



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Luật Lao Động 2019

Đào tạo, học nghề, và tập nghề

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giám sát các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tài liệu này sẽ giới thiệu tóm tắt quy định của BLLĐ 2019 về vấn đề đào tạo, học nghề và tập nghề.

Nghĩa vụ cơ bản của người sử dụng lao động

Theo quy định của BLLĐ 2019, nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động hỗ trợ và tổ chức đào tạo, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho người lao động. Điều này bao gồm khuyến khích người sử dụng lao động thành lập các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tổ chức các lớp đào tạo cho người lao động đang làm việc cho mình, đào tạo nghề và tập nghề cho người lao động để làm việc cho mình; hoặc hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức đào tạo từ trình độ sơ cấp đến cao đẳng theo quy định của pháp luật giáo dục nghề nghiệp.

Pháp luật yêu cầu người sử dụng lao động phải xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm, và dành kinh phí cho việc đào tạo và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình. Hàng năm, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.



Việc học nghề phải tuân theo các quy định nào?

Học nghề là một loại hình đào tạo chính thức theo đó người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc.

Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề để làm việc cho mình không cần phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí của người học nghề. Pháp luật cũng quy định rằng người sử dụng lao động có thể tuyển người học nghề cho các công việc có yêu cầu công nghệ kỹ thuật cao hoặc nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau:

- Người sử dụng lao động và người học nghề phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục Nghề nghiệp;
- Thời gian học nghề không quá 12 tháng, tương đương với thời gian đào tạo để đạt được kỹ năng nghề sơ cấp theo khung trình độ quốc gia.
- Khi hoàn thành thời gian học nghề, nếu người học nghề từ đủ 15 tuổi trở lên, người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người học nghề.

Quyền của người sử dụng lao động tuyển người tập nghề để làm việc cho mình

Người sử dụng lao động được tuyển người tập nghề để làm việc cho mình. Trong trường hợp này, người sử dụng lao động phải hướng dẫn người tập nghề thực hiện các công việc theo yêu cầu và tập làm nghề tại nơi làm việc. Khác với học nghề, người sử dụng lao động không cần phải đào tạo lý thuyết cho người tập nghề. Thời gian tập nghề không được quá 03 tháng.

Tương tự như học nghề, người sử dụng lao động và người tập nghề phải giao kết hợp đồng đào tạo nghề cho khoảng thời gian tập nghề và người sử dụng lao động phải tuyển người tập nghề vào làm việc khi kết thúc tập nghề nếu người đó đủ 15 tuổi trở lên.

Ai có thể học nghề hoặc tập nghề và người học nghề, tập nghề có được nhận lương không?

Bất cứ người nào từ đủ 14 tuổi trở lên đều có thể trở thành người học nghề hoặc người tập nghề, với điều kiện người đó có sức khoẻ phù hợp với các yêu cầu của ngành nghề đào tạo.

Nếu một người học nghề nặng nhọc độc hại, nguy hiểm, người đó phải đủ 18 tuổi trở lên. Danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ban hành. Trong trường hợp người học nghề hoặc tập nghề làm việc hiệu quả cho người sử dụng lao động, thì hai bên thoả thuận với nhau mức lương phù hợp. Trong các trường hợp khác, mức lương (nếu có) tuỳ thuộc vào thoả thuận của các bên.

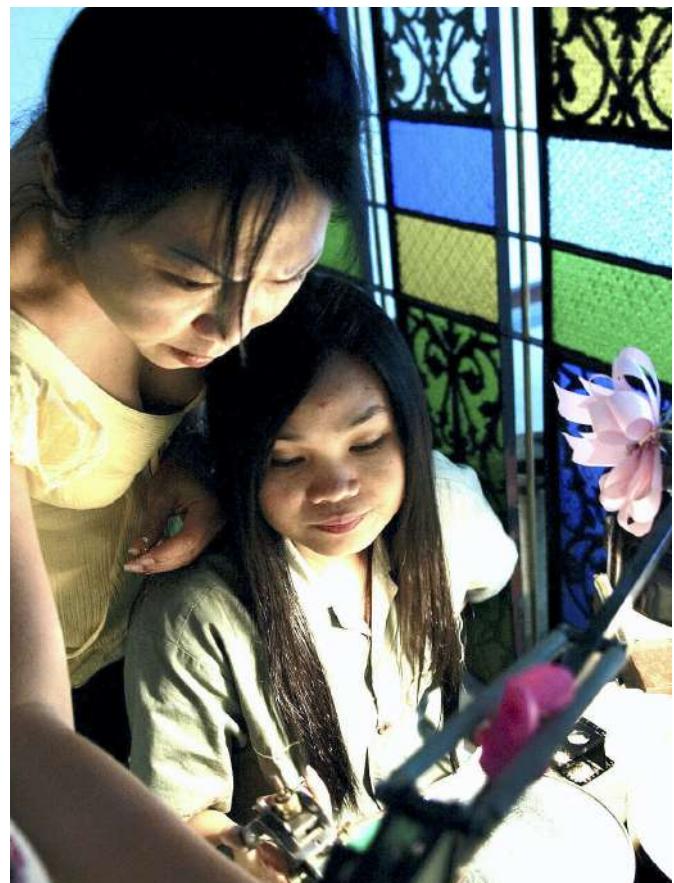


Hợp đồng đào tạo với người học và nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo

Người học nghề và tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

Các bên tham gia vào quá trình học nghề hay tập nghề phải giao kết hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp. Luật Giáo dục nghề nghiệp quy định Hợp đồng này phải bao gồm những nội dung sau:

- Cam kết của người học về thời gian người đó sẽ làm việc cho doanh nghiệp;
- Cam kết của doanh nghiệp về việc tuyển dụng người học sau khi hoàn thành chương trình đào tạo;
- Thoả thuận về thời gian và tiền lương cho người học trực tiếp tạo ra sản phẩm hoặc tham gia vào quá trình tạo ra sản phẩm trong thời gian đào tạo.



BLLĐ không quy định vấn đề hoàn trả chi phí đào tạo của người học nghề, tập nghề làm việc theo Hợp đồng đào tạo nghề. Tuy nhiên, Luật giáo dục nghề nghiệp quy định rằng, người tốt nghiệp khoá đào tạo do người sử dụng lao động cấp chi phí đào tạo phải bồi hoàn chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động nếu không làm việc cho người sử dụng lao động theo thời hạn đã cam kết.

Người lao động đang làm việc cho người sử dụng lao động được đào tạo nghề

Khi người sử dụng lao động đào tạo, hoặc đào tạo lại người lao động để nâng cao trình độ kỹ năng nghề, thì hai bên phải giao kết hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của BLLĐ (Điều 62). Hợp đồng này phải bao gồm các nội dung sau:

- Nội dung đào tạo
- Địa điểm, thời gian và mức lương trong thời gian đào tạo
- Thời hạn cam kết làm việc sau khi đào được đào tạo
- Chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo
- Trách nhiệm của người sử dụng lao động
- Trách nhiệm của người lao động

Người lao động và người sử dụng lao động mỗi bên giữ một bản của hợp đồng này.

Như đã nhấn mạnh từ trước, Hợp đồng đào tạo phải quy định rõ thời gian mà người lao động cam kết làm việc cho người sử dụng lao động sau khi kết thúc chương trình đào tạo và nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động. Chi phí này có thể bao gồm các khoản hỗ trợ tài chính từ phía người sử dụng lao động để người lao động có thể học tập, chẳng hạn như, chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, tiền lương, chi phí sinh hoạt và đi lại (nếu có), tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Người sử dụng lao động nên giữ lại hóa đơn và các chứng từ khác liên quan đến việc thanh toán chi phí đào tạo vì chỉ những khoản chi có chứng từ hợp lệ mới được hoàn trả.

Theo quy định của BLLĐ 2019, người lao động có nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo quy định tại Điều 40 của luật này.

Thông tin chi tiết

Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Để biết thêm quy định cụ thể về các vấn đề nêu trên, vui lòng xem trong BLLĐ 2019: Chương I: Những quy định chung; Chương III: Hợp đồng lao động; Chương IV: Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề; Chương VI: Tiền lương.



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: [Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)

Email : HANOI@ilo.org