

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

TRẦN THỊ THOA

**HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ  
THEO LUẬT DẠY NGHỀ Ở VIỆT NAM**

*Chuyên ngành* : Luật kinh tế

*Mã số* : 60 38 50

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

HÀ NỘI - 2012

**Công trình được hoàn thành tại  
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

*Người hướng dẫn khoa học*: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

*Phản biện 1*:

*Phản biện 2*:

**Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ,  
họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2012.

## MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang		Trang
<i>Trang phụ bìa</i>			
<i>Lời cam đoan</i>			
<i>Mục lục</i>			
<b>MỞ ĐẦU</b>	1		
<b>Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ</b>	6		
1.1. Quan niệm về học nghề	6	2.1.2.1. Nguyên tắc tự do, tự nguyện	33
1.1.1. Khái niệm học nghề	6	2.1.2.2. Nguyên tắc bình đẳng	34
1.1.2. Sự cần thiết phải học nghề trong lĩnh vực giải quyết việc làm hiện nay	7	2.1.2.3. Nguyên tắc không trái pháp luật	35
1.1.3. Phân loại học nghề	11	2.1.3. Hình thức hợp đồng học nghề	35
1.1.3.1. Phân loại theo trình độ nghề	11	2.1.4. Trình tự giao kết hợp đồng học nghề	37
1.1.3.2. Phân loại theo cách thức tổ chức dạy và học nghề	13	2.1.4.1. Một trong các bên sẽ đưa ra lời đề nghị giao kết hợp đồng	37
1.1.3.3. Phân loại theo mục tiêu của người học	13	2.1.4.2. Hai bên thỏa thuận nội dung và các vấn đề liên quan đến hợp đồng học nghề	38
1.2. Quan niệm về hợp đồng học nghề	14	2.1.4.3. Hai bên hoàn thiện và giao kết hợp đồng	39
1.2.1. Khái niệm hợp đồng học nghề	14	2.2. Chấm dứt hợp đồng học nghề	39
1.2.2. Phân loại hợp đồng học nghề	17	2.2.1. Chấm dứt hợp đồng học nghề do ý chí hai bên	40
1.2.3. Nội dung hợp đồng học nghề	19	2.2.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề	40
1.3. Lịch sử hình thành và phát triển của chế định học nghề trong pháp luật lao động Việt Nam	22	2.2.3. Hậu quả pháp lý của chấm dứt hợp đồng học nghề	40
1.3.1. Giai đoạn 1945-1954	22	2.3. Thực hiện hợp đồng học nghề	42
1.3.2. Giai đoạn 1955-1985	23	2.3.1. Trong doanh nghiệp nhà nước	42
1.3.3. Giai đoạn 1986-1994	25	2.3.2. Trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	44
1.3.4. Giai đoạn 1995 đến nay	27	2.3.3. Trong doanh nghiệp vừa và nhỏ	45
<b>Chương 2: HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ THEO LUẬT DẠY NGHỀ VÀ THỰC TIỄN Ở VIỆT NAM</b>	29	2.4. Giải quyết tranh chấp về hợp đồng học nghề	48
2.1. Giao kết hợp đồng học nghề	29	<b>Chương 3: HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ Ở VIỆT NAM</b>	53
2.1.1. Chủ thể giao kết hợp đồng học nghề	29	3.1. Một số nhận xét về thực trạng áp dụng hợp đồng học nghề	53
2.1.1.1. Người học nghề	29	3.1.1. Về ưu điểm	53
2.1.1.2. Cơ sở dạy nghề	31	3.1.2. Về hạn chế	60
2.1.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng học nghề	33	3.2. Phương hướng hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề	70
		3.2.1. Đảm bảo quyền và lợi ích các bên trong quan hệ hợp đồng học nghề	70
		3.2.2. Đảm bảo phù hợp với nhu cầu đào tạo nghề ở Việt Nam	71
		3.2.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề phải đặt trong giải pháp tổng thể với việc hoàn thiện pháp luật về lao động và pháp luật về dạy nghề ở Việt Nam	73
		3.3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về hợp đồng học nghề ở Việt Nam	75
		3.3.1. Về các quy định của pháp luật	75
		3.3.2. Về quá trình tổ chức và thực hiện	79

<b>KẾT LUẬN</b>	87
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	89

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi cần phải có một cơ cấu lao động hợp lý. Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nghề luôn được coi là vấn đề then chốt nhằm tạo ra đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, có kỹ năng phù hợp đồng học nghề với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Hội nghị Ban chấp hành trung ương Đảng lần thứ 6 (Khóa IX) về giáo dục và đào tạo đã chỉ rõ: "Phải đặc biệt 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". Quan điểm này thể hiện rõ tinh thần xác định lao động kỹ thuật là lực lượng xung kích trong tiến trình xây dựng và phát triển một đất nước công nghiệp ở nước ta. Theo đó, nhiều cơ sở dạy nghề được thành lập để đào tạo ra những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, công nhân lành nghề cung cấp cho thị trường lao động hiện nay.

Quan hệ dạy và học nghề giữa cơ sở dạy nghề và người học nghề có thể được hình thành bằng một trong hai con đường: tuyển sinh theo chỉ tiêu Nhà nước giao hoặc giao kết hợp đồng học nghề. 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 hợp đồng học nghề. Hợp đồng học nghề là hình thức pháp lý thiết lập và duy trì quan hệ học nghề theo quy định của pháp luật. Trong hệ thống pháp luật lao động, hợp đồng học nghề là chế định không thể thiếu trong quá trình xây dựng, ban hành pháp luật nhằm điều chỉnh các quan hệ lao động. 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 dạy và học nghề đối với việc cung cấp nguồn nhân lực cho thị trường lao động nước ta. Tuy nhiên, để tạo điều kiện cho quản lý hình thức dạy và học nghề đa dạng hiện nay, Quốc hội đã ban hành Luật Dạy nghề có hiệu lực bắt đầu từ ngày 01/06/2007. Theo đó, quan hệ giữa người dạy và người

học nghề trong hợp đồng học nghề cũng bắt đầu được điều chỉnh theo Luật Dạy nghề năm 2006. Sau một thời gian thực hiện pháp luật hợp đồng học nghề, bên cạnh những ưu điểm như: đảm bảo quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, hình thức học nghề, nơi học nghề của người học nghề, đảm bảo quyền và lợi ích các bên trong quan hệ học nghề góp phần giải quyết việc làm cho xã hội thì pháp luật về dạy nghề nói chung và hợp đồng học nghề nói riêng đã bộc lộ một số bất hợp đồng học nghề lý, chưa đáp ứng được những yêu cầu của quan hệ học nghề trong bối cảnh kinh tế hiện nay. Bất cập lớn nhất của chúng ta là chưa đảm bảo chặt chẽ quyền lợi của người học nghề khi giao kết hợp đồng học nghề với doanh nghiệp, quy định của pháp luật chưa đầy đủ để giải quyết triệt để các vấn đề tranh chấp trong hợp đồng học nghề. Do vậy, việc nghiên cứu những vấn đề lý luận về hợp đồng học nghề, thực trạng quy định và thực hiện pháp luật hợp đồng học nghề thông qua đó tìm ra những định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về học nghề nói chung và hợp đồng học nghề nói riêng là một nhu cầu cần thiết và có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

Xuất phát từ những điều trình bày trên, học viên đã chọn đề tài "**Hợp đồng học nghề theo Luật Dạy nghề ở Việt Nam**" làm luận văn thạc sĩ luật học của mình.

### 2. Tình hình nghiên cứu

Có thể nói "Hợp đồng học nghề" là một vấn đề đã được các nhà khoa học luật quan tâm nghiên cứu. Thời gian qua, đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề này ở các góc độ khác nhau. Đề tài: *Chế độ dạy và học nghề theo pháp luật lao động Việt Nam*, luận văn thạc sĩ luật học của Đào Thị Mộng Điệp, Khoa luật Đại học quốc gia Hà Nội (2002), tác giả 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, tuy nhiên tác giả lại không đề cập nhiều về vấn đề hợp đồng học nghề; hay 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 (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. *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 (2003) hay *Đào tạo nghề- thực trạng và một số kiến nghị*, khóa luận tốt nghiệp của Lê Thị Thanh Nhân, Đại học luật Hà Nội (2010), ở hai đề tài này, 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. Ngoài ra còn có một số bài viết đăng trên các tạp chí như *Hội nhập kinh tế quốc tế và vai trò của pháp luật lao động về học nghề trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam* của tác giả Đào Thị Hằng, Tạp chí Luật học, Đại học luật Hà Nội, số 6, 2003 hay *Tuổi trẻ Việt Nam với việc học nghề và lập nghiệp* của tác giả Tòng Thị Phóng đăng trên tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 3, 2010 mới chỉ đề cập đến ý nghĩa, vai trò của học nghề chứ chưa đi sâu phân tích về nội dung, hình thức, các loại hợp đồng học nghề.

Tóm lại, cho đến nay, dường như chưa có một công trình khoa học nào nghiên cứu một cách toàn diện, chuyên sâu, đầy đủ và có hệ thống về hợp đồng học nghề theo pháp luật về dạy nghề. Các công trình nghiên cứu trên hoặc chủ yếu tập trung vào những mảng khác nhau của quan hệ học nghề hoặc nghiên cứu hợp đồng học nghề theo pháp luật cũ. Do vậy, các công trình nghiên cứu trên so với đề tài của luận văn này là hoàn toàn không có sự trùng lặp về mặt nội dung. Luận văn đi vào tìm hiểu, tổng hợp một số vấn đề mới với hi vọng đóng góp một góc nhìn khái quát hơn cho việc nghiên cứu, xây dựng và ban hành pháp luật liên quan tới hợp đồng học nghề.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ của nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Luận văn làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật về hợp đồng học nghề cũng như sự cần thiết của việc ban hành các quy định về hợp đồng học nghề. Trên cơ sở đó, luận văn đi sâu phân tích các quy định về hợp đồng học nghề và thực tế thực hiện trong các cơ sở dạy nghề ở Việt Nam.

Trên cơ sở những kết quả nghiên cứu, luận văn còn đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về hợp đồng học nghề và nâng cao hiệu quả áp dụng, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

#### **3.2. Nhiệm vụ của nghiên cứu**

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

*Thứ nhất*, nghiên cứu làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản của pháp luật về hợp đồng học nghề cũng như sự cần thiết của việc ban hành các quy định pháp luật về hợp đồng học nghề.

*Thứ hai*, phân tích và đánh giá thực trạng các quy định pháp luật về hợp đồng học nghề và việc thực thi trên thực tế; đánh giá những kết quả cũng như sự bất cập và nguyên nhân của sự bất cập, hạn chế đó.

*Thứ ba*, đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về hợp đồng học nghề và nâng cao hiệu quả áp dụng chúng trong thực tiễn.

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- Đối tượng nghiên cứu: Luận văn đặt mục tiêu nghiên cứu hướng vào tìm hiểu các quy định pháp luật về hợp đồng học nghề ở Việt Nam

- Phạm vi nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu các quy định về hợp đồng học nghề theo pháp luật hiện hành.

#### **5. 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, xây dựng, phát triển đất nước, cải cách hành chính xây dựng Nhà nước pháp quyền và cải cách tư pháp ở nước ta trong giai đoạn hiện nay. Ngoài ra, việc nghiên cứu đề tài còn được thực hiện bằng các phương pháp nghiên cứu khoa học như phân tích, so sánh, tổng hợp, thống kê ...

#### **6. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương.

*Chương 1: Khái quát chung về hợp đồng học nghề*

*Chương 2: Hợp đồng học nghề theo Luật Dạy nghề và thực trạng áp dụng ở Việt Nam*

*Chương 3: Hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề ở Việt Nam*

## **Chương 1**

### **KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ**

#### **1.1. Quan niệm về học nghề**

##### **1.1.1. Khái niệm học nghề**

Học nghề là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp tới quan hệ lao động, thường đan xen với quan hệ lao động hay phát sinh trước để tạo điều kiện cho quan hệ lao động hình thành. Do đó, pháp luật lao động điều chỉnh quan hệ học nghề trong phạm vi liên quan đến quan hệ lao động xác định.

*"Dưới góc độ pháp luật lao động, học nghề là chế định của luật lao động, bao gồm tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, quy định về quyền học nghề; điều kiện của người học nghề; quyền dạy nghề, điều kiện của người dạy nghề; hợp đồng học nghề và những vấn đề liên quan tới hợp đồng học nghề; quan hệ dạy và học nghề giữa hai bên; chính sách áp dụng đối với cơ sở dạy nghề; vấn đề giải quyết việc làm cho người học nghề trong một số trường hợp cụ thể".*

##### **1.1.2. Sự cần thiết phải học nghề trong lĩnh vực giải quyết việc làm hiện nay**

Để giải quyết việc làm cho người lao động, Nhà nước có thể sử dụng nhiều biện pháp khác nhau. Dạy và học nghề là một trong những biện pháp giải quyết việc làm cho người lao động thất nghiệp. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và sự phát triển của khoa học kỹ thuật, khả năng cạnh tranh việc làm của người lao động ngày càng cao đã đẩy vấn đề học nghề lên tầm quan trọng mới. Sự cần thiết phải học nghề trong vấn đề giải quyết việc làm hiện nay thể hiện ở cả khía cạnh kinh tế và xã hội.

#### **1.1.3. Phân loại học nghề**

- Theo trình độ nghề, học nghề được chia thành ba cấp độ: sơ cấp, trung cấp và cao đẳng.

- Theo cách thức tổ chức dạy và học nghề, học nghề được chia thành: học nghề được tổ chức thành lớp học và học nghề theo hình thức kèm cặp tại doanh nghiệp.

- Căn cứ vào mục tiêu của người học, học 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 học nghề**

##### **1.2.1. Khái niệm hợp đồng học nghề**

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 35 Luật Dạy nghề năm 2006, "*Hợp đồng học nghề là sự thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ giữa người đứng đầu cơ sở dạy nghề với người học nghề*"

Đặc điểm của hợp đồng học nghề đó là:

- Đối tượng của hợp đồng học nghề là việc dạy và học nghề

- Hợp đồng học nghề mang tính chất song vụ

- Hợp đồng học nghề 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 đồng học nghề hợp đồng học nghề ghi cơ sở dạy nghề cam kết đảm bảo việc làm cho người học hoặc khi người lao động được đào tạo nghề trong cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp.

- Trong quan hệ học nghề, nếu chủ thể nào vi phạm nghĩa vụ hợp đồng thì phải có trách nhiệm bồi thường.

##### **1.2.2. Phân loại hợp đồng học nghề**

- Dựa vào hình thức, hợp đồng học nghề được chia thành hai loại: hợp đồng học nghề bằng văn bản và hợp đồng học nghề bằng lời nói.

- Theo giá trị pháp lý, hợp đồng học nghề được chia thành hai loại: hợp đồng học nghề hợp pháp và hợp đồng học nghề vô hiệu.

### **1.2.3. Nội dung hợp đồng học nghề**

Theo Khoản 1 Điều 36 Luật Dạy nghề, nội dung chủ yếu của hợp đồng học nghề gồm những điều khoản sau:

- Tên nghề, kỹ năng nghề đạt được;
- Nơi học và nơi thực tập;
- 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 học nghề.

Trường hợp hợp đồng học nghề được giao kết giữa người học nghề và doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để sử dụng thì ngoài những nội dung chủ yếu như trường hợp hợp đồng học nghề thông thường, Khoản 2 Điều 36 Luật Dạy nghề quy định hợp đồng học nghề phải có thêm những nội dung sau:

- Cam kết của người học nghề về thời hạn làm việc cho doanh nghiệp;
- Cam kết của doanh nghiệp về việc giao kết hợp đồng lao động sau khi học xong;
- Trả công cho người học nghề trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp trong thời gian học nghề.

Đây là những điều khoản bắt buộc mà Nhà nước đòi hỏi các bên khi xây dựng thỏa thuận phải đưa vào hợp đồng học nghề. Ngoài ra, 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 việc xét thưởng với những người đạt được học nghề loại giỏi sau thời gian học nghề hay việc ăn ở của người học nghề... Nếu hai bên đã thỏa thuận và đưa những điều khoản này vào hợp đồng học nghề thì có giá trị pháp lý ràng buộc trách nhiệm của các bên.

## **1.3. Lịch sử hình thành và phát triển của chế độ học nghề trong pháp luật lao động Việt Nam**

### **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 ghi nhận chế độ học nghề của nhà nước Việt Nam. Theo đó, khái niệm thợ học nghề được định nghĩa một cách cụ thể, đây 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 đó, Sắc lệnh này cũng quy định rõ độ tuổi học nghề, độ tuổi là thợ chính thức. Mặt khác, Sắc lệnh còn quy định cụ thể trách nhiệm của các doanh nghiệp đối với việc đào tạo nghề, ràng buộc chặt chẽ nghĩa vụ của doanh nghiệp đối với người học nghề. Tuy nhiên, ở thời kỳ này, do hoàn cảnh lịch sử nước ta đang trong thời kỳ kháng chiến và củng cố giữ vững chính quyền nên các quy định về chế độ học nghề chỉ được thi hành trong phạm vi hẹp và trong thời gian ngắn.

### **1.3.2. Giai đoạn 1955-1985**

Đây là thời kỳ đất nước sau khi giành được độc lập, cả nước tiến lên xây dựng xã hội chủ nghĩa. Để điều tiết các quan hệ học nghề trong nền kinh tế quốc doanh mang nặng tính tập trung quan liêu bao cấp, các văn bản pháp luật lao động ra đời mang đậm tính chất mệnh lệnh hành chính, ít chú ý đến nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng của người lao động, 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**

Trong giai đoạn này, 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 về 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.

Hiện nay, chế định học nghề của luật lao động phát triển tương đối hoàn thiện nhằm mục đích đáp ứng nguồn nhân lực cho nền kinh tế, giải quyết việc làm cho người lao động, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước và thực hiện nhiệm vụ xuất khẩu lao động ra các nước trên thế giới.

## **Chương 2**

### **HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ THEO LUẬT DẠY NGHỀ VÀ THỰC TIỄN Ở VIỆT NAM**

#### **2.1. Giao kết hợp đồng học nghề**

##### **2.1.1. Chủ thể giao kết hợp đồng học nghề**

###### **2.1.1.1. Người học nghề**

Người học nghề là cá nhân có mong muốn và trực tiếp tham gia xác lập, thực hiện quan hệ pháp luật về học nghề với cơ sở dạy nghề. Theo

quy định của Bộ luật lao động người học nghề phải "*từ đủ 13 tuổi trở lên*". Dựa trên những tiêu chí nhất định, người học nghề được chia thành nhiều loại khác nhau.

- Dựa theo giới tính, có thể phân thành hai loại: học nghề nam và học nghề nữ;

- Theo tình trạng cơ thể, có người học nghề với thể trạng bình thường và người học nghề là người tàn tật;

- Theo độ tuổi của học viên học nghề có thể phân chia thành: người học nghề chưa thành niên và người học nghề đã thành niên;

- Theo yêu cầu, tính chất việc làm có thể phân thành người học nghề tìm kiếm việc làm và người học nghề nâng cao trình độ tay nghề

###### **2.1.1.2. Cơ sở dạy nghề**

Để tham gia quan hệ pháp luật về dạy và học nghề, cơ sở dạy nghề phải có đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Năng lực pháp luật của cơ sở dạy nghề là khả năng được pháp luật quy định cho các quyền nhất định để tham gia vào quan hệ dạy và học nghề, còn năng lực hành vi là khả năng thực tế của cơ sở dạy nghề trong việc tạo lập, thực hiện quyền và nghĩa vụ trong quá trình đào tạo nghề

Những cơ sở dạy nghề 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, hợp đồng học nghề tác xã, cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ khác.

###### **2.1.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng học nghề**

- Nguyên tắc tự do, tự nguyện



- Nguyên tắc bình đẳng
- Nguyên tắc không trái pháp luật

### **2.1.3. Hình thức hợp đồng học nghề**

Theo quy định của pháp luật, hình thức của hợp đồng đồng có thể là lời nói hoặc văn bản. Tại Khoản 2 Điều 35 Luật Dạy nghề quy định, hợp đồng học nghề bằng văn bản được ký kết trong các trường hợp: "*doanh nghiệp tuyển người vào học nghề để làm việc cho doanh nghiệp và học nghề tại cơ sở dạy nghề có vốn đầu tư nước ngoài*". Còn hợp đồng học nghề giao kết bằng lời nói được áp dụng trong việc truyền nghề hay kèm cặp nghề tại doanh nghiệp.

### **2.1.4. Trình tự giao kết hợp đồng học nghề**

- 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 hợp đồng học nghề;
- Hai bên hoàn thiện và giao kết hợp đồng.

## **2.2. Chấm dứt hợp đồng học nghề**

### **2.2.1. Chấm dứt hợp đồng học nghề do ý chí hai bên**

Các trường hợp chấm dứt hợp đồng học nghề do ý chí hai bên có thể 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 hợp đồng học nghề trước thời hạn.

### **2.2.2. Đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề**

Đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề là những trường hợp chấm dứt chỉ phụ thuộc vào ý chí của một bên chủ thể. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề thường gặp gồm:

- Người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trước thời hạn trái pháp luật, không thực hiện đúng cam kết ghi trong hợp đồng học nghề về thời hạn làm việc sau khi học xong;

- Cơ sở dạy nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề trái pháp luật, không thực hiện đúng nghĩa vụ nhận người học nghề vào làm việc tại doanh nghiệp.

### **2.2.3. Hậu quả pháp lý của chấm dứt hợp đồng học nghề**

Chấm dứt hợp đồng học nghề thực chất là chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng đã giao kết. Việc chấm dứt hợp đồng học nghề thường dẫn tới chấm dứt tư cách chủ thể của hai 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 cơ sở dạy nghề trong việc hoàn trả học phí cho người học nghề và trách nhiệm bồi thường chi phí dạy nghề của người học nghề cho cơ sở dạy nghề trong một số trường hợp đồng học nghề nhất định.

## **2.3. Thực hiện hợp đồng học nghề**

### **2.3.1. Trong doanh nghiệp nhà nước**

### **2.3.2. Trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

### **2.3.3. Trong doanh nghiệp vừa và nhỏ**

Ở cả ba loại hình doanh nghiệp trên, trong quá trình làm việc, để đáp ứng nhu cầu công việc, người lao động trong các doanh nghiệp được cử đi học để bồi dưỡng, nâng cao trình độ tay nghề. Trước khi đi đào tạo ở các cơ sở dạy nghề trong nước hoặc ở nước ngoài, người lao động đều ký hợp đồng học nghề với cam kết làm việc cho doanh nghiệp một thời gian sau khi học xong. Tuy nhiên, một trong số những người được đi đào tạo lại từ chối quay lại làm việc theo cam kết trong hợp đồng học nghề. Người học nghề đã vi phạm nghĩa vụ làm việc cho doanh nghiệp sau khi học xong. Theo quy định của pháp luật, người lao động phải bồi thường chi phí đào tạo cho doanh nghiệp. Mặc dù vậy, trong thực tế, các quy định của pháp luật về vấn đề này chưa rõ ràng nên còn gây ra nhiều mâu thuẫn trong việc giải quyết hậu quả pháp lý khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề, không thực hiện đúng hoặc đầy đủ cam kết với doanh nghiệp.

## 2.4. Giải quyết tranh chấp về hợp đồng học nghề

- Tranh chấp về hợp đồng học nghề được giải quyết bằng con đường thương lượng
- Tranh chấp về hợp đồng học nghề được giải quyết theo con đường hòa giải
- Tranh chấp về hợp đồng học nghề được đưa ra xét xử tại tòa án

### Chương 3

## HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG HỌC NGHỀ Ở VIỆT NAM

### 3.1. Một số nhận xét về thực trạng áp dụng hợp đồng học nghề

#### 3.1.1. Về ưu điểm

*Thứ nhất, hợp đồng học nghề được áp dụng mở rộng trong toàn bộ hệ thống mạng lưới cơ sở dạy nghề.*

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 đã từng bước được đổi mới và phát triển, đáp ứng ngày một tốt hơn nhu cầu nhân lực kỹ thuật trực tiếp phục vụ phát triển kinh tế - xã hội. Các cơ sở dạy nghề được phát triển theo quy hoạch rộng khắp trên toàn quốc, đa dạng về hình thức sở hữu và loại hình đào tạo. Nhiều mô hình dạy nghề đã được thực hiện như dạy nghề tại doanh nghiệp, dạy nghề cho lao động nông thôn, dạy nghề cho thanh niên dân tộc nội trú, dạy nghề cho xuất khẩu lao động, dạy nghề cho người tàn tật... đều áp dụng hợp đồng học nghề để xác lập quan hệ dạy và học nghề.

*Thứ hai, hợp đồng học nghề được thực hiện theo nhu cầu loại hình đào tạo của doanh nghiệp.*

Hiện nay, hầu hết các tổng công ty, các tập đoàn kinh tế mạnh đều có trường dạy nghề để chủ động tạo nguồn nhân lực và góp phần cung cấp lao động cho xã hội. Tất cả doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân có quy mô lớn đã chủ động

ký kết hợp đồng học nghề, tổ chức dạy nghề, bổ túc nghề, bồi dưỡng kỹ năng nghề, chuyển giao công nghệ cho người lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo của doanh nghiệp đã chủ động xây dựng chương trình đào tạo, hình thức đào tạo phù hợp đồng học nghề với đặc điểm sản xuất cũng như công nghệ của doanh nghiệp, do vậy tiết kiệm được thời gian đào tạo của người lao động đồng thời tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp.

*Thứ ba, hợp đồng học nghề phát huy vai trò gắn kết giữa doanh nghiệp và người học.*

Đối với người lao động làm việc tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất - kinh doanh, mong muốn của họ trước tiên là thu nhập ổn định, kể đến mục tiêu lâu dài là thăng tiến trong nghề nghiệp. Tương tự như vậy, các doanh nghiệp khi tuyển lao động đều mong muốn người lao động gắn bó lâu dài với mình, làm việc với tinh thần kỷ luật với năng suất lao động cao. Để kết hợp hài hòa mục tiêu của người lao động và mục đích của chủ sử dụng lao động thì doanh nghiệp phải tạo điều kiện cho người lao động đi học nâng cao trình độ tay nghề, kỹ thuật chuyên môn để phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Hợp đồng học nghề chính là sợi dây pháp lý ràng buộc để hai chủ thể có thể đạt được mục đích riêng của mình.

*Thứ tư, áp dụng hợp đồng học nghề góp phần nâng cao chất lượng xuất khẩu lao động của Việt Nam ra các nước trên thế giới.*

Trong lĩnh vực thiết lập quan hệ lao động toàn cầu, các doanh nghiệp Việt Nam đã ký kết hợp đồng học nghề với người lao động, đưa khoảng nửa triệu lao động đi làm việc ở nước ngoài và có quan hệ hợp tác lao động với gần 50 quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới. Ở những mức độ khác nhau, yêu cầu đặt ra đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phải có những kiến thức cơ bản về nghề, công việc họ sẽ thực hiện ở nước ngoài. Như vậy, hợp đồng học nghề là công cụ đảm bảo quyền lợi và trách nhiệm của hai bên trong quá trình đào tạo đồng thời góp phần nâng cao chất lượng xuất khẩu lao động của Việt Nam ra các nước trên thế giới.

*Thứ năm, thực hiện hợp đồng học nghề góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu cho thị trường việc làm hiện nay.*

Thông qua hợp đồng học nghề, doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện kế hoạch 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. Việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động để bổ túc hoàn thiện kiến thức, kỹ năng lao động giúp người lao động có khả năng làm tốt hơn những công việc đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao, nâng cao hiệu quả công việc. Thực tế hiện nay cho thấy các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp sử dụng lao động trong những ngành mũi nhọn đòi hỏi về trình độ tay nghề của người lao động cao đã tổ chức các khóa đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho người lao động để đảm bảo hiệu quả sản xuất đồng thời tăng cường sự gắn bó giữa doanh nghiệp và người lao động, giúp người lao động giữ vững ổn định việc làm và doanh nghiệp không phải bỏ ra chi phí khác trong việc tuyển chọn lao động mới.

### **1.1.2. Về hạn chế**

*Thứ nhất*, hiện nay theo quy định của pháp luật thì chỉ những trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt quan hệ học nghề hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà chưa làm hết thời hạn đã cam kết thì mới phải bồi thường chi phí đào tạo cho doanh nghiệp. Quy định này sinh nhiều hệ lụy ảnh hưởng đến quyền lợi của doanh nghiệp khi người lao động tự đưa mình vào "thế" bị doanh nghiệp sa thải hoặc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để thoát khỏi khoản chi phí lớn mà doanh nghiệp đã cung cấp cho mình đi học mà lẽ ra người lao động này phải bồi thường. Khi đó doanh nghiệp vừa bị mất đi lao động với những chi phí nhất định cho việc này, vừa mất khoản tiền đầu tư cho người lao động trước đó mà chưa thu hồi hoặc thu hồi chưa đủ, vừa tổn kém chi phí để tuyển dụng, đào tạo nhân sự mới...

*Thứ hai*, theo quy định tại Điều 13 Nghị định 44/2003/NĐ-CP ngày 09/5/2003 thì người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật (thực hiện đúng và đủ các quy định tại Điều 37 Bộ luật

Lao động) thì không phải bồi thường chi phí đào tạo, cho dù người lao động chưa làm hết thời hạn đã cam kết với doanh nghiệp khi đi học. Quy định này đã gây ra tâm lý e ngại cho các doanh nghiệp và buộc doanh nghiệp phải "suy nghĩ lại" đối với chính sách đào tạo cho người lao động của mình, vì để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật không phải là chuyện khó khăn đối với người lao động hiện nay, đặc biệt đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn (không cần lý do, chỉ cần báo trước 45 ngày làm việc hoặc 3 ngày làm việc bằng văn bản cho doanh nghiệp tùy từng trường hợp)

*Thứ ba*, doanh nghiệp có thể ký nhiều hợp đồng lao động với người lao động để yêu cầu người lao động thực hiện cam kết làm việc cho doanh nghiệp khi đi học. Tuy nhiên khi hợp đồng thứ nhất hết hạn, người lao động không muốn làm việc tiếp cho doanh nghiệp (hợp đồng lao động chấm dứt do hết hạn hợp đồng theo khoản 1 Điều 36 Bộ luật lao động, chứ không phải người lao động đơn phương chấm dứt) thì vấn đề đặt ra là người lao động có phải bồi thường chi phí đào tạo cho doanh nghiệp hay không?

*Thứ tư*, pháp luật không quy định về những biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng học nghề về việc làm sau khi người lao động học xong khóa đào tạo do doanh nghiệp đào tạo hoặc cử đi đào tạo cho nên trên thực tế, nhiều doanh nghiệp đã tùy tiện vận dụng các quy định về biện pháp bảo đảm thực hiện nghĩa vụ dân sự được quy định trong Bộ luật Dân sự năm 2005 để giải quyết vấn đề này (như đặt cọc, bảo lãnh...)

*Thứ năm*, trong trường hợp có tranh chấp về việc yêu cầu người lao động bồi thường chi phí đào tạo thì doanh nghiệp phải trình ra được những chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình là có căn cứ và hợp pháp. Nếu người lao động đi học bằng nguồn kinh phí do các tổ chức, cá nhân khác tài trợ cho doanh nghiệp mà các tổ chức, cá nhân đó trực tiếp chi trả thì dường như doanh nghiệp không thể cung cấp được hóa đơn, chứng từ của các khoản chi theo yêu cầu của cơ quan giải quyết tranh chấp.

*Thứ sáu*, hiện nay một số doanh nghiệp yêu cầu người lao động cam kết bồi thường một khoản lớn hơn rất nhiều lần so với tổng chi phí mà doanh nghiệp đã đầu tư đào tạo cho người lao động. Điều này khó được

chấp nhận vì người gây thiệt hại chỉ phải bồi thường cao nhất bằng tổng thiệt hại thực tế mà mình đã gây ra cho người bị thiệt hại, chứ không thể buộc họ bồi thường cho cái mà họ không gây ra.

*Thứ bảy*, hiện nay, do pháp luật không có quy định những trường hợp nào thì giao kết hợp đồng học nghề nên thực tế cho thấy, nhiều doanh nghiệp đã lợi dụng danh nghĩa cụm từ "hợp đồng học nghề" để yêu cầu người lao động ký hợp đồng học nghề với thời hạn ba tháng hoặc sáu tháng, có trường hợp đặc biệt là một năm với mục đích muốn né tránh thời hạn thử việc 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và 30 ngày đối với lao động khác.

*Thứ tám*, hình thức hợp đồng học nghề có thể bằng văn bản hoặc bằng miệng tùy từng trường hợp đồng học nghề cụ thể theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên trên thực tế, hầu hết các cơ sở dạy nghề đều chưa thực hiện giao kết hợp đồng học nghề theo đúng quy định pháp luật.

### **3.2. Phương hướng hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề**

#### **3.2.1. Đảm bảo quyền và lợi ích các bên trong quan hệ hợp đồng học nghề**

Hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề cần dung hòa trách nhiệm và lợi ích của cả người lao động lẫn doanh nghiệp sử dụng lao động. Nếu không bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động thì không khai thác được nguồn lực phát triển cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, bảo vệ người lao động mà không tính đến yêu cầu của sự phát triển chung, chấp nhận thói quen vô trách nhiệm của họ hay thủ tiêu động cơ cạnh tranh giữa những người lao động thì có thể kìm hãm sự phát triển của doanh nghiệp cũng như toàn xã hội. Ngược lại, doanh nghiệp là đơn vị sử dụng lao động đồng thời là nơi sản xuất kinh doanh cho nên bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp cũng góp phần phát triển nền kinh tế đất nước. Xét trong quan hệ dạy và học nghề, chủ sử dụng lao động cũng là một chủ thể cần được bình đẳng về quyền và nghĩa vụ với chủ thể khác. Do vậy, hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề phải đồng thời hướng tới hai mục

tiêu: bảo vệ quyền của người học nghề để phát triển nhân lực và bảo vệ lợi ích doanh nghiệp để ổn định xã hội và phát triển kinh tế.

#### **3.2.2. Đảm bảo phù hợp với nhu cầu đào tạo nghề ở Việt Nam**

Ở Việt Nam, đào tạo nghề được coi là chiến lược phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn. Để có nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải phát triển hệ thống đào tạo nghề có khả năng cung cấp một đội ngũ nhân lực đồng đảo để từng bước đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Đối với các địa phương, các khu công nghiệp, khu chế xuất- các doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn càng cụ thể chi tiết về yêu cầu trình độ nghề, ngành nghề cần đào tạo sẽ giúp cho các cơ sở dạy nghề, trường nghề có chương trình kế hoạch, phương án cụ thể để từng bước đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

#### **3.2.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về hợp đồng học nghề phải đặt trong giải pháp tổng thể với việc hoàn thiện pháp luật về lao động và pháp luật về dạy nghề ở Việt Nam**

Các văn bản pháp luật hiện nay đã bước đầu hình thành hệ thống pháp luật về đào tạo nghề, tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động dạy và học nghề và tạo điều kiện cho các tổ chức, cá nhân đầu tư phát triển dạy nghề nhằm mở rộng cơ hội cho nhiều người lao động được học nghề. Hợp đồng học nghề được giao kết giữa cơ sở dạy nghề và người học, giữa cá nhân và doanh nghiệp nhằm tạo việc làm cho người học nghề sau khi học xong. Do đó, sự kết hợp hài hòa giữa hệ thống pháp luật về lao động và pháp luật về dạy nghề sẽ là hành lang pháp lý tạo điều kiện cho người học nâng cao trình độ tay nghề, là tiền đề phát triển thị trường lao động.

### **3.3. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về hợp đồng học nghề ở Việt Nam**

#### **3.3.1. Về các quy định của pháp luật**

*Thứ nhất*, sửa đổi và bổ sung một số quy định của pháp luật về bồi thường chi phí dạy nghề trong hợp đồng học nghề

- Theo chúng tôi, cần có sự thống nhất Điều 24 của Bộ luật Lao động với Điều 37 Luật Dạy nghề, không tạo sự hiểu nhầm là các loại chi phí

khác nhau, cụm từ "*chi phí đào tạo*" tại khoản 3 Điều 41 Bộ luật lao động, Nghị định số 44/2003/NĐ-CP, Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/09/2003 nên sửa thành "*chi phí dạy nghề*".

- Theo quy định của Bộ luật lao động và Luật Dạy nghề, trường hợp người học nghề, tập nghề được doanh nghiệp tổ chức dạy nghề không thu phí học nghề, nếu đã ký hợp đồng học nghề và cam kết làm việc cho doanh nghiệp theo một thời hạn nhất định mà không làm việc hoặc chấm dứt hợp đồng trước thời hạn cam kết làm việc cho doanh nghiệp thì phải bồi thường chi phí dạy nghề. Do vậy, các văn bản dưới luật cần hướng dẫn đúng tinh thần các điều luật để việc áp dụng luật được thống nhất, dễ dàng.

*Thứ hai, bổ sung quy định về các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề, cách xử lý các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng học nghề và hợp đồng học nghề bị vô hiệu*

- Bổ sung những điều kiện chấm dứt hợp đồng học nghề hợp pháp, có thể là:

- + Trong trường hợp bất khả kháng;
- + Người lao động là phụ nữ có thai phải nghỉ học hoặc nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc có thẩm quyền;
- + Học xong, doanh nghiệp không giao kết hợp đồng lao động hoặc không tiếp tục sử dụng người lao động.

- Pháp luật tổ tụng giải quyết tranh chấp về hợp đồng học nghề nên sửa đổi theo hướng cho phép đương sự có thể nộp đơn khởi kiện thẳng ra Tòa án trong những trường hợp không thể hòa giải được để tránh mất thời gian đồng thời đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của chủ thể bị xâm phạm.

- Hiện nay trong các văn bản pháp luật của Nhà nước chưa có các quy định cụ thể về hợp đồng học nghề bị vô hiệu và xử lý hợp đồng học nghề bị vô hiệu. Do vậy, để tạo điều kiện thuận lợi cho công tác giải quyết tranh chấp về hợp đồng học nghề bị vô hiệu, Nhà nước cần ban hành quy định cụ thể về những trường hợp cụ thể của hợp đồng học nghề vô hiệu và cách xử lý chúng.

*Thứ ba, bổ sung các văn bản hướng dẫn quy định về hợp đồng học nghề trong Luật Dạy nghề*

- Cơ quan có thẩm quyền cần ban những văn bản dưới luật hướng dẫn chi tiết những quy định về hợp đồng học nghề trong Luật Dạy nghề để việc áp dụng và thực hiện được thống nhất và thuận tiện hơn.

- Chế định hợp đồng học nghề nên quy định thành một chương riêng biệt hoàn toàn chứ không nên quy định chung lẫn với các nội dung khác vì hiện nay chế định hợp đồng học nghề được quy định ở Chương III Luật Dạy nghề cùng với quy định khác là "Tuyển sinh học nghề, Hợp đồng học nghề; thi, kiểm tra".

### **3.3.2. Về quá trình tổ chức và thực hiện**

\* Đối với doanh nghiệp

- Xây dựng quy chế học nghề
- Việc giao kết hợp đồng học nghề phải đảm bảo sự thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người học nghề
- Kỹ năng soạn thảo hợp đồng học nghề phải có tính logic, chặt chẽ, hợp pháp
- Nếu khi kết thúc khóa học, doanh nghiệp không giao kết hợp đồng lao động với người lao động hoặc không chấp nhận người lao động tiếp tục làm việc (trường hợp người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp được cử đi học) thì doanh nghiệp không có quyền buộc người lao động bồi thường chi phí đào tạo, kể cả trường hợp người học nghề không đạt yêu cầu của khóa học.

- Doanh nghiệp nên sử dụng một hợp đồng lao động với thời hạn thích hợp để yêu cầu người lao động thực hiện cam kết về thời gian làm việc cho doanh nghiệp khi đi học (ví dụ: người lao động cam kết sau khi học xong sẽ làm việc cho doanh nghiệp 3 năm thì doanh nghiệp nên dùng hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm để giao kết với người lao động sau khi học xong). Tuy nhiên, không nên ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, bởi vì với hợp đồng này người lao động có thể dễ dàng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động một cách hợp pháp.

- Trường hợp đang thực hiện hợp đồng lao động, doanh nghiệp cử người lao động đi đào tạo thì cần xử lý hiệu lực của hợp đồng này trước khi đi trong mối quan hệ với thời hạn người lao động đã cam kết làm việc cho doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp nên ký hợp đồng lao động với người lao động để thực hiện các công việc phù hợp với nghề mà người lao động đã được đào tạo bằng nguồn kinh phí của doanh nghiệp.

- Không nên đưa các biện pháp bảo đảm thực hiện hợp đồng vào trong hợp đồng học nghề.

- Lưu giữ các hóa đơn, chứng từ liên quan đến các khoản chi cho người lao động được đào tạo là cơ sở để doanh nghiệp quyết toán thuế, vừa là cơ sở để yêu cầu người lao động bồi thường chi phí đào tạo trong trường hợp người lao động vi phạm cam kết làm việc cho doanh nghiệp

\* Đối với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền

- Xác định nhu cầu nguồn nhân lực theo cơ cấu nghề, trình độ đào tạo để từng bước đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

- Đẩy mạnh xã hội hóa công tác dạy nghề nhằm huy động mọi nguồn lực, các thành phần kinh tế và các doanh nghiệp tham vào công tác dạy nghề

- 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 thực hiện hợp đồng học nghề

## KẾT LUẬN

Thế kỷ XXI là thế kỷ của nền kinh tế tri thức đòi hỏi ngày càng cao về số lượng đội ngũ công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ. Việt Nam đang bước vào nền kinh tế thị trường, cơ cấu kinh tế đang có sự chuyển dịch mạnh mẽ kéo theo sự chuyển dịch cơ cấu lao động. Sự chuyển dịch này đã đạt được một số thành tựu nhưng vẫn còn nhiều bất cập chủ yếu về nguồn nhân lực. Nhận thức được vai trò quan trọng hàng đầu có tính quyết định của yếu tố con người trong quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động để phát triển đất nước theo hướng công nghiệp hóa hiện

đại hóa, Đảng và Nhà nước đã đề ra những chính sách chủ trương, ban hành nhiều văn bản luật nhằm điều chỉnh quan hệ dạy và học nghề, tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế đất nước.

Hệ thống các quy định pháp luật hiện hành về dạy và học nghề đã bước đầu tạo lập cơ sở pháp lý cho việc thực hiện quyền học nghề, xác định trách nhiệm của cơ sở dạy nghề và của nhà nước. Học nghề nói chung và hợp đồng học nghề nói riêng là chế định pháp luật quan trọng nhằm đảm bảo sự ổn định trong công tác đào tạo nghề, phục vụ cho chiến lược phát triển nguồn nhân lực đất nước. Qua nghiên cứu những quy định pháp luật về hợp đồng học nghề, có thể thấy rằng pháp luật nước ta đã có những quy định khá cụ thể về nội dung, hình thức cũng như điều kiện chủ thể giao kết hợp đồng học nghề. Việc quy định như vậy đã giúp cho người học nghề thấy rõ được quyền, lợi ích của mình, đồng thời cũng đặt ra trách nhiệm cho các cơ sở dạy nghề, đặc biệt là các doanh nghiệp trong việc đào tạo nghề gắn với việc làm cho người lao động.

Luật Dạy nghề ra đời là kết quả của một quá trình khó khăn, gian khổ từ thay đổi về nhận thức đến thay đổi về hành vi của nhà quản lý, người dân và toàn xã hội. Nhiều quy định trong Luật Dạy nghề rất khó khăn khi xây dựng và thông qua, đặc biệt là nội dung hợp đồng học nghề. Vấn đề áp dụng hợp đồng học nghề trong lĩnh vực dạy nghề còn đang gặp rất nhiều khó khăn vì chưa có nhiều văn bản hướng dẫn và chưa thống nhất cách thực hiện. Luận văn đã đi vào 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. Từ đó thấy được nhiều ưu điểm và cả những điểm hạn chế còn tồn tại trong áp dụng pháp luật về hợp đồng học nghề.

Với mong muốn hệ thống các quy định về học nghề nói chung và hợp đồng học nghề nói riêng ngày càng được hoàn thiện, luận văn đã đề xuất một số điểm cần sửa đổi, bổ sung nhằm phù hợp với tình hình mới. Chính vì vậy, luận văn đã đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về hợp đồng học nghề trong thực tiễn. Tuy nhiên, việc áp dụng pháp luật về hợp đồng học nghề chỉ thực sự có hiệu quả khi kết hợp hài hòa, đồng bộ giữa người học, cơ sở dạy nghề và quản lý của Nhà nước.