nhiều về vấn đề hợp đồng học nghề. Trong đề tài: “*Đào tạo nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động theo hợp đồng học nghề*” (khóa luận tốt nghiệp của Chu Bá Hữu, Đại học luật Hà Nội, năm 1997), hợp đồng học nghề được tác giả nghiên cứu theo Bộ luật Lao động cũ năm 1994 vì thời điểm này Luật Dạy nghề chưa ra đời. Trong các đề tài: “*Học nghề - cơ hội việc làm mới cho người lao động*” (khóa luận tốt nghiệp của Ninh Thị Hồng Thoa, Đại học luật Hà Nội, năm 2003); “*Đào tạo nghề-thực trạng và một số kiến nghị*” (khóa luận tốt nghiệp của Lê Thị Thanh Nhân, Đại học luật Hà Nội, năm 2010), nội dung hợp đồng học nghề được tác giả nêu ra có tính chất gợi mở mà chưa đi sâu nghiên cứu một cách đầy đủ, toàn diện hợp đồng học nghề cả về lý luận và thực tiễn. Với đề tài: “*Hợp đồng học nghề theo Luật Dạy nghề ở Việt Nam*” (luận văn thạc sĩ chuyên ngành Luật kinh tế, Mã số: 60 38 50 của tác giả Trần Thị Thoa bảo vệ năm 2012) đã nghiên cứu có hệ thống về HĐHN theo pháp luật về dạy nghề (Luật dạy nghề 2006) dựa trên việc tìm hiểu tình hình thực

hiện các quy định pháp luật về hợp đồng học nghề trong các doanh nghiệp và trong công tác quản lý của Nhà nước và từ đó phân tích các ưu điểm và cả những điểm hạn chế còn tồn tại trong áp dụng pháp luật về hợp đồng học nghề. Tuy nhiên, luận văn này cũng chưa đi sâu phân tích HĐĐTN cho XKLĐ, đặc biệt trong thực tiễn hoạt động của các doanh nghiệp XKLĐ và của các cơ sở đào tạo nghề.

Những nghiên cứu trên sẽ là nguồn tư liệu quý giá cho tác giả luận văn nghiên cứu những ưu điểm, hạn chế trong việc áp dụng và thực hiện pháp luật HĐĐTN cho XKLĐ trong thực tiễn và đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về HĐĐTN cho XKLĐ để nâng cao chất lượng ĐTN cho XKLĐ, đảm bảo hài hòa lợi ích cho các chủ thể giao kết HĐĐTN cho XKLĐ.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề tài làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật về HĐĐTN cho XKLĐ và thực tiễn áp dụng và thực hiện pháp luật về HĐĐTN trong XKLĐ hiện nay ở Việt Nam để chỉ ra những ưu điểm và bất cập của pháp luật về HĐĐTN trong XKLĐ.

Trên cơ sở những kết quả nghiên cứu, luận văn đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về HĐĐTN cho XKLĐ giúp nâng cao hiệu quả ĐTN cho XKLĐ để phát triển kinh tế - xã hội.

3.2. Nhiệm vụ của nghiên cứu

Để đạt được các mục đích nghiên cứu nêu trên, luận văn cần làm rõ những vấn đề sau:

- *Thứ nhất*, nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật về HĐĐTN cho XKLĐ cũng như sự cần thiết của việc ban hành các quy định pháp luật về HĐĐTN cho XKLĐ.
- *Thứ hai*, nghiên cứu và đánh giá thực trạng áp dụng và thực hiện HĐĐTN cho XKLĐ trong thực tế; phân tích những bất cập trong pháp luật HĐĐTN cho XKLĐ và nguyên nhân của sự bất cập, hạn chế đó.

- Thứ ba, đề xuất mẫu HĐĐTĐN cho XKLD để nâng cao hiệu quả áp dụng trong thực tiễn hoạt động của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và các đơn vị, cơ sở ĐTN cho XKLD.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: nghiên cứu để chỉ ra những hạn chế trong việc áp dụng và thực hiện pháp luật về HĐĐTĐN cho XKLD trong thực tiễn hiện nay.
- Phạm vi nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu về hình thức, quy định và cách thức áp dụng, thực hiện HĐĐTĐN cho XKLD (đi làm việc ở nước ngoài) trong các doanh nghiệp XKLD và trong thực tiễn hoạt động của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM từ năm 2010 đến nay.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật, những quan điểm cơ bản của Đảng và Nhà nước ta trong sự nghiệp đổi mới, phát triển nguồn nhân lực, cải cách hành chính xây dựng Nhà nước pháp quyền.

Trong quá trình nghiên cứu đề tài này, luận văn sử dụng một số phương pháp chủ yếu như: phương pháp phân tích - so sánh, phương pháp hệ thống hoá và khái quát hoá để tìm ra những bất cập trong việc áp dụng và thực hiện pháp luật về HĐĐTĐN cho XKLD. Ngoài ra, phỏng vấn chuyên gia cũng được áp dụng trong một chừng mực nhất định để làm rõ những nội dung cần nghiên cứu.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

- Ý nghĩa lý luận: nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật về HĐĐTĐN cho XKLD cũng như sự cần thiết cần có các hình thức HĐĐTĐN cho XKLD đảm bảo quyền lợi của các bên giao kết, đặc biệt là NHN cho XKLD. Chất lượng của việc ĐTN cho XKLD được quyết định bởi nhiều nhân tố và đối tượng hữu quan như: người học nghề, CSGD, doanh nghiệp XKLD, hệ thống pháp luật, quản lý Nhà nước... Trong đó, pháp luật về HĐĐTĐN cho XKLD là nhân tố quan trọng nhất điều chỉnh quan hệ đào tạo nghề-học nghề cho XKLD, đảm bảo hài hòa quyền lợi và trách nhiệm của các bên giao kết HĐĐTĐN cho XKLD.

- Ý nghĩa thực tiễn: phân tích những tồn đọng của hình thức HĐĐTN cho XKLD hiện nay và đề xuất các mẫu HĐĐTN cho XKLD từ thực tiễn hoạt động của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM để áp dụng vào các doanh nghiệp XKLD, các CSDN cho XKLD nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật về HĐĐTN cho XKLD với các chế tài nâng cao chất lượng ĐTN cho XKLD trong bối cảnh hiện nay.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn được chia làm ba chương:

Chương 1. Khái quát chung về hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

Chương 2. Pháp luật về hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động và thực trạng thực hiện ở Việt Nam

Chương 3. Thực thi pháp luật hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động từ thực tiễn trường Cao đẳng Nghề Thành phố Hồ Chí Minh và một số kiến nghị

Chương 1.

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

1.1. Quan niệm về đào tạo nghề

1.1.1. Khái niệm đào tạo nghề

Theo Đại tự điển tiếng Việt: “Nghề là công việc chuyên làm theo sự phân công lao động của xã hội” [15, tr.1192].

Tác giả Vũ Ngọc Hải cho rằng: “Nghề là một từ nhiều ý nghĩa, tuy vậy nghĩa thường dùng nhất là để chỉ một nhóm nhất định các thao tác lao động xuất hiện trong khuôn khổ của sự phân công lao động xã hội” [7, tr.277].

Theo tác giả Nguyễn Tiến Đạt: “Nghề là thuật ngữ chung chỉ hoạt động lao động chân tay và trí óc chuyên làm có thể giúp người ta một phương tiện kiếm sống” [6, tr.18].

Để có thể làm được một nghề nào đó thì cần phải nắm được những kiến thức, kỹ năng liên quan đến nghề đó. Những kiến thức và kỹ năng này là do kết quả đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO): “Những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có cho sự thực hiện có năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc nhóm nghề. Nó bao gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến nghề nghiệp chuyên sâu” [2, tr.174].

Leconnard Nadler cho rằng: “Đào tạo nghề là để học được những điều nhằm cải thiện việc thực hiện những công việc hiện tại” (theo góc độ đào tạo lại hoặc bồi dưỡng nghề); Còn Roger James thì định nghĩa đơn giản hơn: “Đào tạo nghề là cách thức giúp người ta làm những điều mà họ không thể làm được trước khi họ được học” (theo góc độ đào tạo nghề mới); Max Forter cũng đưa ra khái niệm là đào tạo nghề phải đáp ứng việc hoàn thành các điều kiện: gọi ra những giải pháp ở người học; phát triển tri thức, kỹ năng và thái độ; tạo ra sự thay đổi hành vi và đạt được những mục tiêu chuyên biệt theo góc độ chuyên môn hóa [7, tr.277].

Từ những định nghĩa trên có thể hiểu: “Đào tạo nghề là những hoạt động nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có cho sự thực hiện có năng suất và hiệu quả trong phạm vi một nghề hoặc nhóm nghề. Nó bao gồm đào tạo ban đầu, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, cập nhật và đào tạo liên quan đến công việc chuyên môn hóa” [13, tr.174].

Luật dạy nghề (2006) định nghĩa: “Dạy nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học nghề để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khoá học [9].

Theo Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được sửa đổi, bổ sung năm 2013, không có thuật ngữ “dạy nghề” mà chỉ có thuật ngữ “giáo dục nghề nghiệp” và thuật ngữ “học nghề” tại Điều 61 quy định về giáo dục. Từ đó, có thể hiểu việc học nghề, bao gồm cả học nghề ở trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng đều thuộc về GDNN. Nhiều nước trên thế giới thường dùng thuật ngữ “Vocational Education and Training” (VET) với nghĩa “Giáo dục và đào tạo nghề” hoặc “Technical Vocational Education and Training” (TVET) với nghĩa “Giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề và đều được hiểu chung theo nghĩa rộng là “Giáo dục nghề nghiệp” (Vocational Education). Luật Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) của các nước đều sử dụng thuật ngữ VET hoặc TVET và có một số nước, sử dụng chính thuật ngữ Vocational Education cho tên luật - Vocational Education Law. Để bảo đảm tuân thủ Hiến pháp và hội nhập với các nước trong khu vực và quốc tế, Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Dạy nghề được đổi tên thành Luật Giáo dục nghề nghiệp (Law on Vocational Education and Training) [24].

Điều 3, Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) định nghĩa: “Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên”;

“Đào tạo nghề nghiệp là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp” [12].

Từ đó, có thể hiểu đào tạo nghề là hoạt động trang bị tri thức, kỹ năng và thái độ hành nghề cho NLĐ để họ có thể tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm. Đó là quá trình tác động có mục đích, có tổ chức đến NHN để hình thành và phát triển một cách có hệ thống những kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu của một thị trường lao động nào đó.

1.1.2. Sự cần thiết phải đào tạo nghề trong lĩnh vực xuất khẩu lao động

XKLD là hiện tượng người lao động có nhu cầu đi làm việc cho các tổ chức kinh tế nước ngoài ở trong nước hoặc làm việc cho các tổ chức, cá nhân ở nước ngoài với tinh thần hoàn toàn tự nguyện, tuy nhiên họ phải được cơ quan hoặc tổ chức đảm nhận và tổ chức quản lý dưới nhiều phương thức khác nhau. XKLD bao gồm đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và trong nước (còn gọi là XKLD tại chỗ). XKLD tại chỗ là hình thức các tổ chức của Việt Nam cung ứng lao động làm việc cho các tổ chức nước ngoài ở Việt Nam (các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài; các khu chế xuất; các tổ chức cơ quan ngoại giao, văn phòng đại diện của nước ngoài đặt tại Việt Nam...).

Theo điều 6 *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (Luật số 72/2006/QH11 ban hành ngày 29/11/2006), NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo một trong các hình thức sau đây [10]:

(1). *Thông qua doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, tổ chức sự nghiệp được phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (gọi là doanh nghiệp XKLD).* Các doanh nghiệp được Bộ LĐ -TB&XH cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Doanh nghiệp khai thác hợp đồng cung ứng lao động, đăng ký với cơ quan có thẩm quyền, tổ chức tuyển chọn người lao động, đưa và quản lý người lao động ở ngoài nước. Đây là hình thức phổ biến nhất, được nhiều người lao động lựa chọn nhất khi đi làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra,

Luật quy định tổ chức sự nghiệp tham gia hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là để thực hiện các thoả thuận hoặc điều ước quốc tế ký kết với phía nước tiếp nhận lao động về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Các tổ chức sự nghiệp là tổ chức công, thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và được thủ trưởng các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ giao nhiệm vụ.

(2). *Thông qua doanh nghiệp nhận thầu, tổ chức, cá nhân đầu tư ở nước ngoài*. Các doanh nghiệp có tư cách pháp nhân Việt Nam, trúng thầu ở nước ngoài, đưa người lao động của doanh nghiệp mình đi làm việc ở các công trình trúng thầu ở nước ngoài hoặc là các tổ chức, cá nhân của Việt Nam đầu tư ra nước ngoài, đưa người lao động Việt Nam sang làm việc tại cơ sở sản xuất, kinh doanh do tổ chức, cá nhân này đầu tư thành lập ở nước ngoài.

Người lao động đi theo hình thức này phải là người lao động đã có hợp đồng lao động với doanh nghiệp và chỉ đi làm việc tại các công trình trúng thầu hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh do tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập ở nước ngoài.

(3). *Thông qua doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề*. Đây là hình thức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mới được đưa vào điều chỉnh trong Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Hình thức này xuất hiện tương đối nhiều trong những năm qua tại các doanh nghiệp, nhất là ở khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo đó, điều kiện để đi làm việc theo hình thức này ngoài những điều kiện cơ bản đã nêu ở trên thì người lao động phải là người đã có hợp đồng lao động ký với doanh nghiệp đưa đi và ngành, nghề người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức này phải phù hợp với lĩnh vực sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

(4). *Người lao động tự đi theo hình thức hợp đồng cá nhân*. Đây là hình thức mà người lao động ký hợp đồng trực tiếp với chủ sử dụng, không thông qua bên trung gian môi giới. Sau đó, người lao động trực tiếp đến Sở Lao động – Thương binh và Xã hội nơi thường trú hoặc Cục Quản lý lao động ngoài nước để đăng ký

hợp đồng cá nhân và khi làm việc ở nước ngoài thì đăng ký công dân với Cơ quan đại diện ngoại giao, lãnh sự Việt Nam ở nước sở tại.

Trong thực tế, người lao động Việt Nam thường đi XKLD theo hình thức (1) và (4), trong đó, đi theo hình thức (1) chiếm đa số thông qua doanh nghiệp XKLD.

Doanh nghiệp XKLD là doanh nghiệp làm *dịch vụ XKLD*. Dịch vụ XKLD của doanh nghiệp XKLD được hiểu là toàn bộ các hoạt động hỗ trợ liên quan đến quá trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài của doanh nghiệp. Những hoạt động dịch vụ đó bao gồm: nghiên cứu thị trường, tìm kiếm đối tác, ký kết hợp đồng; *tổ chức tuyển chọn lao động, đào tạo giáo dục định hướng* NLD; tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; quản lý và bảo vệ quyền lợi của lao động ở nước ngoài và đưa lao động về nước khi hết hạn hợp đồng. Hoạt động của các doanh nghiệp làm dịch vụ XKLD phải đảm bảo lợi ích trong quan hệ ba bên là Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động.

Với quan điểm nâng cao trách nhiệm, tăng cường tính chủ động của NLD trong việc trang bị cho mình trình độ, kỹ năng nghề, ngoại ngữ và kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài, *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* quy định “*Người lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài phải chủ động học nghề, ngoại ngữ, tìm hiểu pháp luật có liên quan và tham gia các khoá bồi dưỡng kiến thức cần thiết do doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài tổ chức*”. Luật cũng quy định ràng buộc trách nhiệm mang tính pháp lý đối với các cá nhân, tổ chức đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài phải thực hiện công tác ĐTN, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD phù hợp với thị trường lao động: “*Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức hoặc liên kết với cơ sở dạy nghề, cơ sở đào tạo để đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài*”. Điều 65 Luật quy định công tác bồi dưỡng kiến thức cho người đi XKLD: “*Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động đi làm việc ở*

nước ngoài có trách nhiệm tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết, kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài" [10].

Luật dành riêng Chương IV quy định việc dạy nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; chính sách của Nhà nước đối với việc đầu tư cho các CSDN đào tạo nguồn nhân lực cho XKLD có hiệu quả. Điều 4 của Luật quy định “*Nội dung hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*” như sau:

1. Ký kết các hợp đồng liên quan đến việc người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
2. Tuyển chọn lao động;
3. Dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động; tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài;
4. Thực hiện Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
5. Quản lý, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
6. Thực hiện các chế độ, chính sách đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
7. Thanh lý hợp đồng giữa doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp và người lao động đi làm việc ở nước ngoài;
8. Các hoạt động khác của tổ chức, cá nhân có liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Đào tạo nhân lực cho XKLD sẽ trực tiếp giải quyết việc làm, phát triển nguồn nhân lực, thu được lượng ngoại tệ lớn về cho đất nước, góp phần tăng nguồn vốn đầu tư, góp phần tăng trưởng kinh tế, xóa đói giảm nghèo, ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội. Quan trọng hơn, nếu được đào tạo nghề bài bản trước khi đi XKLD thì NLD mới có thể tham gia quan hệ lao động trong những tổ chức thuộc những quốc gia phát triển cao về kinh tế- kỹ thuật và công nghệ để nâng cao tay nghề; giảm thiểu nguy cơ bỏ việc, tìm việc khác hoặc trốn về nước trước khi kết thúc hợp đồng lao động. Và sau khi hết hạn hợp đồng XKLD, NLD có thể tiếp tục

gia hạn hợp đồng làm việc ở nước ngoài; về nước để làm việc cho các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam hoặc làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam để giúp ứng dụng khoa học, công nghệ cách thức quản trị hiện đại góp phần vào sự thành công của công cuộc CNH-HĐH đất nước. Đây sẽ là nguồn lực quan trọng thay thế cho các chuyên gia nước ngoài mà Việt Nam phải nhập khẩu và giảm thiểu các vấn đề vấn đề phát sinh “hậu xuất khẩu” khi người lao động về nước.

Bên cạnh đó, hoạt động XKLD sẽ bị chi phối bởi thị trường lao động thế giới. Thị trường lao động thế giới giai đoạn 2011-2020 sẽ chịu ảnh hưởng của hai vấn đề: Toàn cầu hoá kinh tế và sự thay đổi về nhân khẩu học. Trong đó, quá trình toàn cầu hoá dân số khiến cho lao động dễ dàng di chuyển giữa các quốc gia. Khu vực châu Á - Thái Bình Dương vẫn là khu vực có số lượng lao động lớn nhất trên thế giới do quy mô dân số lớn. Trên thị trường lao động thế giới giai đoạn 2011 – 2020, cầu về lao động có tay nghề và trình độ cao và lao động trong lĩnh vực dịch vụ ngày càng tăng. Dân số thế giới trong giai đoạn 2011-2020 tăng chậm lại, đến năm 2020 tăng 1 tỷ dân so với hiện nay, trong đó chủ yếu là dân số ở các nước đang phát triển. Trong khi đó, có một thực tế là trong cơ cấu dân số ở các nước phát triển tỷ lệ người già chiếm tỷ trọng ngày càng cao.

Cạnh tranh ngày càng gay gắt hơn giữa các doanh nghiệp của các nước cung ứng lao động khác nhau. Tuy nhiên, về cơ bản và lâu dài vẫn là sự cạnh tranh về chất lượng, thể hiện ở hai khía cạnh: (1) Kỹ năng nghề, ngoại ngữ và tính kỷ luật, tác phong công nghiệp của người lao động phải ngày càng cao. Doanh nghiệp nào, quốc gia nào có được người lao động chất lượng cao hơn sẽ có nhiều hợp đồng hơn, chi phí môi giới rẻ hơn và thu nhập của người lao động cao hơn; (2) tính chuyên nghiệp, chất lượng dịch vụ của doanh nghiệp với đối tác nước ngoài. Tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, tâm huyết, trách nhiệm cao của họ trong công việc đem lại chất lượng dịch vụ tốt của doanh nghiệp với đối tác nước ngoài.

Vì vậy, chủ trương đẩy mạnh XKLD của Đảng và nhà nước không chỉ dừng lại ở việc xem XKLD là kênh giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo mà còn là chiến lược thúc đẩy việc làm bền vững, qua đó huy động nguồn lực cho phát triển

kinh tế. Chiến lược Phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 nêu rõ quan điểm cần phải đào tạo nghề theo định hướng nhu cầu: *“Phát triển dạy nghề là sự nghiệp và trách nhiệm của toàn xã hội; là một nội dung quan trọng của chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; đòi hỏi phải có sự tham gia của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương, các cơ sở dạy nghề, cơ sở sử dụng lao động và người lao động để thực hiện đào tạo nghề theo nhu cầu của thị trường lao động”* [5].

Bên cạnh các thành tựu đáng kể đạt được sau hơn 30 năm thực hiện công tác XKLD đi nước ngoài vẫn còn nhiều tồn tại và hạn chế, trong đó nhiều người đi XKLD với tình trạng “ba không”: không nghề, không ngoại ngữ và không tác phong công nghiệp. Vì vậy, trong những năm gần đây Việt Nam gặp rất nhiều bất lợi khi phải cạnh tranh trong xuất khẩu lao động. Nguồn nhân lực Việt Nam được xem lực lượng lao động có chất lượng thấp (xuất khẩu ‘thô’ – chưa qua đào tạo chuyên sâu), chưa theo định hướng nhu cầu. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của Việt Nam còn thấp, kỹ năng và trình độ ngoại ngữ cũng rất hạn chế, trong ngắn hạn, XKLD vẫn nhiều ý nghĩa và chúng ta phải tận dụng... Về lâu dài, Việt Nam phải xây dựng được đội ngũ lao động có tay nghề, có sức khỏe, kỷ luật và trình độ ngoại ngữ tốt để hòa nhập trong Cộng đồng kinh tế Đông Nam Á (AEC), với các quốc gia trên thế giới và ngay tại sân nhà, chúng ta sẽ dần thay thế lao động kỹ thuật “nhập khẩu” lâu nay [21].

Vì vậy, nâng cao chất lượng đào tạo cho XKLD là một đòi hỏi cấp thiết và chỉ có thể được nâng cao thông qua công tác đào tạo nghề bài bản trước khi XKLD. Năm 2017, Bộ LĐ-TB&XH sẽ quyết liệt triển khai các biện pháp cải tổ XKLD. Trong đó, nhiệm vụ trọng tâm là tập trung chấn chỉnh hoạt động XKLD của doanh nghiệp; nâng cao chất lượng đào tạo tay nghề, ngoại ngữ, ý thức cho người lao động trước khi cung ứng ra nước ngoài. Ông Đào Ngọc Dung, Bộ trưởng Bộ LĐ-TB&XH cho biết Bộ LĐ-TB&XH đã giao Cục QLLĐNN lập đề án *“Đưa lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2017-2020 và định hướng đến năm 2025”* để trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt” [17].

1.1.3. Phân loại đào tạo nghề

1.1.3.1. Phân loại theo trình độ nghề

Theo quy định của Luật Giáo dục năm 2005, giáo dục nghề nghiệp chỉ bao gồm: trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề. Trong khi ở các trường dạy nghề lại có các trình độ sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề.

Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) đã cấu trúc lại hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp phân loại theo trình độ nghề gồm: trình độ sơ cấp; trình độ trung cấp và trình độ cao đẳng.

1.1.3.2. Phân loại theo cách thức tổ chức dạy và học nghề

Khoản 5, Khoản 6 trong Điều 3 Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) chia đào tạo nghề thành 2 hình thức: đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên.

“*Đào tạo chính quy* là hình thức đào tạo theo các khóa học tập trung toàn bộ thời gian do cơ sở giáo dục nghề nghiệp và cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp (sau đây gọi chung là cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp) thực hiện để đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng”.

“*Đào tạo thường xuyên* là hình thức đào tạo vừa làm vừa học, học từ xa hoặc tự học có hướng dẫn đối với các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác, được thực hiện linh hoạt về chương trình, thời gian, phương pháp, địa điểm đào tạo, phù hợp với yêu cầu của người học”.

Hiện nay, có các hình thức đào tạo nghề trong XKLD như sau:

✓ **Đào tạo tại trường:** đào tạo tại trường thường là đào tạo cơ bản, bao gồm: kiến thức cơ bản và kỹ năng cơ bản cho hoạt động sản xuất của NLĐ tương lai trong các doanh nghiệp nước ngoài hoạt động ở Việt Nam hoặc trong các doanh nghiệp nước ngoài hoạt động bên ngoài Việt Nam.

✓ **Đào tạo tại cơ sở sản xuất:** đào tạo tại cơ sở sản xuất là đào tạo trực tiếp, chủ yếu là thực hành ngay trong quá trình sản xuất do cơ sở sản xuất tổ chức. NHN vì mục đích đi XKLD có thể tham gia cả hai loại hình đào tạo tại trường hoặc đào tạo tại cơ sở sản xuất.

✓ **Đào tạo tại doanh nghiệp XKLD:** NLD được học nghề và thực hành nghề tại các trường hoặc trung tâm XKLD trực thuộc các doanh nghiệp XKLD. Trong quá trình đào tạo tại doanh nghiệp XKLD, NLD không chỉ được đào tạo nghề mà còn được học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

1.1.3.3. Phân loại theo mục tiêu của người học

Dựa vào mục tiêu của người học, đào tạo nghề được chia thành hai loại: học nghề để tự tạo việc làm và học nghề để tham gia quan hệ lao động.

1.2. Quan niệm về hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

1.2.1. Khái niệm hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

Điều 35 Luật dạy nghề 2006 định nghĩa “Hợp đồng học nghề”:

1. Hợp đồng học nghề là sự thoả thuận về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu CSDN với NHN.

2. Hợp đồng học nghề phải được giao kết bằng văn bản trong các trường hợp sau đây: a) Doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp; b) Học nghề tại CSDN có vốn đầu tư nước ngoài.

3. Hợp đồng học nghề được giao kết bằng lời nói hoặc bằng văn bản trong các trường hợp sau đây: a) Truyền nghề; b) Kèm cặp nghề tại doanh nghiệp.

4. Hợp đồng học nghề được giao kết trực tiếp giữa người đứng đầu CSDN với NHN. Trường hợp giao kết bằng văn bản thì hợp đồng học nghề được lập thành hai bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ một bản.

Điều 36 Luật dạy nghề (2006) quy định “ Nội dung hợp đồng học nghề”:

1. Hợp đồng học nghề phải có các nội dung sau đây: a) Tên nghề học, kỹ năng nghề đạt được; b) Nơi học và nơi thực tập; c) Thời gian hoàn thành khoá học; d) Mức học phí và phương thức thanh toán học phí; đ) Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng; e) Các thoả thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

2. Trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp thì hợp đồng học nghề ngoài những nội dung quy định tại khoản 1

Điều này còn có các nội dung sau đây: a) Cam kết của NHN về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp; b) Cam kết của doanh nghiệp về việc giao kết hợp đồng lao động sau khi học xong; c) Trả công cho NHN trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp trong thời gian học nghề.

3. Hợp đồng học nghề theo hình thức kèm cặp nghề tại doanh nghiệp ngoài các nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, phải có thỏa thuận thời gian bắt đầu được trả công và mức tiền công trả cho người học nghề theo từng thời gian.

Điều 39 Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) định nghĩa: *“Hợp đồng đào tạo là sự giao kết bằng lời nói hoặc bằng văn bản về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp, lớp đào tạo nghề, tổ chức, cá nhân với người học tham gia các chương trình đào tạo thường xuyên quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này và trong trường hợp doanh nghiệp tuyển người vào đào tạo để làm việc cho doanh nghiệp”*[12].

Từ đó, có thể thấy HĐĐTN có các đặc điểm:

- Đối tượng của HĐĐTN là việc đào tạo nghề và học nghề;
- HĐĐTN mang tính chất song vụ;
- HĐĐTN không những ràng buộc trách nhiệm của cả hai bên trong quan hệ học nghề, trong quá trình học mà có thể cả khi người học tham gia vào quan hệ lao động trong trường hợp HĐĐTN ghi CSDN cam kết đảm bảo việc làm cho người học hoặc khi người lao động được đào tạo nghề trong CSDN của doanh nghiệp;
- Trong quan hệ ĐTN - học nghề, nếu chủ thể nào vi phạm nghĩa vụ hợp đồng thì phải có trách nhiệm bồi thường.

Trên cơ sở đó, có thể quan niệm: *“Hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động là sự giao kết bằng văn bản về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp, lớp đào tạo nghề, tổ chức, cá nhân với người học tham gia các chương trình đào tạo thường xuyên quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật giáo dục nghề nghiệp và trong trường*

hợp doanh nghiệp XKLD tuyển người vào đào tạo để làm việc cho tổ chức hoặc cá nhân nước ngoài”.

HĐĐTĐN cho XKLD có các đặc điểm sau:

- Đối tượng của HĐĐTĐN là việc đào tạo nghề và học nghề cho XKLD;
- Hợp đồng đào tạo nghề trong XKLD mang tính chất song vụ;
- Hợp đồng đào tạo nghề trong XKLD không chỉ ràng buộc trách nhiệm của các bên giao kết hợp đồng trong quan hệ đào tạo - học nghề cho XKLD trong quá trình học mà có thể cả khi NHN tham gia vào quan hệ lao động trong trường hợp HĐĐTĐN ghi CSDN cam kết đảm bảo việc làm cho người học hoặc khi NLĐ được đào tạo nghề cho XKLD;
- Nếu chủ thể nào vi phạm HĐĐTĐN nghề cho XKLD thì phải có trách nhiệm bồi thường.

1.2.2. Phân loại hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

- Dựa vào hình thức, HĐĐTĐN trong XKLD: HĐĐTĐN phải được lập thành văn bản
- Theo giá trị pháp lý, HĐĐTĐN trong XKLD được chia thành hai loại: HĐĐTĐN hợp pháp và HĐĐTĐN vô hiệu.

1.2.3. Nội dung hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

Về nguyên tắc, HĐĐTĐN trong XKLD sẽ có những nội dung cơ bản của một HĐĐTĐN theo luật định.

Khoản 2 Điều 62 của Bộ Luật lao động 2012 quy định “HĐĐTĐN phải có các nội dung chủ yếu sau đây :

- a) Nghề đào tạo;
- b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;
- c) Chi phí đào tạo;
- d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;
- e) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- f) Trách nhiệm của người sử dụng lao động [11].

Khoản 2, Điều 39 Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014) quy định hợp đồng đào tạo phải có các nội dung sau đây:

- Tên nghề đào tạo hoặc các kỹ năng nghề đạt được;
- Địa điểm đào tạo;
- Thời gian hoàn thành khóa học;
- Mức học phí và phương thức thanh toán học phí;
- Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng;
- Thanh lý hợp đồng;
- Các thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Trường hợp HĐĐTĐN được giao kết giữa NHN và doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để sử dụng thì ngoài những nội dung chủ yếu như trường hợp HĐĐTĐN thông thường, Khoản 2, Điều 39 Luật Giáo dục nghề nghiệp quy định HĐĐTĐN phải có thêm những nội dung sau:

- Cam kết của người học về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp;
- Cam kết của doanh nghiệp về việc sử dụng lao động sau khi học xong;
- Thỏa thuận về thời gian và mức tiền công cho người học trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp trong thời gian đào tạo.

Trường hợp hợp đồng đào tạo nghề được giao kết giữa NHN và doanh nghiệp theo hình thức kèm cặp nghề tại doanh nghiệp ngoài các nội dung quy định tại khoản 2 Điều 39 Luật Giáo dục nghề nghiệp, phải có thỏa thuận thời gian bắt đầu được trả công và mức tiền công trả cho người học theo từng thời gian.

Đây là những điều khoản bắt buộc mà Nhà nước đòi hỏi các bên khi xây dựng thỏa thuận phải đưa vào HĐĐTĐN. Trong một số trường hợp, pháp luật còn cho phép các bên có những thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội (như xét thưởng với những người đạt được học nghề loại giỏi sau thời gian học nghề hay việc ăn ở của NHN...). Nếu các bên đã thỏa thuận và đưa những điều khoản này vào HĐĐTĐN thì có giá trị pháp lý ràng buộc trách nhiệm của các bên.

Trên cơ sở đó, có thể soạn thảo khung một HĐĐTĐN cho XKLD với các nội dung chính như sau:

- Tên nghề đào tạo hoặc các kỹ năng nghề đạt được;
- Địa điểm đào tạo;
- Thời gian hoàn thành khóa học;
- Mức học phí và phương thức thanh toán học phí;
- Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng;
- Thanh lý hợp đồng;
- Các thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Tùy theo tình hình cụ thể mà các bên giao kết HĐĐTĐ cho XKLD có thể thêm các “thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội”.

1.3. Lịch sử hình thành và phát triển của chế định đào tạo nghề trong pháp luật lao động Việt Nam

Theo Tổng Cục dạy nghề, việc dạy nghề Việt Nam có lịch sử phát triển lâu đời, gắn liền với sự xuất hiện, tồn tại của nền văn minh lúa nước và các làng nghề truyền thống. Cuối thế kỷ 19 đã hình thành tổ chức đào tạo chính quy tại một số trường dạy nghề như trường kỹ nghệ thực hành tại Hà Nội (1898), trường kỹ nghệ thực hành Huế (1889) và trường Bá nghệ Sài Gòn (1889), trường kỹ nghệ thực hành Hải Phòng (1913). Đầu thế kỷ 20 những CSDN đầu tiên được thành lập với nhiều loại hình khác nhau như: lớp dạy nghề tại xí nghiệp, trường nghề... Từ sau Cách mạng tháng 8 năm 1945 và trong 9 năm kháng chiến chống Pháp, mặc dù chưa có điều kiện phát triển, nhưng dạy nghề đã kịp thời đào tạo đội ngũ công nhân, cán bộ quốc phòng, y tế, nông nghiệp, sư phạm... theo hình thức trường lớp nhỏ, ngắn hạn, phân tán trong chiến khu, vùng tự do, vừa làm vừa học, coi trọng thực hành, gắn với thực tiễn, phù hợp với hoàn cảnh “Toàn dân kháng chiến, toàn diện kháng chiến”.

Sau chiến thắng Điện Biên Phủ năm 1954 đến năm 1975, đất nước tạm chia làm hai miền. Ở miền Bắc ngành dạy nghề đã vươn lên nhanh chóng và có sự hỗ trợ có hiệu quả của các nước thuộc khối xã hội chủ nghĩa đã đáp ứng cả hai nhiệm vụ chiến lược xây dựng và thống nhất đất nước. Do yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhiệm vụ xây dựng miền Bắc và giải phóng miền Nam, Chính phủ đã thành

lập Tổng cục đào tạo công nhân kỹ thuật trực thuộc Bộ Lao động. Đây là mốc lịch sử đánh dấu sự hình thành, phát triển lớn mạnh của ngành dạy nghề [27].

Có thể chia lịch sử hình thành và phát triển của chế định đào tạo nghề trong pháp luật lao động Việt Nam thành các giai đoạn như sau:

1.3.1. Giai đoạn 1945-1954

Những quy định về học nghề được quy định tại Chương thứ hai Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 được coi là những quy định sớm nhất, đặt nền móng cho việc chế định học nghề của nhà nước Việt Nam. Khái niệm thợ học nghề được định nghĩa một cách cụ thể, là: "người mà chủ đã nhận dạy cho biết nghề và đã cam đoan làm cho chủ tùy theo những điều kiện và thời hạn mà đôi bên đã thỏa thuận". Bên cạnh việc quy định rõ độ tuổi học nghề, độ tuổi là thợ chính thức, Sắc lệnh cũng quy định cụ thể trách nhiệm của các cơ sở sản xuất, công ty đối với việc đào tạo nghề, ràng buộc chặt chẽ nghĩa vụ của cơ sở sản xuất, công ty đối với người học nghề.

Tuy nhiên, xét trong bối cảnh lịch sử Việt Nam lúc này (đang trong thời kỳ kháng chiến và củng cố giữ vững chính quyền) nên các quy định về chế định học nghề chỉ được thi hành trong phạm vi hẹp và trong thời gian ngắn.

1.3.2. Giai đoạn 1955-1985

Khi miền Bắc hoàn toàn giải phóng (1954), các thành phần kinh tế nhà nước có điều kiện củng cố và phát triển mạnh mẽ ở ngành công nghiệp, giao thông vận tải, thương nghiệp, nông nghiệp. Sứ mệnh của hệ thống doanh nghiệp nhà nước ở miền Bắc trong thời kỳ này không chỉ là cáng đáng kinh tế mà còn là công cụ thực hiện đường lối cải tạo xã hội chủ nghĩa và là hậu phương lớn chi viện cho chiến trường miền Nam. Giai đoạn 1976 -1985 là giai đoạn khôi phục, cải tạo và phát triển kinh tế. Nhiệm vụ lúc bấy giờ là phải tiến hành cải tạo xã hội chủ nghĩa với mục đích đưa các doanh nghiệp tư sản miền Nam, các xí nghiệp do tư bản nước ngoài để lại đi theo con đường xã hội chủ nghĩa – tức là vận hành giống các doanh nghiệp nhà nước ở miền Bắc. Nhờ sự đầu tư mạnh mẽ của nhà nước và chính quyền các địa phương, các doanh nghiệp nhà nước ở miền Nam có sự tăng mạnh về số lượng. Tuy nhiên, do đã tồn tại trong một nền kinh tế kế hoạch một thời gian dài và

đã thích ứng với việc được điều khiển bằng những chỉ thị, mệnh lệnh của nền kinh tế tập trung với bộ máy quản lý công kênh, nhiều tầng quản lý và đầu mối cơ quan trung gian, các doanh nghiệp nhà nước không thể “ứng phó” và giải quyết những vấn đề nảy sinh từ thực tế sản xuất kinh doanh [8, tr.90-95].

Do vậy, các quan hệ học nghề trong nền kinh tế quốc doanh được điều tiết bởi các văn bản pháp luật lao động mang nặng cơ chế quan liêu, đậm tính mệnh lệnh hành chính, ít chú ý đến nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng của người lao động và người sử dụng lao động, bao gồm:

- ✓ Thông tư 29/LĐ-TT ngày 20/01/1958 quy định tạm thời về chế độ học nghề;
- ✓ Thông tư 20/LĐ-TT ngày 10/6/1959 quy định những nguyên tắc và biện pháp tuyển chọn công nhân vào bổ túc và đào tạo thợ mới tại các cơ sở quốc doanh, các công trường kiến thiết cơ bản và đi học nghề ở nước bạn;
- ✓ Thông tư 60/TTg ngày 01/6/1962 của Thủ tướng Chính phủ quy định chế độ học nghề, đào tạo công nhân kỹ thuật;
- ✓ Nghị quyết 109/CP của Chính phủ ngày 12/3/1981 quy định nhiệm vụ, quyền hạn và bộ máy của Tổng cục dạy nghề;
- ✓ Quyết định 194/DN-BD ngày 21/8/1985 ban hành quy chế đào tạo về bồi dưỡng nghề trong sản xuất.

1.3.3. Giai đoạn 1986-1994

Đại hội VI của Đảng năm 1986 với các quyết định về ba chương trình lương thực - thực phẩm - hàng tiêu dùng, hàng xuất khẩu, hình thành nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần đã từ bỏ những quan niệm cũ về cơ cấu kinh tế, giải phóng sức sản xuất, phát huy nội lực, tạo môi trường kinh doanh bình đẳng cho mọi thành phần kinh tế đã được ban hành. Trong giai đoạn Đổi mới, Nhà nước đã xóa bỏ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp lạc hậu, xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Hiến pháp năm 1992 ra đời ghi nhận chủ trương phát triển cơ chế thị trường thành một nguyên tắc hiến định. Điển hình cho giai đoạn này là những quy định về học nghề trong Pháp lệnh Hợp đồng lao động

năm 1990, những quy định về trách nhiệm của tổ chức Công đoàn đối với vấn đề học nghề của người lao động trong Luật Công đoàn năm 1990.

1.3.4. Giai đoạn 1995 đến nay

Sự ra đời của Bộ luật lao động đã đánh dấu một bước tiến quan trọng trong tiến trình phát triển lịch sử của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về học nghề nói riêng. Lần đầu tiên, chế định học nghề được quy định thành một chương riêng gồm 5 điều quy định một cách khái quát mang tính định hướng điều kiện của người học nghề, cơ sở dạy nghề trong Bộ luật lao động. Công tác đào tạo nghề giai đoạn này có những bước tiến đáng kể thích ứng được với cơ chế thị trường. Đây là vấn đề được Đảng và Nhà nước đặt lên hàng đầu và tất cả người dân trong cả nước đều quan tâm. Nhằm thống nhất sự điều chỉnh của pháp luật về dạy và học nghề, ngày 29/11/2006, Quốc hội khóa XI đã ban hành Luật Dạy nghề. Theo đó, những quy định về học nghề như: trình độ nghề, các cơ sở dạy nghề, hợp đồng học nghề, chứng chỉ nghề, chính sách đối với học nghề... được quy định một cách cụ thể, rõ ràng trong Luật Dạy nghề. Đặc biệt, Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72/2006/QH11 ngày 29/11/2006 của Quốc hội Khóa XI, kỳ họp thứ 10) dành riêng một chương (Chương IV) quy định việc dạy nghề, ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; chính sách của Nhà nước đối với việc đầu tư cho các CSDN đào tạo nguồn nhân lực cho XKLD có hiệu quả.

Ngày 22 tháng 08 năm 2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định (Số: 95/2013/NĐ-CP) Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Điều 32 của Nghị định này quy định việc chế tài những “Vi phạm quy định về bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết cho người lao động” [4].

Ngày 27 tháng 11 năm 2014, Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được Quốc hội khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ 8 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2015. So với Luật Dạy nghề 2006, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 đã có những đổi mới căn bản, giải quyết nhiều bất cập trong thực tiễn GDNN ở Việt Nam, tạo nên một diện

mạo mới của hệ thống GDNN ở Việt Nam, đáp ứng yêu cầu hội nhập với các nước trong khu vực và quốc tế. Luật giáo dục nghề nghiệp đã có những quy định nhằm xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp, khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp thành lập các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tham gia hoạt động đào tạo nghề nghiệp. Ngoài ra, vai trò của doanh nghiệp trong việc phát triển giáo dục nghề nghiệp đã được đặc biệt quan tâm khi có một chương của Luật giáo dục nghề nghiệp quy định quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp trong hoạt động GDNN [19].

Chương 2.

PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ TRONG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VÀ THỰC TRẠNG THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM

2.1. Giao kết hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

2.1.1. Chủ thể giao kết hợp đồng đào tạo nghề

Pháp luật Việt Nam về hợp đồng học nghề đã có những quy định cụ thể về nội dung, hình thức cũng như điều kiện của hai loại chủ thể giao kết hợp đồng học nghề: người học nghề và cơ sở dạy nghề.

2.1.1.1. Người học nghề

Điều 59 Luật Giáo dục nghề nghiệp định nghĩa: “*Người học là người đang học các chương trình giáo dục nghề nghiệp tại cơ sở hoạt động GDNN bao gồm sinh viên của chương trình đào tạo cao đẳng; học sinh của chương trình đào tạo trung cấp và chương trình đào tạo sơ cấp; học viên của chương trình đào tạo thường xuyên quy định tại các điểm a, b, c và d khoản 1 Điều 40 của Luật này*”[12].

Điều 61 Bộ Luật lao động 2012 quy định: “*Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định*” [11].

Trong trường hợp người sử dụng lao động, doanh nghiệp tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì người học nghề, tập nghề phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề. Tuy nhiên, ở một số ngành nghề nhất định, theo danh mục do nhà nước quy định, tuổi học nghề có thể dưới 14. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp cụ thể có phạm vi cấm được đặt ra cho người học nghề (ví dụ: người bị nhiễm HIV/AIDS không được tham gia học nghề có khả năng lây nhiễm cho người khác nhằm bảo vệ sức khỏe người học nghề, người dạy nghề và lợi ích chung của xã hội)...

Có thể quan niệm : “*Người học nghề cho XKLD là cá nhân có mong muốn và trực tiếp tham gia xác lập, thực hiện quan hệ pháp luật về học nghề với CSDN, CSĐT, doanh nghiệp XKLD cho XKLD*”.

Dựa trên những tiêu chí nhất định, NHN cho XKLD được chia thành nhiều loại khác nhau:

- ✓ Dựa theo giới tính, có thể phân thành hai loại: NHN nam và NHN nữ;
- ✓ Dựa theo tính chất, địa bàn hình doanh nghiệp tuyển dụng mà người học nghề muốn làm, có thể phân thành: NHN cho XKLD di cư hoặc NHN cho XKLD tại chỗ.

2.1.1.2. Cơ sở đào tạo nghề

Để tham gia quan hệ pháp luật về ĐTN và học nghề cho XKLD, CSĐTN phải có đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Trong đó, năng lực pháp luật của CSĐTN là khả năng được pháp luật quy định cho các quyền nhất định để tham gia vào quan hệ ĐTN và học nghề cho XKLD; năng lực hành vi là khả năng thực tế của CSĐTN trong việc tạo lập, thực hiện quyền và nghĩa vụ trong quá trình ĐTN cho XKLD. Những CSĐTN theo quy định của pháp luật hiện nay gồm:

- ✓ Trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề và trường cao đẳng nghề công lập do Nhà nước thành lập;
- ✓ Trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề và trường cao đẳng nghề tư thực do tổ chức, cá nhân thành lập;
- ✓ Trung tâm dạy nghề, trường trung cấp nghề và trường cao đẳng nghề có vốn đầu tư nước ngoài thành lập theo hình thức liên doanh hoặc 100% nước ngoài do các tổ chức, cá nhân nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài thành lập;
- ✓ Các doanh nghiệp XKLD, hợp đồng học nghề tác xã, cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ khác.

Với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, sự chỉ đạo của Chính phủ và sự cố gắng của các cấp, các ngành, công tác dạy nghề cho XKLD đã từng bước được đổi mới và phát triển, đáp ứng ngày một tốt hơn nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Các cơ sở đào tạo nghề được phát triển theo quy hoạch rộng khắp trên toàn quốc, đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo. Đối với hình thức đi XKLD thông qua doanh nghiệp XKLD, NLD được học nghề và thực hành nghề

tại các trường hoặc trung tâm XKLD trực thuộc các doanh nghiệp XKLD. Trong quá trình đào tạo tại doanh nghiệp XKLD, NLD phải được ĐTN, được học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

2.1.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng đào tạo nghề

*“Hợp đồng là sự **thoả thuận** giữa các bên về việc **xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự.**”*

Trong XKLD, khái niệm này giữ nguyên giá trị pháp lý của nó bởi HĐ ĐTN cho XKLD về bản chất cũng là một loại giao dịch dân sự. Cần chú ý: sự thoả thuận luôn là thoả thuận về ý chí, tức là các chủ thể tham gia vào quan hệ hợp đồng, bằng chính ý chí thực (*Không phải ý chí tuyên bố*) của mình, cùng nhau xác lập các quyền và nghĩa vụ được ghi nhận thông qua các điều khoản trong chính hợp đồng đó.

Nội dung HĐ ĐTN cho XKLD xác định khi nào và trong điều kiện nào thì các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia vào quan hệ hợp đồng được xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt. Chủ thể tham gia hợp đồng được xác định rõ một bên là cá nhân, tức NHN để đi XKLD và bên còn lại là DN XKLD. Khách thể của hợp đồng chính là đối tượng của hợp đồng, là hoạt động dạy và học nghề nhằm đạt được kỹ năng nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động của nước ngoài, nơi NHN đến làm việc sau khi kết thúc khóa học.

HĐ ĐTN cho XKLD mang tính song vụ. Đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Nguyên tắc tự do, tự nguyện:

Người học nghề có quyền tự do lựa chọn CSDN để đăng ký vào học và được lựa chọn ngành nghề phù hợp với sở thích để học mà không bị bất kỳ sự áp đặt nào

- Nguyên tắc bình đẳng:

Người học nghề khi tham gia giao kết HĐ ĐTN thì họ trở thành chủ thể với đầy đủ quyền và nghĩa vụ được ghi nhận trong HĐ ĐTN và do đó, họ thực sự bình đẳng với chủ thể còn lại là CSDN. Tuy nhiên thực tiễn hiện nay rõ

ràng là không có sự bình đẳng. NHN phải phụ thuộc vào CSDN, cụ thể là phụ thuộc vào người dạy, tức đội ngũ giáo viên dạy nghề. Với việc đào tạo cho có, không chú trọng chất lượng, không kiểm tra đánh giá theo đúng chuẩn yêu cầu của thị trường dẫn đến NHN luôn chịu thiệt, không được nâng cao tay nghề như mong muốn mặc dù chi phí bỏ ra là không nhỏ (DN XKLD thường thu phí cao)

- Nguyên tắc không trái pháp luật:

Việc giao kết HĐ ĐTN không nhằm hướng đến hành vi trái pháp luật của các chủ thể, ví dụ như : Lợi dụng chính sách ưu đãi của Nhà nước đối với NHN, CSDN nâng khống số lượng NHN nhằm thu lợi bất chính từ ngân sách.

2.1.3. Hình thức hợp đồng đào tạo nghề

Nguyên tắc quan trọng và được Pháp luật bảo vệ là nguyên tắc tự do thỏa thuận, bình đẳng và thiện chí trong việc giao kết, thực hiện hợp đồng, không phân biệt mục đích của hợp đồng là kinh doanh thu lợi nhuận hay nhằm phục vụ cho tiêu dùng. Trên cơ sở đó, BLDS tôn trọng quyền tự do định đoạt của chủ thể, do vậy, các bên ký kết có quyền tự do quyết định hình thức của hợp đồng. Hình thức hợp đồng có thể được thể hiện bằng lời nói, bằng văn bản hoặc bằng hành vi cụ thể. Tuy nhiên, nhằm mục đích bảo vệ trật tự công, bảo vệ tinh thần thượng tôn Pháp luật và đạo đức xã hội, trong một số trường hợp, Pháp luật quy định hợp đồng phải được thể hiện bằng hình thức nhất định. Trong trường hợp pháp luật quy định hợp đồng phải được thể hiện bằng văn bản có công chứng hoặc chứng thực hoặc phải đăng ký thì phải tuân theo các quy định đó.

Trong thực tế, doanh nghiệp XKLD với người đi XKLD giao kết với nhau bằng “*Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài*” (mẫu ban hành kèm theo Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ LĐ-TB&XH)[3]. Theo mẫu hợp đồng này, nội dung của Điều 2 và Điều 3 được xem là các giao kết về quyền và nghĩa vụ của NHN (NLĐ) để đi XKLD và doanh nghiệp XKLD (Bên đưa đi). [Phụ lục 1]

Nếu đứng ở góc độ NLD (đại bộ phận thường có trình độ thấp, kiến thức pháp luật có hạn...), sẽ thấy hai điều khoản trên rất “rối rắm”. NLD sẽ dễ dàng ký vào hợp đồng này mà không cần phải suy nghĩ. Khi có tranh chấp, NLD khó bảo vệ quyền lợi của mình.

Vì vậy, để đảm bảo quyền lợi của các bên giao kết HĐĐTĐN cho XKLD, đặc biệt là quyền lợi chính đáng của NLD thì HĐĐTĐN cho XKLD phải được lập thành một bản riêng biệt, độc lập với các điều khoản chi tiết, rõ ràng. Đặc biệt, cần bổ sung vào các điều này các quy định rõ là nghề đào tạo, ngoại ngữ, bổ túc kiến thức phải đạt đến mức độ nào, chứng chỉ (hoặc xác nhận tương đương) của nước tiếp nhận lao động.

2.1.4. Trình tự giao kết hợp đồng đào tạo nghề

Trình tự giao kết HĐĐTĐN thường theo ba bước như sau:

- Một trong các bên sẽ đưa ra lời đề nghị giao kết hợp đồng.
- Hai bên thỏa thuận nội dung và các vấn đề liên quan đến HĐĐTĐN.
- Hai bên hoàn thiện và giao kết hợp đồng.

Về mặt pháp lý, trình tự giao kết HĐĐTĐN cho XKLD cũng phải có trình tự gồm ba bước như trên. Tuy nhiên, trong thực tế, nhiều doanh nghiệp XKLD thường không theo trình tự này. Các doanh nghiệp thường giao kết với NHN bằng một hợp đồng đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, trong đó có ghi các quy định và nghĩa vụ của hai bên về đào tạo và học nghề, học ngoại ngữ và bổ túc kiến thức bên cạnh những quy định và nghĩa vụ khác của hoạt động XKLD.

BLDS xác định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng trên cơ sở công nhận hiệu lực của cam kết, thỏa thuận của các bên, không phụ thuộc vào hình thức của hợp đồng. Tuy nhiên, do Pháp luật quy định HĐĐTĐN cho XKLD phải được lập thành văn bản, do đó, về mặt nguyên tắc, hợp đồng được giao kết vào thời điểm bên sau cùng ký kết vào hợp đồng.

Vấn đề ủy quyền ký kết hợp đồng không được Pháp luật về XKLD thừa nhận mặc dù HĐĐTĐN cho XKLD cũng là một dạng của giao dịch dân sự bởi tính pháp lý liên quan đến cá nhân cụ thể NHN để đi XKLD

Thực tế cũng cho thấy có rất nhiều NHN cho XKLD không hề biết bất kỳ điều khoản nào trong hợp đồng lao động (bao gồm cả các điều khoản quy định trách nhiệm, nghĩa vụ đào tạo nghề - học nghề) như vậy. Kết quả của “*Dự án nghiên cứu nhằm tăng cường bảo vệ quyền cho lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc*” (do Quỹ Châu Á đã hỗ trợ Tổng LĐLĐVN thực hiện khảo sát về vấn đề NLĐ đi làm việc gặp phải trong quá trình làm hồ sơ đi XKLD tại 3 tỉnh Phú Thọ, Thanh Hóa, Quảng Ngãi từ tháng 8 đến tháng 9 năm 2016) cho thấy khi được hỏi về việc tiếp cận thông tin XKLD, 53% NLĐ cho biết họ tiếp cận qua môi giới. Đáng lưu ý là có đến 78% NLĐ không biết đến bất kỳ điều khoản nào trong hợp đồng lao động (tại Phú Thọ là 82%; Thanh Hóa và Quảng Ngãi 76%)[18].

Như vậy, trong giao kết HĐĐTN cho XKLD, doanh nghiệp XKLD luôn là bên “nắm cán” và nguyên tắc tự do, tự nguyện, nguyên tắc bình đẳng trong giao kết HĐĐTN bị vi phạm. Hệ quả là, trong thực hiện HĐĐTN cho XKLD nếu có tranh chấp, NLĐ thường khó có thể bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

2.2. Thực hiện hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

2.2.1. Trong các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Theo quy định của Điều 401 BLDS 2015 thì hợp đồng được giao kết hợp pháp có hiệu lực kể từ thời điểm giao kết trừ trường hợp có thoả thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác. Tuy nhiên, BLDS lại không quy định thế nào là "được giao kết hợp pháp", do đó phải áp dụng Điều 117 BLDS về điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự.

Giao dịch dân sự được coi là có hiệu lực khi có đủ các điều kiện sau (Điều 117)

- + Người tham gia giao dịch có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- + Mục đích và nội dung của giao dịch không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội;
- + Người tham gia giao dịch hoàn toàn tự nguyện.

Ngoài các điều kiện trên đây, nếu pháp luật quy định giao dịch phải được thể hiện bằng một hình thức cụ thể, *ví dụ* phải thể hiện bằng văn bản, thì hình thức của giao dịch là điều kiện có hiệu lực của giao dịch.

Như vậy, khi HĐ ĐTN cho XKLD có đủ 3 điều kiện trên thì sẽ có hiệu lực
Điều kiện vô hiệu của HĐ ĐTN cho XKLD

Theo quy định của Điều 407 BLDS thì vấn đề hợp đồng vô hiệu sẽ được áp dụng theo các quy định từ Điều 123 đến Điều 133 BLDS vì như đã nói, bản chất của hợp đồng là một loại giao dịch dân sự. Do đó, quy định từ Điều 123 đến 133 là các quy định áp dụng cho giao dịch dân sự vô hiệu, cũng được áp dụng với hợp đồng, bao gồm các trường hợp sau:

+ Điều 122: giao dịch bị vô hiệu khi **không** có một trong các điều kiện được quy định tại Điều 117 của BLDS bao gồm: i) người tham gia giao dịch có năng lực hành vi dân sự; ii) mục đích và nội dung của giao dịch không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội; iii) người tham gia giao dịch hoàn toàn tự nguyện. Ngoài ra, nếu pháp luật yêu cầu giao dịch phải được thể hiện bằng một hình thức cụ thể nào đó thì hình thức của giao dịch cũng là điều kiện có hiệu lực của giao dịch.

+ Giao dịch dân sự vô hiệu do vi phạm điều cấm của pháp luật, trái đạo đức xã hội. Điều này có nghĩa rằng nếu giao dịch dân sự có mục đích và nội dung vi phạm điều cấm của pháp luật, trái đạo đức xã hội thì bị vô hiệu. Vi phạm điều cấm của pháp luật có nghĩa là vi phạm những quy định của pháp luật không cho phép chủ thể thực hiện những hành vi nhất định, ví dụ như hành vi buôn bán chất ma túy. Đạo đức xã hội là những chuẩn mực ứng xử chung giữa người với người trong đời sống xã hội được cộng đồng thừa nhận và tôn trọng.

+ Giao dịch dân sự vô hiệu do giả tạo

Nếu HĐ ĐTN cho XKLD được xác lập một cách giả tạo nhằm che giấu một giao dịch khác thì giao dịch giả tạo đó bị vô hiệu, tuy nhiên giao dịch bị che giấu vẫn có hiệu lực trừ khi nó cũng bị vô hiệu theo các quy định khác của BLDS.

Giao dịch dân sự vô hiệu do người chưa thành niên, người mất năng lực hành vi dân sự, người bị hạn chế năng lực hành vi dân sự xác lập, thực hiện

+ Giao dịch dân sự vô hiệu do bị nhầm lẫn

Khi một bên, do lỗi vô ý, làm cho bên kia nhầm lẫn về nội dung của giao dịch dân sự mà xác lập giao dịch thì bên bị nhầm lẫn có quyền yêu cầu bên kia thay đổi nội dung của giao dịch đó, nếu bên kia không chấp nhận thì bên bị nhầm lẫn có quyền yêu cầu toà án tuyên bố giao dịch vô hiệu. *Ví dụ*, A nhầm lẫn khi ký kết HĐ ĐTN cho XKLĐ với DN XKLĐ B do nghĩ rằng có thể đi XKLĐ ở mọi thị trường lao động tại mọi Quốc gia, trong khi DN XKLĐ B chỉ có thể cung cấp nhân lực cho thị trường Lào. A có quyền yêu cầu Tòa án tuyên HĐ ĐTN cho XKLĐ giữa A và DN XKLĐ B vô hiệu do nhầm lẫn của A.

Trường hợp một bên do lỗi cố ý làm cho bên kia nhầm lẫn về nội dung của giao dịch thì sẽ áp dụng các quy định tại Điều 127 BLDS về giao dịch dân sự vô hiệu do bị lừa dối, đe dọa. *Trong ví dụ trên đây*, nếu B cố tình che giấu, không thông báo cho A biết thì trường hợp này bị coi là hợp đồng vô hiệu do bị lừa dối.

+ Giao dịch dân sự vô hiệu do bị lừa dối, đe dọa

Theo quy định của BLDS thì

- Lừa dối trong giao dịch: là hành vi cố ý của một bên hoặc của người thứ ba nhằm làm cho bên kia hiểu sai lệch về chủ thể, tính chất của đối tượng hoặc nội dung của giao dịch nên đã xác lập giao dịch đó.
- Đe dọa trong giao dịch: là hành vi cố ý của một bên hoặc người thứ ba làm cho bên kia buộc phải thực hiện giao dịch nhằm tránh thiệt hại về tính mạng, sức khỏe, danh dự, uy tín, nhân phẩm, tài sản của mình hoặc của cha, mẹ, vợ, chồng, con mình (người thân).

Khi một bên tham gia giao dịch dân sự do bị lừa dối hoặc bị đe dọa thì có quyền yêu cầu toà án tuyên bố giao dịch dân sự đó là vô hiệu.

+ Giao dịch dân sự vô hiệu do người xác lập không nhận thức và làm chủ được hành vi của mình

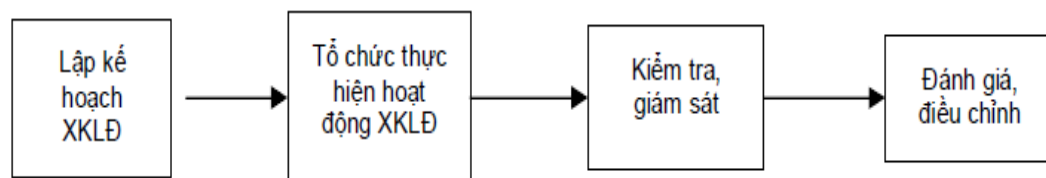
Người có năng lực hành vi dân sự nhưng đã xác lập giao dịch vào đúng thời điểm không nhận thức và làm chủ được hành vi của mình thì có quyền yêu cầu toà án tuyên bố giao dịch dân sự đó là vô hiệu, *ví dụ*, một người có năng lực hành vi dân sự bình thường nhưng đã ký kết HĐ ĐTN cho XKLD trong lúc say ma túy, không nhận thức được hành vi của họ thì trong trường hợp này hợp đồng bị coi là vô hiệu nếu người đó yêu cầu toà án tuyên hợp đồng đó là vô hiệu.

Ngoài các quy định trên, BLDS còn có quy định về hợp đồng dân sự vô hiệu do *có đối tượng không thể thực hiện được*, đó là trong trường hợp ngay từ thời điểm ký kết, hợp đồng có đối tượng không thể thực hiện được vì lí do khách quan thì hợp đồng này bị vô hiệu.

Trong trường hợp khi giao kết hợp đồng mà *một bên* biết hoặc phải biết về việc hợp đồng có đối tượng không thể thực hiện được nhưng *không thông báo* cho bên kia biết nên bên kia đã giao kết hợp đồng thì phải bồi thường thiệt hại cho bên kia, trừ trường hợp bên kia biết hoặc phải biết về việc hợp đồng có đối tượng không thể thực hiện được. Quy định trên đây cũng được áp dụng đối với trường hợp hợp đồng có một hoặc nhiều phần đối tượng không thể thực hiện được nhưng phần còn lại của hợp đồng vẫn có giá trị pháp lý.(Vô hiệu từng phần)

Hiện nay, có 277 doanh nghiệp được Bộ LĐ-TB&XH cấp giấy phép XKLD (Giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài). Trong đó, có nhiều doanh nghiệp nhỏ, thường không đủ năng lực để đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo và tiếp cận thị trường. Nhìn chung, các CSĐT của doanh nghiệp XKLD hiện nay chủ yếu mới đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLĐ. Các doanh nghiệp có CSDN thì đào tạo nghề ngắn hạn là chính. Một số ít doanh nghiệp có trường dạy nghề nhưng cũng không thể đào tạo được nhiều nghề để đáp ứng yêu cầu đa dạng của thị trường [20].

Quy trình quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD bao gồm: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát và đánh giá điều chỉnh. Trong khâu “tổ chức thực hiện”, giao kết HĐĐTĐN cho XKLD đóng vai trò quan trọng quyết định chất lượng đào tạo NLĐ cho XKLD.



Hình 2.1: Quy trình quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp [16, tr.117].

Kết quả khảo sát việc quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội cho thấy quy trình **lập kế hoạch** XKLD hàng năm ở các doanh nghiệp XKLD được thực hiện từ dưới lên Ban Giám đốc để phê duyệt, tổng hợp thành bản chính thức. Với cách lập kế hoạch này, con số kế hoạch đưa ra thường sát với thực tế nhưng thiếu mục tiêu và chiến lược dài hạn.

Công tác **tổ chức thực hiện hoạt động XKLD** còn tồn đọng nhiều vấn đề:

Tìm kiếm, ký kết hợp đồng XKLD: có rất ít (35%) doanh nghiệp XKLD ký được hợp đồng cung ứng lao động trực tiếp với đối tác nước ngoài, phần lớn (65%) đều phải qua các công ty hoặc cá nhân môi giới. Vì vậy, tính rủi ro trong hợp đồng cao, gây thiệt hại, mất uy tín cho lao động, doanh nghiệp và phía đối tác nước ngoài.

Tuyển chọn lao động xuất khẩu: được thực hiện qua 3 bước là sơ tuyển, tuyển chọn, sàng lọc sau đào tạo và giáo dục định hướng. Công tác tuyển chọn trực tiếp ở nhiều doanh nghiệp XKLD còn phụ thuộc chủ yếu vào phẩm chất, tính chủ quan của cán bộ tuyển chọn. Nguyên nhân là do chưa xác định rõ tiêu chí tuyển chọn. Các doanh nghiệp tuyển thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm, các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội, các địa phương thông qua chính quyền cấp xã/phường, tuyển tại các trường dạy nghề, trực tiếp tại công ty hoặc văn phòng đại diện của công ty, tuyển qua trung gian môi giới. Hình thức tuyển trực tiếp tại công ty được các doanh nghiệp đánh giá cao (75% lựa chọn) vì chất lượng cao hơn và tiết kiệm chi phí (do không mất phí trung gian). Tuyển qua trung tâm môi giới được cho

là bộc lộ nhiều nhiều nhược điểm nhất như nguy cơ lừa đảo cao, chi phí tốn kém. Gần 3/4 cán bộ đánh giá công tác tuyển chọn của đơn vị mình là có hiệu quả song cũng có nhiều vấn đề cần khắc phục như tuyển chọn ồ ạt, chạy theo số lượng, chất lượng tuyển chọn chưa cao, không đáp ứng được yêu cầu của đối tác.

Đào tạo, giáo dục định hướng lao động xuất khẩu: có đến 74,5% cán bộ quản lý XKLD cho rằng công tác đào tạo và giáo dục định hướng ở doanh nghiệp XKLD hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng mặc dù đã được các doanh nghiệp tập trung đầu tư hơn trước. Vẫn còn tỷ lệ không nhỏ (15,6%) các lao động qua đào tạo không được đi XKLD (do không đạt yêu cầu).

Khi được hỏi ý kiến về quá trình đào tạo giáo dục định hướng trước khi đi XKLD tại doanh nghiệp, phần lớn NLĐ cho rằng về trình độ tay nghề (67%) và nội dung giáo dục định hướng (54,5%) có khá hơn trước khi được đào tạo và giáo dục. Tuy nhiên, nhiều NLĐ cho rằng mặc dù việc đào tạo có tiến bộ hơn nhưng vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu về tay nghề (24,5%), chưa đủ kiến thức và hiểu biết để đáp ứng công việc (45,1%). Về ngoại ngữ chỉ có 28,9% cho rằng khá hơn trước khi đào tạo, 69,7% ý kiến có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng yêu cầu.

Chỉ có 16% LĐXK tự nguyện xin về trước thời hạn, còn lại là buộc phải về do ngoại ngữ và tay nghề yếu (49%), vi phạm kỷ luật (12,5%), bỏ trốn (12,5%) và sức khỏe không đáp ứng (10%). Như vậy, chất lượng lao động qua tuyển chọn của các doanh nghiệp thấp, đào tạo, giáo dục định hướng chưa đảm bảo. Nguyên nhân là do các doanh nghiệp chưa lựa chọn đúng đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng, nội dung chương trình đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu, đội ngũ cán bộ tham gia đào tạo giáo dục định hướng còn thiếu kinh nghiệm và yếu năng lực (kỹ năng chuyên môn, pháp luật, ngoại ngữ...), cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính đầu tư cho lĩnh vực này còn hạn chế.

Công tác kiểm tra, **giám sát hoạt động XKLD** và công tác **đánh giá, điều chỉnh hoạt động XKLD** vẫn chưa đảm bảo tốt [16, tr.117-118].

Kết quả điều tra ở trên cho thấy nhiều doanh nghiệp XKLD không thực hiện đúng giao kết HĐDTN cho XKLD với NHN, NLĐ. Hiện nay, việc cho mượn giấy

phép, lập nhiều chi nhánh, trung tâm, giao khoán hoạt động cho chi nhánh nhưng không quản lý, tuyển chọn NLD qua trung gian dẫn đến tình trạng lừa đảo, lợi dụng để thu phí cao.... là những vi phạm phổ biến ở doanh nghiệp XKLD. Nhiều doanh nghiệp XKLD không thực hiện, hoặc thực hiện qua loa công tác giáo dục định hướng cho NLD rồi lợi dụng kẽ hở của pháp luật như đã phân tích ở trên để lập ra các chi nhánh, trung tâm nhưng thiếu quản lý, giao khoán toàn bộ hoạt động cho những đơn vị này [25]. Do thực hiện theo phương thức khoán doanh thu nên doanh nghiệp XKLD phải tạo điều kiện cho cán bộ nhận khoán mở trung tâm đào tạo. Hiện có không ít doanh nghiệp XKLD không hoạt động gì tại trụ sở chính; thay vào đó, họ bán giấy phép cho tư nhân để lập các chi nhánh, trung tâm đào tạo XKLD. Ở nhiều doanh nghiệp XKLD, nhiệm vụ duy nhất của lãnh đạo là ký và cho đóng dấu vào hợp đồng ký kết với NLD; còn toàn bộ khâu tuyển chọn, thu phí đều do chi nhánh, trung tâm thực hiện. Vì lý do này mà các vụ lừa đảo, thu tiền bất chính của NLD thường xuyên xảy ra.

Chính phủ ban hành nghị định hợp nhất 2 Nghị định 95/CP ngày 22/8/2013 và Nghị định 88/CP ngày 7/10/2015, quy định về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH và đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài. Theo nghị định này, doanh nghiệp nào giao nhiệm vụ cho quá 3 chi nhánh ở các tỉnh, thành hoặc để xảy ra sai phạm ở các chi nhánh sẽ bị phạt từ 150 triệu đến 180 triệu đồng. Đối với doanh nghiệp cho tổ chức, cá nhân khác sử dụng giấy phép, mức phạt tiền là 180 triệu đến 200 triệu đồng.

Tuy nhiên, chính việc xử lý thiếu nghiêm minh, mức quy định xử phạt quá nhẹ đối với những vi phạm nghiêm trọng đang vô tình tiếp tay cho doanh nghiệp XKLD vi phạm. Việc có quá nhiều chi nhánh hoạt động trong lĩnh vực XKLD khiến cơ quan chức năng khó kiểm soát và quản lý. NLD không thể biết đâu là đơn vị XKLD hợp pháp và phải đóng về những khoản phí “trên trời” nhưng không được đào tạo nghề để XKLD, không được đi XKLD là thực tế đáng báo động.

Mặc dù, Bộ LĐ- TB&XH đã có quy định rõ ràng về mức phí dịch vụ tuyển dụng lao động đi làm việc ở nước ngoài nhưng, người lao động vẫn phải đóng phí

cho các doanh nghiệp XKLD tuyển dụng cao gấp 10 lần so với quy định. Tháng 4 năm 2016, Bộ LĐ-TB&XH đã có Công văn 1123/LĐTBXH-QLLĐNN quy định, các khoản phí doanh nghiệp thu từ thực tập sinh không quá 3.600USD/người/hợp đồng ba năm và không quá 1.200USD/ người/hợp đồng một năm. Tuy nhiên, thực tế số tiền mà học viên phải đóng cho Công ty Cổ phần Thương mại Phát triển Kỹ thuật và Nhân lực Quốc tế (JVNET) khi muốn sang Nhật lao động dao động từ khoảng 145 - 250 triệu đồng. Quy trình đóng tiền được chia làm 3 đợt, thời gian đóng tiền này bắt đầu từ lúc dự tuyển đến khi xuất cảnh. Lần thứ nhất, người lao động sẽ phải đóng 25 triệu đồng, lần thứ hai nộp 35 triệu đồng, lần thứ ba, đóng số tiền còn lại cùng với số tiền đảm bảo ký kết hợp đồng. Hơn nữa, trong thời gian một tuần, người lao động tham gia dự tuyển vào JVNET phải đóng 11,3 triệu đồng để đặt cọc thi tuyển và các khoản phí khác như: khám sức khỏe, thăm tra hồ sơ... Ngoài ra, người lao động phải thêm khoảng từ 60 – 80 triệu đồng, số tiền này gọi là tiền “cọc” để đảm bảo hợp đồng và chống trốn khi đã sang Nhật.

Vấn đề mà nhiều năm qua ngành xuất khẩu XKLD chưa giải quyết được, đó là tình trạng lừa đảo XKLD vẫn còn diễn ra phổ biến. Bên cạnh đó, tình trạng doanh nghiệp lợi dụng thu phí cao, “đem con bỏ chợ” thường xuyên xảy ra. Những rủi ro khi ra nước ngoài làm việc cộng với mục đích kinh tế khiến tỉ lệ lao động bỏ trốn, phạm pháp xảy ra ở hầu hết các thị trường. Trong 3 năm (2013-2016), Bộ LĐ-TB&XH và Cục lao động ngoài nước đã xử phạt vi phạm hành chính trên 100 lượt doanh nghiệp vi phạm, chủ yếu với các hành vi trên. Ông Phạm Viết Hương, Cục phó Cục Lao động ngoài nước cho rằng đây là vấn đề lớn mà trong việc cải tổ XKLD, Bộ LĐ-TB&XH và Cục lao động ngoài nước tập trung giải quyết triệt để trong thời gian tới [17].

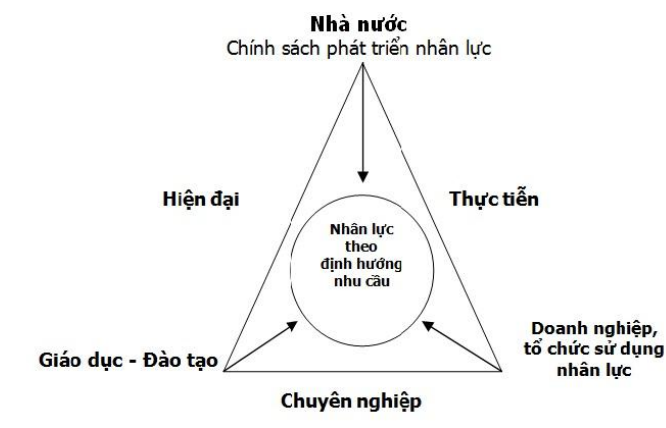
Cục Quản lý lao động ngoài nước đang nghiên cứu đề xuất những điều kiện đối với doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực này để đưa vào Luật sửa đổi, bổ sung *Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong thời gian tới*; đồng thời tổ chức hậu kiểm với các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép để đảm

bảo chỉ các doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện mới tiếp tục được hoạt động trong lĩnh vực đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài [20].

Như vậy, hiện nay, công tác quản lý hoạt động XKLD của nhiều doanh nghiệp XKLD còn nhiều vấn đề tồn đọng. Trong đó, nổi cộm nhất là không đảm bảo chất lượng giáo dục định hướng cho NLĐ và NLĐ bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình. Do đó, cần phải có HĐĐTN cho XKLD như là hình thức pháp lý thiết lập và duy trì quan hệ đào tạo-học nghề cho XKLD theo quy định của pháp luật. Theo chúng tôi, trong Luật sửa đổi, bổ sung Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, các cơ quan chức năng liên quan cần nghiên cứu để ban hành một mẫu HĐĐTN cho XKLD độc lập (không gộp chung với hợp đồng đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài như trước đây) với các điều khoản quy định cụ thể và chi tiết nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của các bên giao kết HĐĐTN cho XKLD. Cũng cần tính đến việc thêm điều khoản quy định rõ là doanh nghiệp XKLD có trách nhiệm liên kết với các CSĐTN đạt chuẩn (quốc gia, quốc tế) để đào tạo nghề và cấp chứng chỉ (hoặc xác nhận tương đương), bằng cấp cho NLĐ mà nước tiếp nhận lao động chấp nhận.

2.2.2. Trong các cơ sở đào tạo người lao động

Yêu cầu của thị trường lao động hiện nay là đào tạo nhân lực nói chung và đào tạo NLĐ cho XKLD phải theo định hướng nhu cầu. “*Nhân lực theo định hướng nhu cầu là nhân lực cần có để đáp ứng các yêu cầu của một công việc, một ngành nghề, một lĩnh vực hiện tại và tương lai của một tổ chức, một địa phương hoặc một quốc gia một cách hiệu quả trong một khoảng thời gian nhất định với một chi phí hợp lý*” [14, tr.25]. Mô hình nhân lực theo định hướng nhu cầu như sau:



Hình 2.2: Nhân lực theo định hướng nhu cầu [14, tr.27]

Nhân lực theo định hướng nhu cầu về nguyên tắc là theo cơ chế thị trường, có sự phối hợp và kiểm soát giữa “ba nhà”: Nhà trường - Nhà nước - Nhà doanh nghiệp (doanh nghiệp sử dụng lao động, doanh nghiệp XKLD...). Mô hình hợp tác – điều phối này đã và đang được các nước phát triển áp dụng thành công, nhưng ở Việt Nam, nó mới chỉ ở giai đoạn định hướng. Nhìn chung, ĐTN cho XKLD hiện nay ở Việt Nam thiếu sự phối hợp, quản lý và kiểm soát giữa các bên (Nhà trường - Doanh nghiệp - Nhà nước).

Thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước nhằm đạt được mục tiêu đến năm 2020 có hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đạt chuẩn quốc gia và có nguồn nhân lực tiếp cận được các nước trong khu vực và thế giới, mạng lưới dạy nghề đã phát triển rộng khắp Việt Nam, đa dạng về các loại hình và trình độ đào tạo. Hiện nay, có 1.989 cơ sở GDNN phân bố trên cả nước (trong đó có 190 trường cao đẳng nghề, 219 trường cao đẳng; 280 trường trung cấp nghề, 303 trường trung cấp và 997 trung tâm GDNN). Tuy nhiên, vẫn còn tồn đọng những hạn chế trong lĩnh vực GDNN của nước ta hiện nay: hệ thống CSĐT đông nhưng chưa đủ mạnh; năng lực các cơ sở còn yếu, đặc biệt là thiếu về nhân lực quản trị; chưa gắn kết với doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp XKLD trong quá trình đào tạo [19].

Trong khoảng 2.000 cơ sở GDNN phân bố trên cả nước hiện nay thì có hơn 1.000 cơ sở GDNN do tư nhân thành lập. Tuy nhiên, việc đào tạo NLĐ để XKLD

chỉ là một nhiệm vụ nhỏ trong nhiều chức năng, nhiệm vụ của hệ thống các trường nghề. Hiện nay, mới chỉ có một số ít các trường nghề quan tâm khai thác việc đào tạo cho XKLD, coi đây là một chiến lược lâu dài trong hoạt động của mình. Vì vậy, nhiều CSĐT nghề (đặc biệt là các trường công lập) tuy có tham gia ĐTN cho XKLD nhưng thường ký kết và thực hiện HĐĐTN cho XKLD với các doanh nghiệp XKLD, với các tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài để đào tạo NLD theo các chương trình ngắn hạn chứ chưa ký kết HĐĐTN cho XKLD trực tiếp với NLD.

Việc đầu tư cho dạy nghề là đầu tư lâu dài, đòi hỏi kinh phí lớn nên không phải bất kỳ doanh nghiệp XKLD nào cũng có khả năng để đầu tư. Doanh nghiệp XKLD mới chỉ đầu tư, tham gia dạy một số nghề đặc thù, chi phí ít tốn kém mà khả năng thị trường lao động Việt Nam không cung cấp đủ. Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có trách nhiệm tổ chức hoặc liên kết với CSDN, CSĐT để đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Việc tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp XKLD qua nhiều kênh khác nhau, chủ yếu từ các địa phương, xí nghiệp, nhưng đại bộ phận số lao động có nghề đều đã được đào tạo trong các trường dạy nghề.

Hiện tại, NLD Việt Nam đi XKLD chủ yếu thông qua doanh nghiệp XKLD. Theo luật định, doanh nghiệp XKLD tùy theo tình hình thực tế có thể tự tổ chức hoặc phối hợp với các CSĐT để đào tạo nghề, ngoại ngữ, bổ túc kiến thức cho NLD trước khi đưa đi XKLD. Do đó, trong thực tế, các CSĐT, CSDN thuộc hệ thống công lập không hoạt động như doanh nghiệp (làm dịch vụ) XKLD. Các cơ sở này không trực tiếp giao kết HĐĐTN cho XKLD với NLD mà chỉ có thể hợp tác với doanh nghiệp XKLD hoặc các tổ chức, doanh nghiệp nước ngoài đào tạo theo đơn đặt hàng. Tuy nhiên, việc gắn kết giữa ĐTN và XKLD thời gian qua còn nhiều bất cập, CSDN không nắm được nhu cầu của các doanh nghiệp để đào tạo còn doanh nghiệp XKLD không tìm được lao động đạt trình độ tay nghề theo yêu cầu của nhà tuyển dụng. Bên cạnh đó, còn thiếu cơ chế liên kết đào tạo lao động xuất khẩu giữa các trường nghề và doanh nghiệp XKLD. Nhiều sinh viên tốt nghiệp không tìm

được việc tìm việc vì trình độ, kỹ năng nghề yếu, không sát với yêu cầu doanh nghiệp. Điều đó có nguyên nhân từ nội dung, chương trình nặng nề, dàn trải; cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc phục vụ cho giảng dạy, học tập còn lạc hậu; phương pháp dạy và học chuyển biến chậm, thời gian thực hành ít... Do đó, tình trạng thiếu hụt nguồn lao động ở các doanh nghiệp XKLD cả về mặt số lượng và chất lượng.

Tình hình đó đặt ra một yêu cầu cấp bách là phải đẩy mạnh sự hợp tác giữa các CSĐT và các doanh nghiệp XKLD. Các trường nghề sẵn sàng hợp tác với các doanh nghiệp XKLD để đào tạo nguồn ứng viên đúng tiêu chuẩn. Tuy nhiên, hiện các trường rất thiếu thông tin liên quan đến việc đưa người lao động ra nước ngoài, cả thông tin về thị trường lẫn các doanh nghiệp XKL. Quan hệ giữa trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo nên nhiều khi các trường như đứng trước ma trận nhu cầu ảo Muốn XKLD trở thành một giải pháp cho việc phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, thì đào tạo lao động phải chất lượng hơn nữa. Các trường phải chủ động xây dựng chương trình, bên cạnh khối lượng kiến thức khung, cần phải có những học phần đáp ứng đúng yêu cầu của doanh nghiệp. Cần có riêng một học kỳ đào tạo những thứ doanh nghiệp cần. Nếu người lao động đã có kỹ năng giỏi, khi sang nước bạn, sẽ không mất nhiều thời gian để học hỏi và thích nghi. Thời gian đó để dành làm việc và nạp thêm những kiến thức, trải nghiệm mới từ một quốc gia phát triển. Khi trở về Việt Nam, họ sẽ trở thành nguồn lao động chất lượng cao cho đất nước” [26].

Việc thông tin bị “tắc” dẫn đến nghịch lý là trong khi các trường ĐTN loay hoay tìm đầu ra cho sinh viên thì nhiều doanh nghiệp lại vất vả tuyển dụng bên ngoài; mất thêm thời gian, công sức, tiền của... Do đó, rất cần một hệ thống đánh giá chất lượng XKLD và phải cập nhật thường xuyên để loại bỏ các loại “cò” hoặc núp bóng lừa đảo” [23].

2.3. Chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động

2.3.1. Chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề do ý chí hai bên

Các trường hợp chấm dứt HĐĐTĐN cho XKLD do ý chí hai bên được hiểu là trường hợp hai bên đều thể hiện ý chí, bày tỏ sự mong muốn được chấm dứt quan hệ hoặc một bên đề nghị và được bên kia chấp nhận. Đó là các trường hợp: hết hạn hợp đồng, khóa học kết thúc, người học nghề đi thực hiện nghĩa vụ quân sự, hai bên cùng thỏa thuận chấm dứt HĐĐTĐN cho XKLD trước thời hạn...

2.3.2. Đơn phương chấm dứt HĐĐTĐN trong XKLD

Đơn phương chấm dứt HĐĐTĐN trong XKLD là những trường hợp chấm dứt chỉ phụ thuộc vào ý chí của một bên chủ thể giao kết HĐĐTĐN trong XKLD. Các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐĐTĐN trong XKLD thường gặp gồm:

- ✓ NLĐ/NHN đơn phương chấm dứt HĐĐTĐN trong XKLD trước thời hạn trái pháp luật, không thực hiện đúng cam kết ghi trong HĐĐTĐN cho XKLD về thời hạn đi XKLD sau khi học xong;
- ✓ Doanh nghiệp XKLD, CSDN đơn phương chấm dứt HĐĐTĐN trái pháp luật, không thực hiện đúng nghĩa vụ ĐTĐN cho NLĐ/NHN.

2.3.3. Hậu quả pháp lý của chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề

Hậu quả pháp lý của HĐĐTĐN cho XKLD vô hiệu được giải quyết theo quy định của Điều 131 BLDS 2015 đối với hậu quả pháp lý của giao dịch dân sự vô hiệu. Theo quy định này thì hợp đồng vô hiệu không làm phát sinh, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ của các bên kể từ thời điểm xác lập hợp đồng. Khi hợp đồng vô hiệu các bên phải khôi phục lại tình trạng ban đầu, hoàn trả cho nhau những gì đã nhận; nếu không hoàn trả được bằng hiện vật thì phải hoàn trả bằng tiền, trừ trường hợp tài sản giao dịch, hoa lợi, lợi tức thu được bị tịch thu theo quy định của pháp luật. Bên có lỗi mà gây thiệt hại thì phải bồi thường cho bên kia

Chấm dứt HĐĐTĐN cho XKLD là chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng đã giao kết. Việc chấm dứt hợp HĐĐTĐN cho XKLD thường dẫn tới chấm dứt tư cách chủ thể của các bên trong quan hệ hợp đồng. Theo Luật Dạy nghề năm 2006, có hai vấn đề được quy định liên quan tới giải quyết hậu quả khi chấm

dứt hợp đồng học nghề là trách nhiệm của CSDN trong việc hoàn trả học phí cho người học nghề và trách nhiệm bồi thường chi phí dạy nghề của người học nghề cho CSDN trong một số trường hợp hợp đồng học đào tạo nghề nhất định.

Mục đ, Khoản 2 (về nội dung của hợp đồng đào tạo) Điều 39 Luật giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định: “Trách nhiệm bồi thường thiệt hại của mỗi bên khi vi phạm hợp đồng”. Thông thường, việc chấm dứt HĐĐTĐN sẽ có hai vấn đề được quy định liên quan tới giải quyết hậu quả khi chấm dứt hợp đồng học nghề là trách nhiệm của CSDN trong việc hoàn trả học phí cho người học nghề và trách nhiệm bồi thường chi phí dạy nghề của NHN cho CSDN.

Đối với HĐĐTĐN cho XKLD, với mỗi trường hợp cụ thể, bên cạnh các điều khoản giao kết chung, các bên có thể thỏa thuận và các điều khoản thỏa thuận vào mục “*Các thỏa thuận khác không trái pháp luật và đạo đức xã hội để làm căn cứ xác định trách nhiệm bồi thường thiệt hại đối với bên vi phạm HĐĐTĐN.*”

2.4. Giải quyết tranh chấp về HĐĐTĐN cho XKLD

Tranh chấp về HĐĐTĐN cho XKLD được giải quyết bằng các cách thức sau:

- Tranh chấp về HĐĐTĐN cho XKLD được giải quyết bằng con đường thương lượng: Hai bên tranh chấp sẽ cùng ngồi lại thỏa thuận về cách giải quyết tranh chấp. Thông thường, cách giải quyết này thường được các bên ưu tiên lựa chọn vì đơn giản, không làm mất thời gian.

- Tranh chấp về HĐĐTĐN cho XKLD được giải quyết theo con đường hòa giải: Hai bên tranh chấp cùng trình bày về yêu cầu của mình trước hòa giải viên, do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cử đến hòa giải. Hòa giải viên sẽ căn cứ vào nội dung trình bày của hai bên, đối chiếu với những quy định của Pháp luật hiện hành để tiến hành hòa giải. Tuy nhiên, phương thức này ít được sử dụng do sự e ngại của các bên tranh chấp về sự không khách quan của hòa giải viên, hoặc của NHN với suy nghĩ là bên yếu thế, không có điều kiện “giao lưu” với hòa giải viên.

Theo quy định của Bộ luật lao động, những tranh chấp giữa cá nhân NHN với CSDN có thể không cần phải qua khâu hòa giải mà NHN có quyền khởi kiện CSDN để nhờ Tòa án bảo vệ quyền lợi cho mình.

- Tranh chấp về HĐĐTN cho XKLD lao động được đưa ra xét xử tại tòa án: Một trong hai bên sẽ khởi kiện để nhờ Tòa án phân xử nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình. Phương thức này đòi hỏi một trình tự thủ tục chặt chẽ do luật định từ khâu gọi đơn khởi kiện, thụ lý vụ việc, xem xét, hòa giải, xét xử..... rất mất thời gian của cả hai bên tranh chấp, chưa kể bên gọi đơn khởi kiện phải thực hiện nghĩa vụ đóng án phí. Vì vậy, hiếm khi hai bên tranh chấp đưa nhau ra Tòa để giải quyết.

Trong thực tiễn, do công tác quản lý hoạt động XKLD còn nhiều bất cập, vi phạm trong việc thực hiện HĐĐTN cho XKLD thường xảy ra nhưng do NHN, NLĐ có nền tảng giáo dục, trình độ thấp nên trong nhiều trường hợp xảy ra tranh chấp HĐĐTN cho XKLD thì họ chưa biết bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

Chương 3.

THỰC THI PHÁP LUẬT HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

3.1. Giới thiệu về Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh

3.1.1. Tổng quan

Tên đơn vị: Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh

Cơ sở 1 (Trụ sở chính): 38 Trần Khánh Dư, Phường Tân Định, Quận 1.

Cơ sở 2: 48/43 Chương Dương, P. Linh Chiểu, Quận Thủ Đức, TP.HCM.

Điện thoại :(08) 38438720 - (08) 38483265; Fax: (08) 3843.5537.

Email:cdntphcm@vnn.vn; Website: <http://www.caodangnghehcm.edu.vn>

Trường Cao đẳng nghề TP.HCM thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, được thành lập theo Quyết định số 196/QĐ-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội trên cơ sở nâng cấp Trường Công nhân Kỹ thuật TP.HCM và hoạt động theo Điều lệ Trường Cao đẳng nghề (đơn vị sự nghiệp có quyền tự chủ một phần và tự chịu trách nhiệm theo quy định của pháp luật). Trường là một trong 45 trường của cả nước được Bộ LĐ-TB&XH chọn đầu tư thành trường chất lượng cao giai đoạn đến 2015 và 2020 các nghề trọng điểm: 3 nghề theo chuẩn quốc tế, 3 nghề theo chuẩn khu vực (ASEAN), 1 nghề chuẩn quốc gia. Trường được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội công nhận trường đạt kiểm định chất lượng dạy nghề ở cấp độ cao nhất (cấp độ 3) theo quyết định số 50/QĐ-BLĐTBXH ngày 17/6/2014.

3.2. Một số nhận xét về thực trạng áp dụng hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động từ thực tiễn Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

3.2.1. Về ưu điểm

Công tác ĐTN của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu cho thị trường việc làm hiện nay, đặc biệt là thị trường XKLD. Thông qua các việc đảm nhận các chương trình đào tạo chất lượng cao, Trường Cao đẳng nghề TP.HCM đã góp phần đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động để đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực và đổi

mới công nghệ sản xuất, kinh doanh, đặc biệt là XKLD. Tuy chỉ mới tập trung đào tạo cho XKLD tại chỗ nhưng với chất lượng đào tạo cao, học viên tốt nghiệp các chương trình trên có thể tham gia đi XKLD ở nước ngoài.

Trong thực tiễn, Trường Cao đẳng nghề TP.HCM thực hiện tốt các nhiệm vụ đào tạo nghề cho XKLD. Điển hình là việc triển khai đào tạo thí điểm trình độ cao đẳng cấp độ quốc tế 3 nghề tại Trường Cao đẳng nghề TP. HCM (triển khai dựa trên căn cứ Quyết định số 1809/QĐ – LĐTBXH ngày 09/12/2015 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc phê duyệt kế hoạch và quy định để tổ chức đào tạo thí điểm trình độ cao đẳng cho 12 nghề trọng điểm cấp độ quốc tế) do Nhà nước hỗ trợ kinh phí.

Các chương trình đào tạo thường xuyên như lớp “*Nâng cao kỹ năng sản xuất theo chuẩn Mono-Zukuri Nhật Bản*” (Chương trình 5S) nghề “Cắt gọt kim loại”, xác định bậc thợ cho người lao động của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nước ngoài hiện đang rất thu hút người học và được các doanh nghiệp tin cậy.

Thông qua các việc đảm nhận đào tạo các chương trình đào tạo chất lượng cao, Trường Cao đẳng nghề TP.HCM đã góp phần đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động để đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực và đổi mới công nghệ sản xuất, kinh doanh, đặc biệt là XKLD. Tuy chỉ mới tập trung đào tạo cho XKLD tại chỗ nhưng với chất lượng đào tạo cao, học viên tốt nghiệp các chương trình trên có thể tham gia đi XKLD ở nước ngoài.

Những kết quả trên là cơ sở để Trường Cao đẳng nghề TP. HCM mở rộng đào tạo thêm một số ngành nghề phục vụ XKLD.

3.2.2. Về hạn chế

Đối với một số chương trình đào tạo quốc tế (ví dụ như chương trình Trường Cao đẳng nghề TP.HCM phối hợp với Tổng cục Dạy nghề, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Học viện Chisholm (Úc) thì Trường Cao đẳng nghề TP.HCM chưa trực tiếp ký kết hợp đồng đào nghề trong XKLD chủ thể giao kết. Thực tiễn cho thấy nếu sinh viên bỏ học nửa chừng (vi phạm hợp đồng) thì không có hình thức chế tài nào.

Tuy đã triển khai một số chương trình, hoạt động ĐTN cho XKLD nhưng hiện nay Trường Cao đẳng nghề TP.HCM chưa có các mẫu HĐĐTN cho XKLD. Vì vậy, Trường cần thiết phải nghiên cứu để soạn các mẫu HĐĐTN cho XKLD để trong tương lai gần ký kết và thực hiện.

3.3. Kiến nghị hoàn thiện hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động từ thực tiễn Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

3.3.1. Về mẫu hợp đồng đào tạo nghề cho xuất khẩu lao động

Từ nhu cầu xã hội và từ năng lực, thực tiễn đào tạo của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM, tác giả nhận thấy có thể soạn thảo và triển khai 3 loại hợp đồng mẫu về đào tạo nghề trong XKLD với 3 nhóm chủ thể sau:

- (1) Các doanh nghiệp XKLD (Mẫu hợp đồng 1); [Phụ lục 2]
- (2) Các tổ chức nước ngoài đặt hàng đào tạo nhân lực XKLD (Mẫu hợp đồng 2); [Phụ lục 2]
- (3) Các cá nhân có nhu cầu và năng lực học nghề để đi XKLD (Mẫu hợp đồng 3). [Phụ lục 2]

Đối với nhóm (3) Các cá nhân có nhu cầu và năng lực học nghề để đi XKLD Mẫu hợp đồng 3 có thể sử dụng cho các cá nhân có nhu cầu và năng lực học nghề để đi XKLD và cho các sinh viên của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM khi đăng ký học một trong các chương trình đào tạo Cao đẳng trình độ quốc tế theo chương trình của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM phối hợp với Tổng cục Dạy nghề, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Học viện Chisholm (Úc) với 3 nghề: Kỹ thuật lắp đặt điện và điều khiển trong công nghiệp, Điện tử công nghiệp và Công nghệ thông tin (Ứng dụng phần mềm). Theo quan điểm chúng tôi, đây là chương trình chất lượng cao với mục đích đào tạo nghề cho XKLD, rất tốn kinh phí của Nhà nước, sinh viên được miễn phí hoàn toàn nên phải ký hợp đồng ràng buộc để đảm bảo chất lượng đào tạo và học tập.

3.3.2. Về giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề cho XKLD

Việc giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐĐTN cho XKLD phải tuân thủ theo pháp luật HĐĐTN cho XKLD mà các bên đã ký kết dựa trên quan điểm đảm bảo

hài hòa quyền lợi của các chủ thể giao kết HĐĐTĐN cho XKLĐ, đặc biệt là NLĐ, các doanh nghiệp XKLĐ, các tổ chức nước ngoài đặt hàng đào tạo nghề cho XKLĐ.

3.3.3. Về quá trình tổ chức và thực hiện

Nhìn thực tiễn bên trên qua lăng kính pháp luật HĐĐTĐN trong XKLĐ, có thể nêu ra một số vấn đề và các giải pháp đi kèm như sau:

- Giả định doanh nghiệp XKLĐ không đủ năng lực ĐTĐN nhưng “tham lam” không muốn hợp tác với CSDN, CSĐT có đủ năng lực đào tạo thì NLĐ (NHN) đi XKLĐ không được thỏa thuận, tự nguyện mà “bị bắt buộc” phải giao kết HĐĐTĐN cho XKLĐ với doanh nghiệp XKLĐ. Thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp XKLĐ đã “lạm thu”, không thực hiện giao kết HĐĐTĐN cho XKLĐ với NLĐ (nhiều trường hợp thu tiền NLĐ nhưng không đào tạo và đưa đi XKLĐ bằng visa du lịch...). Doanh nghiệp XKLĐ phải minh bạch thông tin về năng lực đào tạo của mình, về thị trường, số lượng và chất lượng tuyển dụng NLĐ và phải hợp tác đào tạo với một số CSDN, CSĐT có uy tín. Đối với một số ngành nghề kỹ thuật cao, trong HĐĐTĐN cho XKLĐ, doanh nghiệp XKLĐ phải giao kết phối hợp với CSDN, CSĐT có uy tín (có các chương trình ĐTĐN đạt chuẩn quốc tế) để ĐTĐN hoặc sát hạch để cấp chứng chỉ/bằng nghề.

- Cơ quan thẩm quyền phải kiểm định chất lượng các CSDN, CSĐT theo chuẩn quốc tế để cấp phép cho các cơ sở này thực hiện ĐTĐN cho XKLĐ đối với một số ngành nghề kỹ thuật- công nghệ cao...và có chính sách, cơ chế bắt buộc doanh nghiệp XKLĐ phải hợp tác với các CSDN, CSĐT này trong đào tạo một số ngành mà doanh nghiệp không tự tổ chức đào tạo được.

Trên cơ sở nêu ra các tình huống trên, tác giả văn kiến nghị với các cơ quan hữu quan như sau:

Đối với CSĐT nghề:

- Việc giao kết HĐĐTĐN cho XKLĐ phải đảm bảo sự thỏa thuận giữa CSĐT nghề và NLĐ, doanh nghiệp XKLĐ. HĐ phải có các điều khoản cụ thể về quyền của NHN, trình độ kỹ năng nghề đạt được sau đào tạo phù hợp chuẩn đánh giá của thị trường lao động nước đi xuất khẩu.

- Tổ chức các nguồn lực để thực hiện các giao kết trong HĐĐTĐN cho XKLD.
- Phối hợp với các bên hữu quan để kịp thời điều chỉnh, khắc phục những vướng mắc, khó khăn trong quá trình thực hiện HĐĐTĐN cho XKLD.

Đối với doanh nghiệp XKLD:

- Việc giao kết HĐĐTĐN cho XKLD phải đảm bảo sự thỏa thuận giữa CSĐT nghề và NHN. HĐ phải có điều khoản cụ thể về trách nhiệm của DN đối với NHN về chuẩn kỹ năng nghề, tác phong nghề sau đào tạo
- Phổ biến pháp luật HĐĐTĐN cho XKLD, Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cho NLD
- Phối hợp với các bên hữu quan để kịp thời điều chỉnh, khắc phục những vướng mắc, khó khăn trong quá trình thực hiện HĐĐTĐN cho XKLD.

Đối với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền:

- Cập nhật và phổ biến thông tin về nhu cầu thị trường XKLD;
- Phổ biến pháp luật HĐĐTĐN cho XKLD, Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cho người dân, đặc biệt là người dân ở nông thôn, miền núi...
- Tăng cường công tác giám sát, kiểm tra, thanh tra phát hiện và xử lý nhanh chóng, kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật trong việc tổ chức và thực hiện HĐĐTĐN cho XKLD.
- Nghiên cứu để điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung kịp thời những bất cập, thiếu sót của HĐĐTĐN trong XKLD.

Việc tổ chức và thực hiện pháp luật về HĐĐTĐN cho XKLD chỉ thực sự có hiệu quả khi kết hợp hài hòa, đồng bộ giữa NLD, CSDN, doanh nghiệp XKLD và quản lý của Nhà nước.

KẾT LUẬN

Toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế đã mang lại cho Việt Nam nhiều cơ hội lẫn thách thức để phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực cho XKLD. ĐTN cho NLD Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài là vấn đề Đảng và Nhà nước rất quan tâm. Xu hướng phát triển của thị trường lao động quốc tế là gia tăng nhu cầu về nguồn lao động chất lượng cao, lao động phổ thông sẽ dần bị thay thế bởi lao động được đào tạo nghề bài bản, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Do vậy, cần chú trọng công tác ĐTN cho NLD Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Công tác XKLD của Việt Nam trong 5 năm gần đây đã có sự tăng trưởng đều về số lượng, mang lại nguồn thu ngoại tệ lớn. Tuy nhiên, thực trạng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phần lớn là lao động phổ thông, thu nhập trung bình, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động ngoài nước bởi phần lớn NLD Việt Nam đi XKLD “thô”, chưa được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp. Tuy đã có một hành lang pháp lý cho XKLD (*Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài* theo hợp đồng, các văn bản dưới luật điều chỉnh hoạt động XKLD...) nhưng trong thời gian qua chưa có sự hợp tác giữa mạng lưới CSDN, CSĐT và doanh nghiệp XKLD; quản lý hoạt động XKLD chưa giải quyết được vấn nạn lừa đảo XKLD, không ĐTN, ngoại ngữ, bổ túc kiến thức cho NLD trước khi đi XKLD. Những rủi ro khi ra nước ngoài làm việc cộng với mục đích kinh tế khiến tỉ lệ lao động bỏ trốn, phạm pháp xảy ra ở hầu hết các thị trường, gây ra những hệ lụy xã hội. Có nhiều khe hở trong hành lang pháp lý đã giúp doanh nghiệp XKLD vì lợi nhuận mà “lách luật” và buông lỏng việc quản lý các hoạt động XKLD của đơn vị mình, đặc biệt là công tác tuyển chọn và đào tạo NLD trước khi đưa đi XKLD. Một trong những khe hở pháp luật XKLD hiện nay là chúng ta chưa hoàn thiện pháp luật HĐĐTN cho XKLD để việc giao kết, tổ chức và thực hiện HĐĐTN cho XKLD đảm bảo hài hòa quyền lợi của NLD và các đối tượng hữu quan khác.

Nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động XKLD, thực trạng áp dụng và thực hiện HĐĐTN cho XKLD trong thực tiễn hoạt động của các doanh nghiệp XKLD,

các CSDT và đặc biệt từ thực tiễn hoạt động của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM, luận văn đã đề xuất một số mẫu HĐĐT cho XKLĐ nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng và thực hiện HĐĐT trong XKLĐ ở Trường Cao đẳng nghề TP.HCM trong tương lai.

Với mong muốn pháp luật HĐĐT cho XKLĐ ngày càng được hoàn thiện, đảm bảo quyền lợi của NLĐ và các đối tượng hữu quan, luận văn hy vọng các mẫu HĐĐT cho XKLĐ trên sẽ được bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với những yêu cầu của thị trường lao động, những yêu cầu mới của công tác quản lý XKLĐ hiện nay và sử dụng cho các CSDN cho XKLĐ để bảo vệ quyền lợi của các bên giao kết HĐĐT trong XKLĐ, nhất là quyền lợi của NLĐ. Việc tổ chức và thực hiện pháp luật về HĐĐT cho XKLĐ chỉ thực sự có hiệu quả khi có sự kết hợp hài hòa, đồng bộ giữa NLĐ, CSDN, doanh nghiệp XKLĐ và quản lý của Nhà nước.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW)*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội – Liên minh châu Âu – ILO (2011), *Kỹ năng dạy học tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên và người dạy nghề*, Nxb Thanh Niên, Hà Nội.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2013), *Mẫu “Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài” (ban hành kèm theo Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH, ngày 15/10/2013)*, Hà Nội.
4. Chính phủ (2003), *Nghị định (Số: 95/2013/NĐ-CP) Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, Hà Nội.
5. Chính phủ (2012), *Quyết định số 630/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011 – 2020*, Hà Nội.
6. Nguyễn Tiến Đạt (2004), *Các thuật ngữ “Nghề”, “Nghề nghiệp”, “Chuyên nghiệp” và “Nghề đào tạo” trong giáo dục*, Tạp chí Phát triển giáo dục số 4, tháng 4-2004, Hà Nội.
7. Vũ Ngọc Hải (2003), *Hệ thống giáo dục hiện đại trong những năm đầu của thế kỉ XXI (Việt Nam và Thế giới)*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
8. Nguyễn Thanh Lâm (2007), *Bước đầu tìm hiểu về văn hóa doanh nghiệp và văn hóa doanh nghiệp Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ chuyên ngành Văn hóa học, Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, ĐHQG Tp.HCM.
9. Quốc hội (2005), *Luật dạy nghề*, Hà Nội.
10. Quốc hội (2006), *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (Luật số 72/2006/QH11, ban hành ngày 29/11/2006) , Hà Nội.
11. Quốc hội (2012), *Bộ Luật lao động*, Hà Nội.
12. Quốc hội (2013), *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, Hà Nội.
13. Trung tâm nghiên cứu Khoa học Tổ chức và Quản lí (1999), *Khoa học tổ chức và quản lí – Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*, NXB Thống kê, Hà Nội.

14. Trần Văn Vân (2011), *Chính sách nhân lực theo định hướng nhu cầu nhằm nâng cao hiệu quả ứng dụng công nghệ thông tin tỉnh Bình Phước*, Luận văn thạc sỹ chuyên ngành Quản lý Khoa học và Công nghệ, bảo vệ năm 2011 tại Trường ĐH KHXH&NV – ĐHQG TP.HCM.
15. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại tự điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
16. Đoàn Thị Yên, Nguyễn Thị Minh Hiền (2014), *Giải pháp phát triển hoạt động quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội*, Tạp chí Khoa học và Phát triển 2014 (tập 12, số 1) trang116-123.
17. Báo Lao động (2017), *Bức tranh sáng xuất khẩu lao động*, Báo Người lao động điện tử, <http://laodong.com.vn/vieclam-mobile/buc-tranh-sang-xuat-khau-lao-dong-636318.bld>, ngày cập nhật 08/02/2017.
18. Ngọc Bảo (2016), *Giúp lao động đi làm việc ở nước ngoài: Tự bảo vệ mình*, <http://laodongthudo.vn/giup-lao-dong-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-tu-bao-ve-minh-46763.html>, ngày cập nhật 20/12/2016.
19. Bộ Lao động–Thương binh và Xã hội (2016), *Giáo dục nghề nghiệp: Hướng tới dự tham gia tốt hơn của khu vực tư nhân*, Cổng thông tin bộ Lao Động Thương Binh và Xã Hội, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25814>, ngày cập nhật 02/12/2016.
20. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2016), *Bộ trưởng Đào Ngọc Dung làm việc với Cục Quản lý lao động ngoài nước*,Cổng thông tin điện tử Bộ LĐ-TB&XH, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=25764>, ngày cập nhật 25/11/2016.
21. Phạm Thị Hải Chuyền, *Hướng tới thay thế lao động nhập khẩu*, <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=22459>, ngày cập nhật 25/12/2016.
22. Văn Duẩn - Duy Quốc, *Bức tranh sáng xuất khẩu lao động*, Báo Người lao động điện tử, <http://nld.com.vn/thoi-su-trong-nuoc/buc-tranh-sang-xuat-khau-lao-dong-20170206223539122.htm>, ngày cập nhật 06/02/2017.

23. Bạch Đằng (2016), *Gắn kết đào tạo với xuất khẩu lao động*, Báo Người lao động điện tử, <http://nld.com.vn/cong-doan/gan-ket-dao-cao-voi-xuat-khau-lao-dong-20161125211020325.htm>, ngày cập nhật 25/11/2016.
24. Dương Đức Lân (2016), *Trang sử mới của dạy nghề*, <http://tcdn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/5942/seo/Trang-su-moi-cua-day-nghe/Default.aspx>, ngày cập nhật 11/11/2016.
25. Mai Nguyễn (2016), *Càng phạt càng sai!*, <http://nld.com.vn/cong-doan/cang-phat-cang-sai-20151128215904548.htm>, ngày cập nhật 15/11/2016.
26. Mỹ Quyên (2016), *Đào tạo nghề phục vụ xuất khẩu lao động: Cung không đủ cầu*, <http://thanhnien.vn/giao-duc/dao-cao-nghe-phuc-vu-xuat-khau-lao-dong-cung-khong-du-cau-767815.html>, ngày cập nhật 23/11/2016.
27. Tổng cục dạy nghề (2016), *Lịch sử phát triển sự nghiệp dạy nghề*, <http://tcdn.gov.vn/Default.aspx?tabid=82&IntroId=586>, ngày cập nhật 25/11/2016.
28. Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh, sơ đồ tổ chức (2016), <http://caodangnghehcm.edu.vn/index.php/gioi-thieu/so-do-to-chuc>, ngày cập nhật 15/11/2016.
29. Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh, phòng hành chính (2016), <http://www.caodangnghehcm.edu.vn/index.php/phongban/phong-hanh-chinh-t-ch-c>, ngày cập nhật 25/11/2016.
30. Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh (2016), <http://caodangnghehcm.edu.vn/index.php/gioi-thieu/tong-quan>, ngày cập nhật 15/11/2016.
31. Lê Quang Vinh (2017), *Dan Mạch và Việt Nam kết nối trường học và doanh nghiệp trong đào tạo nghề*, <http://laodongthudo.vn/dan-mach-va-viet-nam-ket-noi-truong-hoc-va-doanh-nghiep-trong-dao-cao-nghe-47932.html>, ngày cập nhật 17/01/2017.

PHỤ LỤC 1

(Trích mẫu hợp đồng đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài)
ban hành kèm theo Thông tư số 22/2013/TT-BLĐTBXH ngày 15/10/2013 của Bộ
LĐ-TB&XH

Điều 2: Quyền và nghĩa vụ của người lao động

2.1. Tham gia đầy đủ khoá đào tạo nghề. .. (Bên đưa đi điền tên nghề) trong thời gian. .. (ngày). Chi phí cho khoá đào tạo nghề do... (Bên đưa đi điền người lao động/doanh nghiệp) chi trả (nếu có);

2.2. Tham gia đầy đủ khoá đào tạo tiếng. .. (doanh nghiệp điền tên ngoại ngữ cần đào tạo) trong thời gian.... (ngày). Chi phí đào tạo ngoại ngữ do... (doanh nghiệp điền người lao động/doanh nghiệp) chi trả (nếu có);

2.3. Tham gia đầy đủ khoá bồi dưỡng kiến thức cần thiết trước khi đi làm việc ở nước ngoài do doanh nghiệp tổ chức; trong thời gian... (ngày), đảm bảo thời lượng 74 tiết, kiểm tra đạt kết quả và được cấp chứng chỉ. Chi phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết là....do (doanh nghiệp điền người lao động/doanh nghiệp) chi trả;

2.4. Đóng các chi phí:

- Tiền dịch vụ (nếu có): (Mức tiền dịch vụ:..../hợp đồng... năm; Tiến độ thanh toán:...)

- Tiền môi giới (nếu có): (Mức tiền môi giới:..../hợp đồng... năm; Tiến độ thanh toán:..)

- Các chi phí khác (nếu có): (Tiền làm hộ chiếu, xin visa:.. ..; Vé máy bay; Tiền khám sức khỏe; Học phí học ngoại ngữ; Học phí bồi dưỡng nâng cao tay nghề; Học phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết; Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước...).

Tổng cộng:...

2.5. Ký kết và thực hiện hợp đồng lao động với Người sử dụng lao động;

2.6. Thời gian thử việc (nếu có):

Thời hạn thử việc là. .. tháng.

Trong hoặc sau thời gian thử việc, nếu người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc theo yêu cầu của Doanh nghiệp sử dụng lao động, Bên đưa đi sẽ thống nhất với người lao động về việc. .. (cùng với Doanh nghiệp sử dụng lao động

bổ trí cho người lao động một công việc khác với mức lương phù hợp hoặc đưa người lao động về nước bằng chi phí của...).

Việc thống nhất sẽ được lập thành văn bản tại thời điểm người lao động và Bên đưa đi thoả thuận và là một phần không thể tách rời của hợp đồng này.

2.7. Thời gian làm việc, nghỉ ngơi:

Thời gian làm việc:.. ... giờ/ngày,. ... ngày/tuần theo quy định của Luật.... Ngoài thời gian này được tính là thời gian làm thêm giờ.

Người lao động được nghỉ. .. ngày lễ theo quy định của Luật....., đó là các ngày:.....(1/1, Quốc Khánh....)

Ngoài ra, người lao động được nghỉ. .. ngày phép có hưởng lương hàng năm theo quy định của Luật....

2.8. Tiền lương, tiền làm thêm giờ, tiền thưởng và các khoản khấu trừ (nếu có): Tiền lương:.. ... (tiền lương trong thời gian thử việc là. ../tháng)

(Trong các trường hợp đặc biệt, lao động là thuyền viên, hoặc các nước tiếp nhận lao động có quy định về tiền lương cơ bản theo năm thì hai Bên có thể thoả thuận ghi rõ những nội dung này vào hợp đồng)

Tiền làm thêm giờ:

Các khoản tiền thưởng/phụ cấp (chuyên cần, hỗ trợ ăn, ở, ca kíp,...):

Các khoản khấu trừ từ lương:

Hình thức trả lương:

Ngày trả lương:

2.9. Điều kiện ăn, ở, sinh hoạt:

Người lao động được Công ty sử dụng lao động/Bên Tiếp nhận cung cấp (miễn phí hoặc có phí) chỗ ở và được cung cấp (miễn phí hoặc có phí)..... bữa ăn hoặc các thiết bị (điện, gas,...), dụng cụ nấu ăn cần thiết để tự nấu ăn.

2.10. Bảo hiểm:

Người lao động được tham gia và hưởng chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn theo quy định của. ...

2.11. Trang thiết bị bảo hộ lao động:

Người lao động được cung cấp (miễn phí/có phí) theo từng vị trí công việc theo quy định của Pháp luật và quy chế của Doanh nghiệp sử dụng lao động.

2.12. Phí giao thông:

Phí giao thông từ Việt Nam đến nước tiếp nhận lao động do... chi trả.

Phí giao thông từ nước tiếp nhận lao động về Việt Nam sau khi người lao động hoàn thành hợp đồng do... chi trả.

Trường hợp lao động phải về nước trước hạn do lỗi của... thì chi phí vé máy bay về nước do... chi trả.

2.13. Trường hợp ốm đau, thương tật, tử vong:

Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm theo quy định pháp luật...

Trường hợp ốm đau, thương tật, tử vong hoặc phải về nước trước hạn người lao động được hưởng khoản hỗ trợ từ Quỹ Hỗ trợ Việc làm ngoài nước.

2.14. Trong thời hạn 180 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải đến doanh nghiệp để thực hiện thanh lý hợp đồng này. Nếu người lao động không đến thanh lý hợp đồng thì doanh nghiệp sẽ đơn phương thanh lý hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Điều 3: Quyền và nghĩa vụ của Bên đưa đi

3.1. Thu các khoản tiền nêu trong Điều 2.4 Điều 2 của Hợp đồng này;

3.2. Tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, đảm bảo thời lượng 74 tiết theo quy định, tổ chức hoặc liên kết với cơ sở đào tạo để dạy nghề, bổ túc tay nghề, ngoại ngữ cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài phù hợp với yêu cầu của người sử dụng lao động;

3.3. Làm các thủ tục xuất, nhập cảnh hợp pháp, đúng mục đích cho người lao động;

3.4. Đảm bảo người lao động được ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động với các điều khoản phù hợp với hợp đồng này;

3.5. Hướng dẫn và tổ chức cho người lao động xuất, nhập cảnh, đến nơi làm việc và trở về theo đúng hợp đồng đã ký;

3.6. Phối hợp với Bên tiếp nhận và Người sử dụng lao động hỗ trợ người lao động trong việc gửi tiền lương và các khoản thu nhập hợp pháp của người lao động về Việt Nam theo đúng quy định của pháp luật;

3.7. Tổ chức quản lý, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài;

3.8. Hỗ trợ người lao động về các thủ tục để được hưởng các quyền lợi từ Quỹ Hỗ trợ Việc làm ngoài nước theo quy định và các chính sách hỗ trợ của Nhà nước;

3.9. Bồi thường cho người lao động, người bảo lãnh về những thiệt hại do Bên đưa đi gây ra theo quy định của pháp luật;

3.10. Yêu cầu người lao động hoặc người bảo lãnh bồi thường thiệt hại do người lao động gây ra (nếu có). Mức độ bồi thường theo thực tế và theo pháp luật của Việt Nam;

3.11. Đơn phương thanh lý Hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật.

PHỤ LỤC 2:

(Đề xuất mẫu HĐ ĐTN cho XKLD giữa Trường Cao đẳng nghề thành phố Hồ Chí Minh và các chủ thể khác)

Mẫu 1:

Hợp đồng đào tạo nghề cho XKLD giữa Trường Cao đẳng nghề TP.HCM
và Doanh nghiệp XKLD

HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ

Số:/HĐĐTN

Bên dạy nghề: TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Đại diện: Ông (Bà):

Chức vụ: Hiệu trưởng

Địa chỉ:điện thoại:Fax:..... Email:

Mã số thuế:

Tài khoản số:

Doanh nghiệp xuất khẩu lao động:

Địa chỉ:điện thoại:Fax:..... Email:

Mã số thuế:

Tài khoản số:

Email:

Thỏa thuận ký kết Hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Trường Cao đẳng nghề TP.HCM đào tạo nghề.....cho học viên (danh sách và thông tin học viên đính kèm)⁽¹⁾ do Doanh nghiệptheo đúng hợp đồng số.....từ ngày....tháng...năm....đến ngày....tháng....năm

Địa điểm học: tại Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

(Cơ sở 1.....; Cơ sở 2:))

Điều 2: Chế độ học nghề

1. Thời gian học nghề:tháng (=.....tuần: =.....giờ)

2. Thời gian học trong ngày:

- Sáng từ:giờ đếngiờ
- Chiều từ: ...giờ đếngiờ
- Tối từ:giờ đếngiờ

3. Chế độ nghỉ ngày chủ nhật và tất cả các ngày Lễ Tết theo quy định của Nhà nước.

4. Phân chuyên ngành học 1buổi/ngày.

5. Học viên được cấp phát:

- Thẻ học viên;
- Tài liệu học tập đại cương, chuyên ngành, ngoại ngữ và bổ túc kiến thức;
- Vật tư thực hành nghề.

6. Người học được học trong điều kiện an toàn và vệ sinh theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 3: Chi phí đào tạo ⁽²⁾

Tổng chi phí đào tạo nghề cho tổng số học viên nêu trên làđồng (Bằng chữ:.....đồng).

Điều 4: Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo

- Trường hợp Trường Cao đẳng nghề TP.HCM vi phạm các nghĩa vụ theo hợp đồng thì phải có trách nhiệm hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo cho Doanh nghiệp XKLD gửi học viên sang học và phải bồi thường các khoản mà Doanh nghiệp XKLD đã ký hợp đồng XKLD với đối tác nước ngoài phải đền bù cho đối tác nước ngoài do không cung ứng lao động theo hợp đồng.

- Trong các trường hợp bất khả kháng (thiên tai, dịch họa...), Trường Cao đẳng nghề TP.HCM không phải bồi thường các khoản do vi phạm hợp đồng.

Điều 5: Nghĩa vụ, quyền hạn và quyền lợi của Doanh nghiệp XKLD

1. Nghĩa vụ:

- Tuyển chọn học viên hoặc phối hợp với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM tuyển chọn học viên đầu vào phù hợp với yêu cầu đào tạo nghề cho XKLD.

- Doanh nghiệp XKLD phải làm đầy đủ thủ tục nhập học và đóng học phí cho các học viên mà Doanh nghiệp XKLD gửi học tại Trường Cao đẳng nghề TP.HCM theo quy định để mới được vào học.

- Doanh nghiệp XKLD phối hợp với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM phổ biến và nhắc nhở học viên tuyệt đối chấp hành nội quy của lớp học, quy chế của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và quy định của pháp luật. Nếu học viên vi phạm phải bồi thường toàn bộ học phí của khoá học và những tổn thất gây ra, đồng thời phải chịu trách nhiệm trước pháp luật.

2. Quyền hạn:

- Doanh nghiệp XKLD có quyền đề xuất, đóng góp ý kiến đối với chương trình và việc đào tạo nghề để đảm bảo quyền lợi cho mình.

- Doanh nghiệp XKLD phối hợp với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và kiểm tra trình độ lý thuyết, tay nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết và cấp chứng chỉ cho người học theo quy định.

- Người học nghề do Doanh nghiệp XKLD gửi nhập học hoặc đang học nếu vì lý do nào đó mà chưa tham gia học được thì Trường Cao đẳng nghề TP.HCM sẽ xét để bảo lưu và được học lại (*Thời gian bảo lưu không quá 03 tháng*).

3. Quyền lợi:

- Người học nghề do Doanh nghiệp XKLD gửi sang Trường Cao đẳng nghề TP.HCM được học tập lý thuyết và thực hành nghề đảm bảo đủ thời gian, nội dung chất lượng theo chương trình của Doanh nghiệp XKLD với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM đề ra theo quy định của Bộ LĐ-TB&XH.

- Doanh nghiệp XKLD phối hợp với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM kiểm tra trình độ lý thuyết, tay nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết của người học và cấp chứng chỉ theo quy định.

Điều 6: Nghĩa vụ và quyền hạn của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

1. Nghĩa vụ:

- Trường Cao đẳng nghề TP.HCM có nghĩa vụ kiểm tra, đánh giá năng lực của học viên do Doanh nghiệp XKLD tuyển đầu vào để phục vụ cho công tác đào tạo nghề hiệu quả.

- Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong hợp đồng đào tạo nghề với Doanh nghiệp XKLD để người học nghề học tập đạt hiệu quả, bảo đảm theo hợp đồng đã ký.

2. Quyền hạn:

- Trường Cao đẳng nghề TP.HCM có quyền điều chuyển người học giữa các lớp và thay đổi, tạm hoãn, kỷ luật và chấm dứt hợp đồng với các trường hợp người học vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

- Học viên do Doanh nghiệp XKLD gửi học nghề Trường Cao đẳng nghề TP.HCM được hoặc phải chấm dứt Hợp đồng đào tạo nghề trước thời hạn trong các trường hợp (có đầy đủ giấy tờ hợp pháp và có căn cứ rõ ràng) sau đây:

- ✓ Đi nghĩa vụ quân sự;
- ✓ Lý do sức khỏe;
- ✓ Vi phạm Pháp luật của Nhà nước và Quy chế của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM.

Điều 8: Điều khoản chung

1. Những thoả thuận khác:

.....
.....

2. Hợp đồng đào tạo nghề có hiệu lực từ ngày.....tháng.....năm.....đến ngày
....tháng....năm....

Điều 9: Hợp đồng đào tạo nghề được lập thành 02 bản mỗi bên giữ một bản có giá trị như nhau.

- 01 bản do Doanh nghiệp XKLD giữ.
- 01 bản Công ty giữ.

Hợp đồng đào tạo nghề được làm tại: Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

Cơ sở 1:

Cơ sở 2:

DOANH NGHIỆP XKLD TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TP.HCM

Ghi chú:

(1) Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khoẻ phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ LĐ - TB &XH quy định.

(2) Chi phí đào tạo bao gồm: các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

3.3.1.2. Mẫu hợp đồng đào tạo nghề với các tổ chức nước ngoài

Mẫu 2:

HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO XKLĐ GIỮA TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TP.HCM VÀ TỔ CHỨC NƯỚC NGOÀI

Số:/HĐĐTN

Bên dạy nghề: TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Đại diện: Ông (Bà)

Chức vụ: Hiệu trưởng

Địa chỉ:điện thoại:Fax:..... Email:

Mã số thuế:

Tài khoản số:

Tổ chức Nước ngoài:

Địa chỉ:điện thoại:Fax:..... Email:

Mã số thuế:

Tài khoản số:

Thỏa thuận ký kết Hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Trường Cao đẳng nghề TP.HCM đào tạo nghề.....cho học viên⁽¹⁾ (xem Phụ lục: Danh sách và thông tin liên quan đính kèm) do Tổ chức

nước ngoàiđặt hàng theo đúng hợp đồng số....từ ngày.....tháng.....năm.....đến ngày....tháng.....năm

Địa điểm học: tại Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

(Cơ sở 1.....; Cơ sở 2:).

Điều 2: Chế độ học nghề

1. Thời gian học nghề:tháng (=.....tuần: =.....giờ)

2. Thời gian học trong ngày:

- Sáng từ:giờ đếngiờ

- Chiều từ: ...giờ đếngiờ

- Tối từ:giờ đếngiờ

3. Chế độ nghỉ ngày chủ nhật và tất cả các ngày Lễ Tết theo quy định của Nhà nước.

4. Phân chuyên ngành học 1buổi/ngày.

5. Học viên được cấp phát:

- Thẻ học viên;

- Tài liệu học tập đại cương, chuyên ngành, ngoại ngữ và bổ túc kiến thức;

- Vật tư thực hành nghề.

6. Người học được học trong điều kiện an toàn và vệ sinh theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 3: Chi phí đào tạo⁽²⁾

Tổng chi phí đào tạo nghề cho tổng số học viên nêu trên là đồng.

(Bằng chữ:..... đồng).

Điều 4: Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo

- Trường hợp Trường Cao đẳng nghề TP.HCM vi phạm các nghĩa vụ theo hợp đồng thì phải có trách nhiệm hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo cho Tổ chức Nước ngoài.

- Trong các trường hợp bất khả kháng (thiên tai, dịch họa...), Trường Cao đẳng nghề TP.HCM không phải bồi thường các khoản này.

Điều 5: Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo

Sau khi hoàn thành chương trình đào tạo nghề, người học nghề cam kết làm việc cho công ty với thời hạn năm.

Điều 6: Nghĩa vụ, quyền hạn và quyền lợi của Tổ chức Nước ngoài

1. Nghĩa vụ:

- Tổ chức Nước ngoài đóng học phí cho số học viên theo hợp đồng. Trong trường hợp Tổ chức Nước ngoài gửi người đến Trường Cao đẳng nghề TP.HCM học nghề thì gửi kèm danh sách và thông tin liên quan; trong trường hợp Trường Cao đẳng nghề TP.HCM tuyển chọn người học nghề theo yêu cầu và tiêu chí của Tổ chức Nước ngoài thì Trường Cao đẳng nghề TP.HCM sẽ thông báo danh sách và thông tin liên quan của học viên để Tổ chức Nước ngoài.

- Trong học tập, người học nghề theo hợp đồng ký giữa Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và Tổ chức Nước ngoài phải tuyệt đối chấp hành nội quy của lớp học, quy chế của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và quy định của pháp luật Việt Nam. Nếu vi phạm phải bồi thường toàn bộ học phí của khoá học và những tổn thất gây ra, đồng thời phải chịu trách nhiệm trước pháp luật.

2. Quyền hạn:

- Tổ chức Nước ngoài có quyền phối hợp với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM kiểm tra, đánh giá năng lực của học viên do Trường Cao đẳng nghề TP.HCM tuyển đầu vào đảm bảo chất lượng đào tạo nghề.

- Tổ chức Nước ngoài có quyền đề xuất, đóng góp ý kiến về chương trình đào tạo để đảm bảo quyền lợi cho mình.

- Tổ chức Nước ngoài phối hợp với Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và kiểm tra trình độ lý thuyết, tay nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết và cấp chứng chỉ cho người học theo quy định.

- Người học nghề theo hợp đồng được ký giữa Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và Tổ chức Nước ngoài nhập học hoặc đang học nếu vì lý do nào đó mà chưa tham gia học được thì Trường Cao đẳng nghề TP.HCM sẽ xét để bảo lưu và được học lại (*Thời gian bảo lưu không quá 03 tháng*).

3. Quyền lợi:

- Người học được học tập lý thuyết và thực hành nghề đảm bảo đủ thời gian, nội dung chất lượng theo chương trình của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và Tổ chức Nước ngoài đã đề ra theo quy định của Bộ LĐ-TB&XH.

- Người học nghề được học ngoại ngữ; bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi XKLD đảm bảo đủ thời gian, nội dung chất lượng theo chương trình của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và Tổ chức Nước ngoài đã đề ra theo quy định của Bộ LĐ-TB&XH.

- Người học được Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và Tổ chức Nước ngoài phối hợp kiểm tra trình độ lý thuyết, tay nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết và được cấp chứng chỉ theo quy định.

Điều 7: Nghĩa vụ và quyền hạn của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

1. Nghĩa vụ:

- Trường Cao đẳng nghề TP.HCM có nghĩa vụ kiểm tra, đánh giá năng lực của học viên do Tổ chức Nước ngoài tuyển đầu vào để phục vụ cho công tác đào tạo nghề hiệu quả.

- Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong hợp đồng đào tạo nghề với Tổ chức Nước ngoài để người học nghề học tập đạt hiệu quả, bảo đảm theo hợp đồng đã ký.

2. Quyền hạn:

- Trường Cao đẳng nghề TP.HCM có quyền điều chuyển người học giữa các lớp và thay đổi, tạm hoãn, kỷ luật và chấm dứt hợp đồng với các trường hợp người học vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

- Học viên được hoặc phải chấm dứt Hợp đồng đào tạo nghề trước thời hạn trong các trường hợp (có đầy đủ giấy tờ hợp pháp và có căn cứ rõ ràng) sau đây:

- ✓ Đi nghĩa vụ quân sự;
- ✓ Lý do sức khỏe;
- ✓ Vi phạm Pháp luật của Nhà nước và Quy chế của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM.

Điều 8: Điều khoản chung

1. Những thoả thuận khác:

.....
.....
.....
2. Hợp đồng đào tạo nghề có hiệu lực từ ngày.....tháng.....năm.....đến ngày
....tháng....năm....

Điều 9: Hợp đồng đào tạo nghề được lập thành 02 bản mỗi bên giữ một bản có giá trị như nhau.

+ 01 bản Tổ chức Nước ngoài giữ.

+ 01 bản Trường Cao đẳng nghề TP.HCM.

Hợp đồng đào tạo nghề được làm tại: Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

(Cơ sở 1:; Cơ sở 2:).

TỔ CHỨC NƯỚC NGOÀI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TP.HCM

Ghi chú:

(1) Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ LĐ - TB &XH quy định.

(2) Chi phí đào tạo bao gồm: các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

3.3.1.3 Mẫu hợp đồng đào tạo nghề cho các cá nhân học nghề để đi XKLD

Mẫu 3:

**HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO XKLD GIỮA TRƯỜNG CAO
ĐẲNG NGHỀ TP.HCM VÀ NGƯỜI HỌC NGHỀ**

Số:/HĐDTN

**Bên dạy nghề: TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ
MINH**

Đại diện: Ông (Bà):

Chức vụ: Hiệu trưởng

Địa chỉ:Điện thoại:Fax:

Mã số thuế:

Tài khoản số:

Email:

Bên học nghề: ⁽¹⁾

Họ và tên:

Sinh ngày: tháng năm

Trình độ văn hoá:

Hộ khẩu thường trú tại:

Chỗ ở hiện tại:

Giấy tạm trú sốdo Công ancấp ngày thángnăm

Điện thoại:

Mang CMND:.....hoặc hộ khẩu số:

Cấp ngày.....tháng.....năm.....Tại: Công an

Thỏa thuận ký kết HĐĐTĐN cho XKLD và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

Điều 1: Trường Cao đẳng nghề TP.HCM đào tạo nghề.....cho anh (chị)theo đúng hợp đồng số...từ ngày.....tháng.....năm.....đến ngày.....tháng...năm

Địa điểm học: tại Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

Cơ sở 1:; Cơ sở 2:

Điều 2: Chế độ học nghề

1. Thời gian học nghề:tháng (=.....tuần: =.....giờ)

2. Thời gian học trong ngày:

- Sáng từ:giờ đếngiờ

- Chiều từ: ...giờ đếngiờ

- Tối từ:giờ đếngiờ

3. Chế độ nghỉ ngày chủ nhật và tất cả các ngày Lễ Tết theo quy định của Nhà nước.

4. Phân chuyên ngành học 1buổi/ngày.

5. Học viên được cấp phát:

- Thẻ học viên;
- Tài liệu học tập đại cương, chuyên ngành, ngoại ngữ và bổ túc kiến thức;
- Vật tư thực hành nghề.

6. Người học nghề được học trong điều kiện an toàn và vệ sinh theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Điều 3: Chi phí đào tạo ⁽²⁾

Tổng chi phí đào tạo nghề là đồng.

(Bằng chữ:.....đồng).

Điều 4: Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo

Trường hợp bên dạy nghề vi phạm các nghĩa vụ theo hợp đồng thì phải có trách nhiệm hoàn trả toàn bộ chi phí đào tạo cho bên học nghề.

Điều 5: Nghĩa vụ, quyền hạn và quyền lợi của người học

1. Nghĩa vụ:

- Người học phải làm đầy đủ thủ tục nhập học và đóng học phí theo quy định mới được vào học.
- Trong học tập tuyệt đối chấp hành nội quy của lớp học, quy chế của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM và quy định của pháp luật. Nếu vi phạm phải bồi thường toàn bộ học phí của khoá học và những tổn thất gây ra, đồng thời phải chịu trách nhiệm trước pháp luật.

2. Quyền hạn:

- Học viên có quyền đề xuất, đóng góp ý kiến xây dựng để đảm bảo quyền lợi cho mình.
- Người nhập học hoặc đang học nếu vì lý do nào đó mà chưa tham gia học được thì Trường Cao đẳng nghề TP.HCM sẽ xét để bảo lưu và được học lại (*Thời gian bảo lưu không quá 03 tháng*)

3. Quyền lợi:

- Người học nghề được học tập lý thuyết và thực hành nghề đảm bảo đủ thời gian, nội dung chất lượng theo chương trình của Công ty đã đề ra theo quy định của Bộ LĐ -TB&XH.

- Người học nghề được học ngoại ngữ; bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi XKLD đảm bảo đủ thời gian, nội dung chất lượng theo chương trình của Công ty đã đề ra theo quy định của Bộ LĐ -TB&XH.

- Người học được kiểm tra trình độ lý thuyết, tay nghề, ngoại ngữ, kiến thức cần thiết và được cấp chứng chỉ nghề theo quy định.

Điều 6: Nghĩa vụ và quyền hạn của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM

1. Nghĩa vụ:

Thực hiện đầy đủ những điều kiện cần thiết đã cam kết trong hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động để người học học tập đạt hiệu quả, bảo đảm theo hợp đồng đã ký.

2. Quyền hạn:

- Trường Cao đẳng nghề TP.HCM có quyền điều chuyển người học giữa các lớp và thay đổi, tạm hoãn, kỷ luật và chấm dứt hợp đồng với các trường hợp người học vi phạm hợp đồng theo quy định của pháp luật.

- Học viên được hoặc phải chấm dứt hợp đồng đào tạo nghề trong xuất khẩu lao động trước thời hạn trong các trường hợp (có đầy đủ giấy tờ hợp pháp và có căn cứ rõ ràng) sau đây:

✓ Đi nghĩa vụ quân sự

✓ Lý do sức khỏe

✓ Vi phạm Pháp luật của Nhà nước và Quy chế của Trường Cao đẳng nghề TP.HCM.

Điều 7: Điều khoản chung

1. Những thỏa thuận khác:

.....

2. Hợp đồng đào tạo nghề có hiệu lực từ ngày...tháng...năm....đến ngày.....
tháng....năm....

Điều 8: Hợp đồng đào tạo nghề được lập thành 02 bản mỗi bên giữ một bản có giá trị như nhau.

- 01 bản người học nghề giữ.
- 01 bản Trường Cao đẳng nghề TP.HCM giữ.

Hợp đồng đào tạo nghề được làm tại: Trường Cao đẳng nghề TP.HCM.

(Cơ sở 1:; Cơ sở 2:)

BÊN HỌC NGHỀ

TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ TP.HCM

Ghi chú:

(1) Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ LĐ - TB &XH quy định.

(2) Chi phí đào tạo bao gồm: các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.