

## THAM LUẬN

### **“Đánh giá của Doanh nghiệp về chất lượng lao động và một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động”**

Cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam đánh giá cao việc Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trong thời gian qua đã quyết liệt chỉ đạo Bộ, ngành và địa phương triển khai linh hoạt và sáng tạo các nhiệm vụ, giải pháp đẩy nhanh quá trình phục hồi và phát triển kinh tế – xã hội của đất nước sau Đại dịch Covid-19, giúp cho các doanh nghiệp lấy lại được nhịp độ tăng trưởng mới, đồng thời mang lại hiệu quả rõ rệt đối với sự khởi sắc của thị trường lao động Việt Nam. Báo cáo quý II/2022 của Tổng cục Thống kê cho thấy lực lượng lao động đang tăng nhanh trở lại, tình trạng thiếu việc làm được cải thiện đáng kể trên cả nước, số lao động bị ảnh hưởng tiêu cực do dịch Covid-19 giảm mạnh, thu nhập bình quân của người lao động quý II tiếp tục ghi nhận mức tăng so với quý trước ...

Tuy nhiên, trong bối cảnh chịu tác động kép bởi đại dịch COVID-19 và Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, thị trường lao động Việt nam đang có nhiều thay đổi mạnh mẽ trong đó nổi lên hai vấn đề thách thức lớn, đó là: (1) thiếu hụt lao động có kỹ năng, và (2) các thay đổi về yêu cầu kỹ năng đối với người lao động dưới tác động của việc thay đổi công nghệ, đặc biệt là tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số và tự động hóa khiến cho yêu cầu về kỹ năng của người lao động cũng thay đổi nhanh hơn, chu kỳ thay đổi cũng ngắn hơn.

Báo cáo PCI 2021 do VCCI thực hiện cũng phản ánh đánh giá về chất lượng lao động tại các địa phương từ góc nhìn của doanh nghiệp FDI tương đồng với nhận định trên. Đó là:

**Khi doanh nghiệp có kế hoạch tuyển dụng thay thế hoặc mở rộng, nhóm lao động mà các doanh nghiệp có thể dễ dàng tuyển dụng hơn cả là công nhân, lao động phổ thông (62%).** Tiếp đến là nhóm kế toán (42%), cán bộ kỹ thuật (25%) và quản lý, giám sát (20%). Nhóm lao động có mức độ khó nhất khi tuyển dụng là giám đốc điều hành (15%), điều này phản ánh xu hướng khó khăn chung trên toàn cầu.

**Chi phí đào tạo lao động trung bình của doanh nghiệp FDI trong thập niên vừa qua không có quá nhiều biến động,** và con số này chiếm 5,69% tổng chi phí hoạt động của các doanh nghiệp FDI trong Điều tra PCI-FDI 2021 với khoảng một phần ba tổng số doanh nghiệp đã tiến hành cắt giảm lao động trong bối cảnh bị sức ép cắt giảm chi phí.

Trên thực tế, sự thay đổi của các chương trình đào tạo chính quy tại các trường, cơ sở giáo dục nghề nghiệp luôn có độ trễ so với thay đổi về nhu cầu trên thị trường lao động. Vì vậy, các chương trình đào tạo ngắn hạn trực tiếp tại doanh nghiệp được coi là một trong những giải pháp tối ưu để có thể giải quyết vấn đề thiếu hụt về kỹ năng lao động hiện tại. Trong thời gian vừa qua, doanh nghiệp tại nhiều ngành nghề, bao gồm cả các ngành nghề thâm dụng lao động cho đến các ngành nghề đòi hỏi kỹ thuật cao và những ngành nghề mới thực hiện việc tự đào tạo, trang bị kỹ năng cho người lao động thông qua các chương trình đào tạo nội bộ của riêng mình. Tuy nhiên, do thiếu kinh nghiệm sư phạm và hạn chế trong nguồn lực mà các chương trình đào tạo nội bộ này không cung cấp một cách đầy đủ và toàn diện các kỹ năng cho một ngành nghề hoàn chỉnh cho người lao động mà chỉ tập trung vào một số kỹ năng cụ thể, cho từng công đoạn cụ thể mà doanh nghiệp cần. Điều này hạn chế khả năng phát triển nghề nghiệp của người lao động và ảnh hưởng lớn đến năng suất lao động.

Để khắc phục hạn chế này, VCCI kiến nghị:

*Thứ nhất*, Chính phủ xem xét ban hành các quy định hướng dẫn tiêu chuẩn về đào tạo nội bộ trong doanh nghiệp (thời gian, nội dung, yêu cầu về giáo viên và cơ sở vật chất), cơ chế hợp tác giữa nhà trường/cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong việc xây dựng và thẩm định chương trình đào tạo tại doanh nghiệp cũng như ban hành cơ chế công nhận về mặt văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận cho người lao động được đào tạo tại doanh nghiệp. Điều này tạo điều kiện khuyến khích người lao động liên tục học tập trau dồi kỹ năng để đạt được những vị trí và cơ hội nghề nghiệp tốt hơn, đồng thời khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp hoàn thiện và đầu tư thỏa đáng vào việc đào tạo kỹ năng cho người lao động một cách toàn diện.

*Thứ hai*, Chính phủ xem xét có những ưu đãi cụ thể về thuế cho doanh nghiệp thực hiện các chương trình đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp đáp ứng đúng tiêu chuẩn về đào tạo nội bộ trong doanh nghiệp; xem xét, nghiên cứu giảm thuế thu nhập doanh nghiệp cho các đơn vị chứng minh được việc thực hiện đào tạo, đào tạo lại cho người lao động (*thay vì chứng minh chi phí bằng hóa đơn chứng từ phức tạp như hiện nay thì nên nghiên cứu cho doanh nghiệp được giảm thuế tương tự như trường hợp doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật...*). Hiện tại, luật giáo dục nghề nghiệp chỉ quy định các ưu đãi cho doanh nghiệp có thành lập trung tâm/trường/cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc doanh nghiệp và các cơ sở này phải hoạt động như một đơn vị đào tạo chuyên nghiệp, điều này hạn chế và bỏ sót một hình thức đào tạo phổ biến của phần lớn các doanh nghiệp hiện nay đó là chương trình đào tạo nội bộ cho người lao động của doanh nghiệp.

*Thứ ba*, chính sách hỗ trợ đào tạo để duy trì việc làm cho người lao động khi gặp khó khăn do đại dịch Covid-19<sup>1</sup> cần linh hoạt hơn trong cơ chế phối hợp giữa

---

<sup>1</sup> Nghị quyết 68/NQ-CP ngày 01/07/2021 về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19 và Quyết định 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/07/2021 quy định

đơn vị sử dụng lao động với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, kéo dài thời gian thực hiện chính sách và điều chỉnh các điều kiện để có thêm nhiều doanh nghiệp và người lao động được tham gia, đảm bảo các phương án đào tạo được thực hiện phù hợp với nhu cầu vị trí làm việc của doanh nghiệp.

Tổng kinh phí dự kiến chi cho chính sách này là 4.500 tỷ đồng được trích từ Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp. Mặc dù được triển khai từ 1/7/2021, hạn cuối để các doanh nghiệp nộp hồ sơ là 30/6/2022, nhưng qua 1 năm, có rất ít doanh nghiệp đăng ký tham gia. Đây là một chính sách được đánh giá là nhân văn, hỗ trợ tốt cho cả doanh nghiệp và người lao động vượt qua khó khăn do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 mà kết quả lại thấp. Người lao động được lợi, doanh nghiệp cũng được lợi nhưng sau hơn 1 năm triển khai mới có gần 500 doanh nghiệp có nhu cầu và đề nghị được hướng dẫn về thủ tục thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo để duy trì việc làm cho người lao động trong cả nước, trong đó 88 đơn vị gửi hồ sơ đề nghị hỗ trợ đào tạo, duy trì việc làm cho gần 35.000 lao động. 17 tỉnh, thành phố phê duyệt cho 57 đơn vị, hỗ trợ đào tạo để duy trì việc làm cho gần 12.000 lao động. Một con số rất khiêm tốn so với mục tiêu 4.500 tỷ đồng đề ra để thực hiện chính sách.