

*Dự án “Áp dụng Chiến lược Đào tạo G20:
Hợp tác giữa ILO và Liên bang Nga” (Giai đoạn 2)*

QUẢN TRỊ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ
(Báo cáo rà soát)

V.Gasskov

BẢN DỊCH KHÔNG CHÍNH THỨC

(Bản thảo ngày 10 tháng 7, 2018)

Mọi trách nhiệm về nội dung và quan điểm nêu trong báo cáo này thuộc về tác giả, và
không thể hiện quan điểm chính thức của ILO

NỘI DUNG

I. KHÁI NIỆM QUẢN TRỊ

- I.1 Định nghĩa về quản trị
- I.2 Cấu trúc quản trị

II. CÁC HÌNH THỨC TỔ CHỨC CỦA QUẢN TRỊ QUỐC GIA

- II.1 Hội đồng Xã hội và Kinh tế của Hà Lan (SER)
- II.2 Hội đồng tư vấn Dạy nghề và các ủy ban chuyên môn ở Đan Mạch
- II.3 Hội đồng Ngành và Kỹ năng của Chính phủ Úc
- II.4 Hội đồng Phát triển Nguồn nhân lực Quốc gia ở Nam Phi
- II.5 Hội đồng Kỹ năng Quốc gia của Ai Len
- II.6 Quản trị phát triển kỹ năng thông qua Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực của Malaysia

III. QUẢN TRỊ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG TRONG CÁC NGÀNH VÀ KHU VỰC

- III.1 Các tổ chức đào tạo ngành ở Úc
- III.2 Các hội đồng kỹ năng ngành ở Ấn Độ
- III.3 Các cơ quan đào tạo ngành của Nam Phi
- III.4 Các hiệp hội chuyên môn ở Canada và Úc là đối tác trong phát triển kỹ năng
- III.5 Điều khoản đào tạo trong các thỏa thuận lao động tập thể tại Hà Lan
- III.6 Quản trị ngành thông qua Quỹ Đào tạo ngành ở Đan Mạch
- III.7 Quản trị việc phát triển kỹ năng theo vùng ở Pháp, Đan Mạch và Bỉ

IV. CÁC KẾT QUẢ CHÍNH TỪ TRA OẢI VÀ HỢP TÁC TRONG PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ

- IV.1 Các chính sách và chiến lược phát triển kỹ năng nghề
- IV.2 Hợp tác ngành – chính phủ để giám sát nhu cầu lực lượng lao động có trình độ ở Châu Âu
- IV.3 Hợp tác ngành – chính phủ để xây dựng các trình độ cấp ngành và quốc gia tại Pháp

V. QUẢN TRỊ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ TẠI CÁC QUỐC GIA HƯỞNG LỢI THUỘC DỰ ÁN

- V.1 Quản trị Phát triển Kỹ năng nghề tại Armenia
- V.2 Quản trị Phát triển Kỹ năng nghề tại Jordan
- V.3 Quản trị Phát triển Kỹ năng nghề tại Kyrgyzstan
- V.4 Quản trị Phát triển Kỹ năng nghề tại Liên bang Nga
- V.5 Quản trị Phát triển Kỹ năng nghề tại Việt Nam

KẾT LUẬN

TÀI LIỆU THAM KHẢO

VIẾT TẮT

CEDEFOP	Trung tâm Phát triển Đào tạo nghề Châu Âu
EU	Liên minh Châu Âu
ETF	Quỹ Đào tạo Châu Âu
G20	Diễn đàn quốc tế của 20 quốc gia phát triển nhất, thành lập năm 1999
HE	Cao đẳng, Đại học
HRD	Phát triển nguồn nhân lực
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
PES	Dịch vụ việc làm công
RSA	Cộng hòa Nam Phi
TVET	Đào tạo kỹ thuật và dạy nghề
VET	Đào tạo nghề

I. KHÁI NIỆM QUẢN TRỊ¹

I.1 Định nghĩa về quản trị

Các chính sách của ILO hỗ trợ quản trị các vấn đề về lao động

Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) được dựa trên nguyên tắc *ba bên* tập trung vào đối thoại và hợp tác giữa chính phủ, chủ lao động và người lao động trên khuôn khổ xây dựng và thực hiện các tiêu chuẩn và chính sách về các vấn đề lao động.² Nguyên tắc này đã được củng cố lại qua “Công ước Ba bên (Các tiêu chuẩn Lao động Quốc tế) của ILO, 1976 (số 144)”. Vấn đề về quản trị được nhấn mạnh một lần nữa tại Tuyên bố 2008 của ILO về Bình đẳng Xã hội trong quá trình toàn cầu hóa nhằm cung cấp hỗ trợ cho vấn đề quản trị như là cơ sở để đạt mục tiêu việc làm năng suất và bền vững cho tất cả mọi người, mục tiêu trung tâm của các chính sách quốc gia. “Đối thoại xã hội” vẫn là một trong bốn mục tiêu chiến lược của ILO cùng với “việc làm, bảo trợ xã hội và các quyền tại nơi làm việc”. Tuyên bố cho rằng các bên có thể có những nhu cầu khác nhau cần được đáp ứng thông qua đối thoại và các hoạt động kỹ thuật. Tuyên bố hỗ trợ đối thoại xã hội và thông lệ ba bên giữa chính phủ, các tổ chức của người lao động và người lao động có thể giúp đưa các mục tiêu phát triển chiến lược đến với các nhu cầu và hoàn cảnh của từng quốc gia và thúc đẩy xây dựng đồng thuận trong các chính sách về việc làm và đào tạo. Việc hợp tác mới với các chủ thể không phải cơ quan nhà nước cũng được khuyến khích có thể sẽ đóng vai trò quan trọng lớn trong việc thúc đẩy việc làm và tăng cường kỹ năng.

Công ước ILO về “Quyền tự do Hiệp hội và về việc Bảo vệ quyền được tổ chức” (Số 87) đã xác định rằng người lao động và chủ lao động có quyền tự do thành lập và gia nhập các tổ chức do họ lựa chọn, tự do bầu các đại diện và tổ chức việc điều hành hoạt động của tổ chức đó.³ Đối thoại xã hội và quá trình đưa ra quyết định yêu cầu sự tham gia của chính phủ đối với các vấn đề chính sách. Tuy nhiên, các cơ quan công quyền không bị bắt buộc phải tham khảo với các đối tác xã hội trừ khi các cơ quan này được công nhận trong hệ thống luật pháp. Quá trình thành lập và được công nhận có thể diễn ra độc lập theo hướng những cơ quan này có thể đóng góp cho các mục đích xã hội. Nhiều đối tác xã hội liên quan đến việc phát triển kỹ năng vận hành dưới luật doanh nghiệp và luật về các tổ chức phi lợi nhuận trong khi có thể không được đề cập đến luật về việc làm và giáo dục đào tạo nghề nghiệp. Tại một số quốc gia, ví dụ như Úc và Vương quốc Anh, việc cần thiết của các cơ quan theo ngành và chức năng của các cơ quan này đã được công nhận và mô tả trong các quy định của Khung trình độ chuyên môn Quốc gia và trong các nguyên tắc quốc gia có liên quan về việc đánh giá kỹ năng đối với trình độ nghề quốc gia. Trong một số trường hợp, các cơ quan này được thành lập trên cơ sở tham khảo từ chính phủ cùng với đề xuất cung cấp tài chính cho các dịch vụ này.

Định nghĩa trong quản lý về quản trị

Quản trị là quá trình tư vấn và đưa ra quyết định. Quản trị bao gồm hai đặc điểm quan trọng. Thứ nhất là việc đưa ra các quyết định chiến lược về định hướng và vai trò. Điều này nghĩa là việc quản trị không chỉ về đường hướng, mà còn về việc ai là người nên được tham gia vào quá trình quyết định, và chuyên môn mà họ tham gia. Theo nghĩa này, quản trị và quản lý không phải là một do quản trị là về việc cung cấp đường hướng trong khi quản lý nghĩa là việc triển khai hàng ngày các chính sách và kế hoạch. Thứ hai, quản trị nghĩa là việc đưa ra các quyết định nhằm đại diện cho quyết lợi các *các nhóm liên quan* bao gồm các cơ quan chính phủ ở các cấp, những người sản xuất và tiêu thụ sản phẩm và hàng hóa, v.v. Do đó, cấu trúc quản trị, ít nhất về lý thuyết, là cấu trúc phục vụ cho lợi ích của từng nhóm liên quan.⁴ Hệ thống quản trị bao gồm một chuỗi các nhân tố bao trùm quá trình quản trị - gồm

¹ Báo cáo này được thực hiện trong Kết quả 2.1 “Các đơn vị trong ngành và Hội đồng kỹ năng ngành (HĐKNN) giới thiệu hoặc nâng cao hệ thống của quản trị TVET trong từ ngành” của dự án do ILO thực hiện “Áp dụng Chiến lược Đào tạo G20” (Giai đoạn 2)”.
² <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--en/index.htm>
³ Công ước Quyền tự do Hiệp hội và về việc Bảo vệ quyền được tổ chức, ILO, 1948 (Số. 87)
⁴ Phần này được dựa trên: V. Gasskov, Eds. Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM. ILO. Geneva, 2006

các thỏa thuận, quy trình, v.v để xác định ai là người nắm quyền, các quyết định được đưa ra như thế nào và ai là người chịu trách nhiệm về cái gì.⁵ Bởi vậy *quản trị công* là quá trình trong đó các thể chế công thực hiện nhiệm vụ công và quản lý các nguồn lực công, trong đó có cân nhắc đến các lợi ích khác nhau của cộng đồng. Các cấu trúc quản trị công bao gồm các cơ chế của đối thoại và hợp tác đã được cấu trúc giữa các bộ và các cơ quan chức năng khác cũng như các bên liên quan. Đôi khi có thể có các cơ quan liên ngành được thành lập nhằm tiến hành đối thoại và đưa ra quyết định.

Quản trị doanh nghiệp chủ yếu nhắm đến quá trình đưa ra quyết định của các doanh nghiệp đại diện cho lợi ích của chủ doanh nghiệp/các cổ đông. Các thành viên của cấu trúc quản trị (sau đây gọi là “cơ quan quản trị”) không có quyền lực cá nhân, vị trí chủ tịch cũng vậy. Các thành viên này nên hạn chế các hoạt động của mình với vai trò là “người được ủy thác” đại diện cho quyền lợi của người khác, và không cho phép bản thân tham gia vào quá trình vận hành vốn thường được thực hiện bởi đội ngũ điều hành và nhân viên có đủ năng lực. Do đó, cấu trúc quản trị (thường được gọi là “ban” hay “hội đồng”, v.v.) là một tổ chức được cấu trúc với quyền chỉ đạo chung, quản lý và tạo điều kiện cho thể chế, tổ chức và quy trình.⁶ Các cuộc họp của chủ doanh nghiệp/ các cổ đông cũng là một nhân tố của các cấu trúc quản trị công ty.

Các quyết định được đưa ra bởi các cấu trúc quản trị quyết định trách nhiệm quản lý bao gồm:

- tuân thủ chính sách, các mục tiêu và hướng dẫn chiến lược được ban hành bởi cơ quan quản trị;
- cung cấp thông tin và các báo cáo đến cơ quan quản trị thường xuyên và theo yêu cầu;
- chọn và quản lý nhân viên và các nguồn lực khác;
- xây dựng và triển khai ngân sách;
- xây dựng các quy trình hoạt động;
- đạt được các kết quả theo mục tiêu đã đề ra.

Áp dụng các nguyên tắc chung về quản trị tốt⁷ đối với việc phát triển kỹ năng

Khung quản trị cho TVET bao gồm các vai trò, quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của tổ chức công và cá nhân, các hình thức tổ chức có sự tham gia của các bên liên quan và các đối tác hợp tác, những thỏa thuận pháp lý và thể chế có liên quan, quá trình làm việc và các kết quả mong đợi.⁸ Với vai trò quyền lực của chính phủ, việc phát triển hợp tác liên bộ và năng lực thể chế liên quan của các bộ và các cơ quan trong việc tham gia vào các hoạt động hợp tác xã hội là quan trọng.

Một số nguyên tắc chung trong *quản trị* tốt đã được xác định có thể áp dụng được với các hình thức tổ chức và các lĩnh vực đối thoại các bên liên quan đa dạng, bao gồm việc phát triển các kỹ năng, như:

- *tuân thủ* các mục tiêu kinh tế và xã hội, các yêu cầu của pháp luật quốc gia và các chính sách đào tạo tập huấn được hình thành qua thời gian khi tham gia đối thoại ;
- *thông tin minh bạch và đầy đủ* (các thông tin đầy đủ về các quá trình và thể chế liên quan được tiếp cận đến với mọi nhóm liên quan để các nhóm có thể diễn giải đầy đủ các mục tiêu và chỉ số liên quan);
- *tham gia và đối xử bình đẳng* giữa các bên liên quan (các nhóm lợi ích, các nhóm giới, v.v nên được đại diện trong đối thoại hoặc trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức trung gian hợp pháp và có lợi ích bình đẳng trong giáo dục, đào tạo và việc làm);
- *quan hệ hợp tác và mở* giữa các thành viên quản trị trong quá trình đưa ra quyết định;

⁵ Graham J., B.Amos and T. Plumptre: Nguyên tắc về Quản trị Tốt trong thế kỷ 20. Policy Brief No.15. Viện Quản trị (IOG). Canada. 2003

⁶ Houle C.: Governing Boards: Their Nature and Nurture. Jossey -Bass. 1997

⁷ Graham.J., B.Amos and T. Plumptre: Nguyên tắc về Quản trị Tốt trong thế kỷ 20. Policy Brief No.15. Viện Quản trị (IOG). Canada. 2003

⁸ Khuyến nghị của ILO về phát triển nguồn nhân lực: Giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời (số 195). Năm 2004 ; Kết luận về kỹ năng nâng cao năng suất, tăng trưởng và phát triển việc làm, ILC, ILO, 2008; Khuyến nghị của UNESCO về giáo dục và đào tạo nghề (TVET), 2015

- *đồng thuận trong định hướng* (quản trị tốt nên dung hòa các lợi ích khác nhau của các bên liên quan để đạt được sự đồng thuận trong lợi ích cao nhất và vẫn tuân theo các chính sách và quy trình được áp dụng);
- *trách nhiệm giải trình* của các cá nhân tham gia vào quá trình quản trị trước công chúng, các tổ chức liên quan, khách hàng và cộng đồng, v.v.;
- quá trình quản trị nên *cung cấp đường hướng rõ ràng* đối với các mục tiêu, chính sách và chiến lược chung cho những người phụ trách quản lý hoạt động và triển khai việc phát triển kỹ năng;
- hiệu quả (các đơn vị đem lại kết quả đáp ứng được nhu cầu của các bên liên quan khi tận dụng được tối đa các nguồn lực công);
- khả năng đáp ứng (tính linh hoạt và cam kết của tổ chức nhằm xác định và đáp ứng nhu cầu về khả năng đáp ứng dịch vụ)

Các kết quả mong đợi của quản trị tốt trong phát triển kỹ năng

Các chính phủ ở nhiều quốc gia đang quan tâm đến sự tham gia ngày càng tăng của các ngành trong việc thực hiện các chức năng cụ thể của các hệ thống phát triển kỹ năng như: a) Phân tích nhu cầu ngành và khu vực về lao động có trình độ, và b) phát triển các tiêu chuẩn và chất lượng nghề nghiệp cũng như công cụ đánh giá chất lượng. Trong báo cáo cho thị trường EU của Cơ quan Quan sát Chính sách Việc làm Châu Âu tại 28 quốc gia, quản trị được định nghĩa là "một hệ thống nhằm cân bằng cung và cầu về kỹ năng". Báo cáo này bao gồm quy hoạch cung cấp giáo dục và đào tạo cấp quốc gia, khu vực và địa phương, thiết kế các cơ chế nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo. Báo cáo này cũng bao gồm đàm phán cho phép tính đến các nhu cầu của chủ lao động, các nhân viên (tương lai) và các mục tiêu của hệ thống giáo dục, v.v. Điều này xác định nhu cầu cho đối thoại và điều phối của chính phủ, chủ lao động và các bên liên quan khác trong việc thực hiện chức năng phân tích nhu cầu và đảm bảo chất lượng đào tạo kỹ năng.⁹

Trong tất cả các chức năng khác mà các hệ thống phát triển kỹ năng cần phải thực hiện, hai chức năng này đòi hỏi phải có sự hợp tác rất chặt chẽ của chính phủ với các ngành. Khi các hệ thống đào tạo quốc gia không nhận được đầu vào (thông tin và đóng góp) từ các khu vực ngành, dẫn đến kết quả đầu ra theo nguồn cung của sinh viên tốt nghiệp và chất lượng của sinh viên tốt nghiệp thấp hơn những gì nhà tuyển dụng đang tìm kiếm. Tất cả các chức năng khác của hệ thống đào tạo quốc gia bao gồm việc phát triển tài liệu dạy và học, đào tạo giảng viên, v.v. không bị đòi hỏi nhiều đối với sự tham gia của ngành.

Do đó, các chính phủ và các đối tác xã hội cần xây dựng quan hệ đối tác để tạo ra các kết quả mang tính chiến lược và thực hiện các chức năng chiến lược đòi hỏi sự hợp tác như vậy. Bao gồm việc:

- xây dựng các chính sách phát triển kỹ năng quốc gia và giám sát việc thực hiện;
- soạn thảo các chiến lược phát triển kỹ năng quốc gia và các kế hoạch công việc có thể liên quan đến cơ cấu phân phối TVET với sự tham gia mạnh mẽ của công ty; một số hình thức chiến lược gần đây đã trở thành "các hiệp định chiến lược quốc gia về phát triển kỹ năng" do chính phủ và các đối tác xã hội ký kết;
- xây dựng và thực hiện cơ chế phân tích nhu cầu về lực lượng lao động có tay nghề ở cấp quốc gia, theo ngành và khu vực; các cơ chế này cần đến sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chính phủ các cấp, các cơ quan nghiên cứu, PES, và các ngành khác nhau;
- xây dựng và triển khai các hệ thống chất lượng quốc gia.

Sự khác nhau giữa mục tiêu của người sử dụng lao động và công đoàn trong phát triển kỹ năng¹⁰

Có thể giả định rằng người sử dụng lao động và công đoàn có những lợi ích khác nhau trong phát triển kỹ năng. Chủ lao động tìm kiếm lực lượng lao động có năng lực và năng suất làm việc, đồng ý với điều kiện làm việc, tiền lương và thể hiện cam kết với các công ty nơi họ làm việc. Phát triển kỹ

⁹ Định nghĩa được viết tắt bởi người viết báo cáo từ báo cáo sau đây: Quản trị Kỹ năng ở các Nước thành viên EU. Báo cáo Tổng hợp cho EEPO. 2015

¹⁰ Sự khác nhau giữa các tổ chức của chủ lao động và người lao động không được nghiên cứu trong báo cáo này

năng và đào tạo liên tục là một trong những công cụ để đạt được sự cân bằng trên. Công đoàn bảo vệ quyền của các thành viên để họ được làm việc có hiệu quả, nhận thù lao cạnh tranh và làm việc trong điều kiện thỏa mãn và thoải mái với phẩm giá. Các câu hỏi liên quan đã được nêu ra về sự tham gia của công đoàn trong việc phát triển kỹ năng:

- tại sao công đoàn nên tham gia vào việc phát triển kỹ năng?
- các công đoàn có thể tham gia vào việc phát triển kỹ năng như thế nào?
- những lợi ích nào sẽ được mang lại thông qua sự tham gia của công đoàn trong việc phát triển kỹ năng?¹¹

Nghiên cứu toàn diện của ILO về vai trò của công đoàn trong phát triển kỹ năng đã kết luận rằng: ở cấp độ quốc gia, công đoàn cung cấp đầu vào cho các vấn đề chính sách và quy định, chính sách và chiến lược quốc gia, các tiêu chuẩn kỹ năng, chương trình giảng dạy, trình độ chuyên môn và chứng nhận; hệ thống tập sự; và hệ thống thông tin về thị trường lao động. Ở cấp độ ngành và doanh nghiệp, các hiệp hội lao động làm việc về các thỏa ước tập thể liên quan đến quy định về đào tạo kỹ năng và các chương trình tập sự; các hiệp hội tham gia vào các hội đồng kỹ năng ngành và đóng góp vào việc phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng, chương trình giảng dạy và trình độ chuyên môn; học tập suốt đời và các con đường sự nghiệp dựa trên kỹ năng; và công nhận kỹ năng, v.v.¹²

Có thể kết luận rằng một trong những vấn đề cơ bản ảnh hưởng đến sự trưởng thành của các hệ thống quản trị là trình độ năng lực kỹ thuật của các đối tác xã hội trong lĩnh vực chính sách và thực tiễn. Mỗi quan tâm được nêu ra là lợi ích của các đối tác xã hội trong việc phát triển kỹ năng có thể phụ thuộc vào lợi ích của chính phủ do năng lực kỹ thuật thấp hơn trong lĩnh vực phát triển kỹ năng.¹³ Việc các nhân viên của các bộ ngành và cơ quan có năng lực tốt hơn nhiều trong các vấn đề về chính sách và kỹ thuật vì đây là trách nhiệm trực tiếp của họ và là một phần của công việc toàn thời gian của họ. Ở các nền kinh tế tiên tiến, vấn đề này được giải quyết thông qua tuyển dụng các cố vấn chuyên nghiệp có khả năng tương đương về các vấn đề kỹ thuật bởi các tổ chức của chủ lao động và người lao động. Cách tiếp cận này giúp các đối tác xã hội chuẩn bị tốt hơn cho sự tham gia bình đẳng trong đối thoại và phối hợp với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trên toàn quốc, trong các ngành và khu vực.

I.2 Các hình thức tổ chức của quản trị

Các cơ chế tổ chức

Quản trị trong phát triển kỹ năng là một quá trình thực hiện lãnh đạo tập thể, đối thoại, hợp tác và ra quyết định. Hình thức tổ chức quản trị nào cũng cần có đối thoại, tham vấn thường xuyên và đưa ra các quyết định được các tổ chức liên quan tán thành và phù hợp với các mục tiêu đã đề ra, thủ tục, lịch trình và vai trò của những người tham gia đối thoại. Đối thoại xã hội có thể liên quan đến các vấn đề khá đơn giản như việc thông tin cho nhau về những sự phát triển nhất định. Tuy nhiên, khái niệm về quản trị cho rằng các đối tác trong đối thoại xây dựng và thực hiện hoặc giám sát việc thực hiện các quyết định nhất định. Trong lĩnh vực phát triển kỹ năng, mục đích chính của quản trị là xác định nhu cầu đào tạo của ngành hoặc nhu cầu của khu vực về lực lượng lao động có tay nghề. Điều này không thể thực hiện nếu không có liên kết chặt chẽ giữa các công ty với nhau. Thông tin này sẽ được các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo sử dụng, và các cơ quan có thẩm quyền cung cấp tài chính và giám sát ngành VET. Nhiệm vụ này có thể được thực hiện thông qua các hình thức quản trị khác nhau bao gồm thành lập các cơ sở đào tạo ngành cố định (hội đồng hoặc các ban). Điều quan trọng là tạo ra lợi ích cho các bên liên quan khi tham gia như vậy.

Có một vài hình thức tổ chức và quá trình liên quan trong quản trị phát triển kỹ năng, bao gồm:

- a) Hình thức đơn giản nhất là *đối thoại và tham vấn* được tiến hành thường xuyên và thông qua các thỏa thuận đã được thống nhất, giữa *các tổ chức độc lập* được thành lập bởi các thành viên là các cơ quan chính phủ và các cơ quan do chủ lao động lãnh đạo, liên đoàn, các tổ chức

¹¹ Bridgford J. Vai trò của công đoàn trong phát triển kỹ năng nghề: Báo cáo quốc tế. ILO. 2017

¹² Bridgford J. Vai trò của công đoàn trong phát triển kỹ năng nghề: Báo cáo quốc tế. ILO. 2017

¹³ Bridgford J. Vai trò của công đoàn trong phát triển kỹ năng nghề: Báo cáo quốc tế. ILO.

chuyên nghiệp, các cơ quan Dạy nghề và bất kỳ cơ quan của các bên liên quan khác.¹⁴ Đối thoại như vậy có thể được tiến hành trên phạm vi toàn quốc, khu vực hoặc ngành;

- b) Tham vấn và ra quyết định về phát triển kỹ năng trong *các cơ quan của chính phủ* - giữa các bộ ngành của chính phủ hoặc giữa các bộ ngành và các văn phòng khu vực, v.v. Các cơ quan này nhằm mục đích xem xét đầy đủ các cấp chính quyền và khu vực pháp lý khác nhau để cải thiện sự phối hợp và đạt được sự nhất trí giữa các vùng, cộng đồng và các cơ quan chính phủ.¹⁵ Một số cơ quan chính phủ (ví dụ Cơ quan quản lý chất lượng quốc gia) không bị chi phối bởi các cơ quan nhiều thành phần nhưng được hỗ trợ về mặt kỹ thuật bởi các ủy ban được lập nên bởi các bên liên quan khác có năng lực về kỹ thuật.¹⁶;
- c) Đối thoại và việc ra quyết định trong các cơ quan ba bên và đa bên (hội đồng, ủy ban, v.v.) bao gồm chính phủ, tổ chức của chủ lao động và người lao động, các công ty tư nhân, tổ chức đào tạo và các bên liên quan khác. Những hệ thống quản trị như vậy có thể tồn tại ở cấp quốc gia, trong các ngành, ở các khu vực và các tổ chức. Việc thành lập các cơ quan pháp định chung (các ban, hội đồng) bao gồm việc đề cử từ các nhóm liên quan có thể yêu cầu luật pháp hoặc các quy định chính thức xác định các quy tắc về bổ nhiệm, chủ trì, vai trò của người tham gia và ra quyết định¹⁷;
- d) Các quá trình quản trị được thực hiện trên cơ sở *các thoả ước lao động tập thể, các quỹ đào tạo và việc làm cấp quốc gia và theo ngành và các sáng kiến chung khác*¹⁸ mà các bên liên quan (thường là chủ lao động, người lao động và đôi khi là chính phủ) tham gia vào đối thoại và hoạch định chính sách và các quyết định chiến lược về phát triển kỹ năng và việc làm

Việc Quản trị phát triển kỹ năng nghề được xem như đóng vai trò chủ đạo trong quá trình đào tạo thường xuyên/học tập suốt đời và công nhận quá trình làm việc trước đào tạo khi các tổ chức của chủ lao động và người lao động có thể hiểu được nhu cầu của ngành cũng như của các công ty nhiều hơn so với quá trình bắt đầu bằng đào tạo nghề. Nhiều quốc gia của EU không có các cơ quan quản lý đa bên (hội đồng và ban) trong giáo dục dạy nghề ban đầu, trong khi một số có sự tham gia mạnh mẽ của các ngành liên quan trong các ủy ban và các nhà cung cấp đào tạo liên quan đến giáo dục nghề nghiệp liên tục. Hầu hết các quốc gia đều có một số hình thức quản trị nhà nước trong đào tạo và chứng nhận ngành và trong phân tích nhu cầu về lực lượng lao động có tay nghề trong các ngành.¹⁹

Sự phối hợp giữa các bộ và cơ quan có liên quan đến việc quản trị phát triển kỹ năng đã được khảo sát trong nghiên cứu giữa ILO và UNESCO, nghiên cứu này đã xác định sáu mô hình tương tác như vậy: sự điều phối của bộ giáo dục hoặc bộ lao động, của bộ chuyên trách về dạy nghề, của cơ quan chuyên môn độc lập về dạy nghề, của hội đồng điều phối cấp cao, cũng như sự tương tác của các bộ chủ quản không có hình thức phối hợp tập trung thường xuyên. Phân tích dẫn đến kết luận rằng không có hình thức nào trong sáu loại hình phối hợp trên có lợi thế hơn trong việc mang lại những kết quả tốt hơn.

¹⁴ Ví dụ, ở Latvia và Lithuania, các đối tác xã hội chưa thành lập Hội đồng kỹ năng ngành chính thức, thay vào đó là một vài hình thức tư vấn của các bên liên quan về phát triển kỹ năng. Xem: Lempinen, P. Hội đồng kỹ năng ngành. Gì? Tại sao? Làm sao? Đóng góp vào sự phù hợp của VET với nhu cầu của thị trường lao động. ETF.2013

¹⁵ Xem tham khảo Hội đồng Ngành và Kỹ năng (CISC) của Hội đồng của Chính phủ Úc (COAG) trong báo cáo này.

¹⁶ Ví dụ, ở Đan Mạch, Bộ Giáo dục được tư vấn bởi Hội đồng Tư vấn Đào tạo và Giáo dục Dạy nghề ban đầu và hơn 120 Ủy ban Thương mại. Các Ủy ban hai bên chia sẻ tư vấn về các bằng cấp cụ thể của VET và có năng lực ra quyết định. Xem: Hội đồng Ngành về Việc làm và Kỹ năng ở cấp độ EU: Các báo cáo quốc gia. ECORYS. Rotterdam. Năm 2010

¹⁷ Một số quốc gia, như Croatia, năm 2009 đã xây dựng khung pháp lý quốc gia cho 13 hội đồng kỹ năng khu vực hiện tại để đảm bảo tính đồng nhất trong cách tiếp cận và nâng cao sự tham gia của các bên liên quan trong việc lập kế hoạch, tài trợ và quản lý hệ thống VET. Xem: P.Lempinen. Hội đồng kỹ năng về lĩnh vực. Gì? Tại sao? Làm sao? Đóng góp vào sự phù hợp của VET với nhu cầu của thị trường lao động. ETF.2013

¹⁸ Các quỹ có thể tạo ra nguồn tài chính từ thuế trong đào tạo và nhận được sự trợ cấp phù hợp từ các chính phủ

¹⁹ Hội đồng ngành về Việc làm và Kỹ năng ở cấp độ EU: Báo cáo quốc gia. ECORYS. Rotterdam. 2010

Báo cáo đã xác định được một số tiêu chí về quản lý Dạy nghề tốt thông qua sự phối hợp liên bộ, bao gồm:

- Nên có một cơ quan được cử ra chịu trách nhiệm, để cơ quan này có thể chủ động thực hiện hoạt động chứ không chỉ phụ thuộc vào thiện chí từ các đơn vị khác nhau;
- Có sự rõ ràng trong vai trò và mục đích, với việc các bên liên quan đều chia sẻ một tầm nhìn chung và thấu hiểu đóng góp của từng bên trong việc thực hiện tầm nhìn này;
- Các bên liên quan đều hiểu rõ bản chất của cơ chế tham vấn và phối hợp;
- Cơ quan chịu trách nhiệm về dạy nghề cũng có thẩm quyền triển khai chính sách và cũng có quyền quản lý ngân sách về dạy nghề cho phép bộ hoặc cơ quan chủ quản có thể có ảnh hưởng lên hành động của các bộ khác;
- Dạy nghề nên là một phần của chiến lược phát triển nguồn nhân lực phổ quát hơn;
- Vai trò của chủ lao động có vai trò tích cực lên hợp tác, nhằm mang lại kết quả tốt hơn cho đào tạo, việc làm và sự sẵn sàng của sinh viên mới tốt nghiệp, v.v. Sự tham gia của chủ lao động trong quản trị dạy nghề là một nhân tố quan trọng nhưng chưa đủ trừ khi có thể cho thấy bằng chứng về các kết quả việc làm tích cực hơn.²⁰

Như sẽ được trình bày trong báo cáo này, mỗi lĩnh vực phát triển kỹ năng, ví dụ như hệ thống sơ cấp nghề và học tập suốt đời sẽ đòi hỏi các hệ thống quản trị khác nhau do các vai trò khác nhau được giao cho các bên liên quan khác nhau. Cũng có thể thấy rằng các cơ chế quản trị cấp quốc gia chỉ được áp dụng đối với một số các quyết định về phát triển kỹ năng, trong khi các cơ quan ngành và hệ thống quản trị khu vực nên tập trung vào việc cung cấp hướng dẫn trong lĩnh vực hợp tác và ra quyết định của họ. Điều đó có nghĩa là hệ thống quản trị quốc gia hiệu quả cho việc phát triển kỹ năng sẽ đòi hỏi sự kết hợp của cả ba lĩnh vực quản trị.

Quyền lực của các cơ quan đại diện chung

Ở nhiều quốc gia, các hội đồng hoặc ban đào tạo (hoặc phát triển kỹ năng) cấp quốc gia đang trở thành hình thức quản trị phổ biến. Những cơ quan như vậy và các quá trình liên quan tập trung vào việc cung cấp tư vấn cho các bộ của chính phủ về lập kế hoạch chiến lược cho lực lượng lao động có tay nghề, hướng dẫn kỹ thuật tổng thể cho các hệ thống đào tạo, các hệ thống chất lượng quốc gia và đánh giá trình độ, phân bổ ngân sách quốc gia cho đào tạo, kết nối giữa hệ thống đào tạo và các ngành v.v.

Đối thoại chính sách, phối hợp và hợp tác về phát triển kỹ năng theo ngành chủ yếu chịu ảnh hưởng bởi lợi ích của chủ lao động và người lao động trong việc phát triển và nâng cấp lực lượng ngành, trình độ chuyên môn cụ thể theo ngành, đào tạo và đánh giá kỹ năng. Các lợi ích này chủ yếu tồn tại trong nền kinh tế và các ngành, mà do yêu cầu về kỹ thuật và an ninh, sự cạnh tranh khốc liệt, v.v, phụ thuộc nhiều vào nguồn nhân lực có tay nghề và thấy được lợi ích trong việc lãnh đạo tập thể, sự tham gia và phối hợp chặt chẽ với các hệ thống phát triển kỹ năng. Một số yếu tố khác thúc đẩy việc các ngành phải hành động tập thể là quy mô đào tạo tại chỗ. Khi đào tạo kỹ năng, vì bất cứ lý do gì, được thực hiện chủ yếu trong công việc, các công ty không có sự lựa chọn nào khác ngoài việc phối hợp và hợp tác để quyết định về chuyên môn và đánh giá, thời gian đào tạo, nghĩa vụ chung của chủ lao động và học viên và về vai trò của công đoàn, v.v. Ở một số nước, như Pháp, các tổ chức ngành đồng ý đưa ra tiêu chuẩn về chuyên môn ngành vốn được xây dựng, đánh giá và chứng nhận một cách độc lập với hệ thống đào tạo công bởi các cơ quan ngành được chỉ định.

Cơ quan đào tạo ngành và khu vực

Nhiều quốc gia đã giới thiệu hoặc hỗ trợ việc giới thiệu các tổ chức phát triển kỹ năng ngành và khu vực có thể được gọi là cơ quan, hội đồng, ban, và thậm chí cả các ủy ban, v.v. Các đặc điểm chính xác định khả năng tồn tại của cơ quan này là:

- các cơ quan này có thể đưa ra các quyết định độc lập về các vấn đề mà họ có năng lực và có sự ủy thác của ngành hoặc nhóm công ty cấp quốc gia hoặc khu vực;

²⁰ Tăng cường sự phối hợp giữa các bộ về Dạy nghề và kỹ năng. ILO.UNESCO. Giáo dục Cambridge. Tháng 9 năm 2017. (sẽ được xuất bản)

- các cơ quan này nên có ít nhất hai bên, tùy thuộc vào mục tiêu; trong khi nhiều cơ quan đào tạo ngành lại có đa bên;
- các tổ chức này cùng với sự tư vấn và quyết định của họ nên được chính phủ hoặc ít nhất các công ty thuộc trong ngành hoặc khu vực, công nhận

Các cơ sở đào tạo ngành này có thể là *pháp định* (được thành lập và công nhận theo luật hoặc các quy định, ví dụ như các Cơ quan Quản lý Giáo dục và Đào tạo ngành của Cộng hòa Nam Phi) hoặc *tự nguyện*, được thành lập theo sáng kiến của các ngành hoặc cộng đồng khu vực. Tùy theo luật pháp quốc gia đó, các cơ sở này có thể được đăng ký dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, tổ chức phi lợi nhuận, hoặc các tổ chức phi chính phủ (như ở Rumani) hoặc các hiệp hội, v.v. Một số tổ chức hoạt động như một đơn vị của hiệp hội chủ lao động, v.v. Các tổ chức này có thể không có ngân sách thường xuyên hoặc có thể nhận được ngân sách công (đôi khi dưới dạng hợp đồng như ở Úc) hoặc ngân sách từ chủ lao động và/hoặc liên đoàn lao động. Tại một số quốc gia, như Hà Lan và Đan Mạch, các tổ chức đào tạo ngành có thể nhận được một phần kinh phí từ việc đào tạo ngành và quỹ xã hội, đây là những cơ chế quan trọng trong quản trị ngành về phát triển kỹ năng.

Thành viên của các cơ quan đào tạo ngành rất quan trọng theo nghĩa là các thành viên nên có đủ ảnh hưởng trong những lĩnh vực được ủy thác. Các thành viên có thể bao gồm các giám đốc công ty, đại diện của tổ chức chủ lao động và người lao động, các phòng thương mại và công nghiệp, các hiệp hội ngành, các cơ sở giáo dục và đào tạo, các cơ quan chính phủ hoặc địa phương, các đơn vị dịch vụ việc làm công (PES), các hiệp hội nghề nghiệp, cán bộ quản lý ở các công ty hoặc chính phủ đã nghỉ hưu, v.v. Mỗi cơ quan ngành có thể có đại diện từ nhiều hơn một tổ chức của chủ lao động và nhiều hơn một liên đoàn lao động. Thành viên của các cơ sở đào tạo ngành không cần phải là chuyên gia kỹ thuật trong các lĩnh vực phát triển trình độ chuyên môn hoặc phân tích nhu cầu về nhân lực có tay nghề hoặc đào tạo kỹ năng. Các chức năng này thường được thực hiện bởi các chuyên gia cố định hoặc bán thời gian do họ tuyển dụng. Tuy nhiên, cơ cấu thành viên nên đảm bảo đối thoại, phối hợp và ra quyết định về các vấn đề liên quan đến phát triển kỹ năng và việc làm, cũng như truyền thông thành công các chính sách đã được thông qua đối với ngành. Trong trường hợp này, các doanh nghiệp cá nhân sẽ lắng nghe những quyết định này và rất có thể sẽ chấp nhận chúng. Tuy nhiên, không loại trừ trường hợp có các công ty không quan tâm đến những gì cơ quan ngành đã quyết định.

Các cơ quan phát triển kỹ năng ngành và khu vực có thể được thành lập để thực hiện các hoạt động nhất định nhưng phạm vi chức năng sẽ phụ thuộc vào nguồn vốn sẵn có. Nguồn và phạm vi của nguồn lực sẽ ảnh hưởng đến nhiệm vụ của một cơ quan ngành và các hoạt động của cơ quan đó. Trong trường hợp ngân sách của chính phủ như ở Úc, các hội đồng ngành có thể đóng vai trò như các cơ quan kỹ thuật liên quan đến việc phát triển chuyên môn, phân tích nhu cầu về lực lượng lao động lành nghề và cung cấp các lời khuyên về quy hoạch tuyển sinh (xem **Phần III.1**). Tuy nhiên, các chức năng như vậy ở Úc được ghi trong hợp đồng giữa chính phủ và từng cơ quan ngành và có thể thay đổi tùy thuộc vào các ưu tiên của chính phủ. Cơ quan chuyên môn quản lý giáo dục và đào tạo ngành của Cộng hòa Nam Phi phải làm việc theo các chính sách và kế hoạch về kỹ năng đã được xây dựng trên phạm vi quốc gia và có thể ít quan tâm và không được tự do để xác định và đại diện cho lợi ích thực tế của các bên liên quan.

Trong năm 2010, 22 nước EU có một số hình thức hội đồng ngành liên quan đến phân tích nhu cầu về lực lượng lao động có tay nghề hoặc thực hiện các hoạt động liên quan đến đào tạo khác.²¹ Một số quốc gia như Áo, Thụy Điển, v.v. hiện chưa có tổ chức phát triển kỹ năng ngành, trong khi Cộng hòa Séc gần đây đã thành lập 20 Hội đồng Ngành được quản lý bởi "Hội đồng Điều phối Ủy ban Kỹ năng Ngành SSC". Có 11 Hội đồng Ngành về Dạy nghề thường xuyên, 16 Hội đồng chuyên nghiệp ở Estonia, 34 Ủy ban Giáo dục và Đào tạo Quốc gia ở Phần Lan hoạt động như các cơ quan tự chủ, hàng chục Ủy ban Tư vấn ngành về Nghề nghiệp liên quan đến các Bộ và gần một trăm tổ chức cấp ngành ở Pháp hoạt động ở cấp quốc gia và vùng, 17 trung tâm chuyên môn về đào tạo nghề và thị trường lao động bao gồm 30 ngành hoạt động dưới hình thức các Hội đồng Đa ngành ở Hà Lan, 16 Hội đồng

²¹ P.Lempinen. Hội đồng kỹ năng ngành. Cái gì? Tại sao? Như thế nào? Đóng góp vào sự tham gia tốt hơn của Dạy nghề đối với thị trường lao động. ETF.2013

ngành ở Bồ Đào Nha, 25 Hội đồng Kỹ năng Ngành (SSC) do chủ lao động tổ chức tại Vương quốc Anh v.v.²²

Khả năng tồn tại và chức năng của các cơ sở đào tạo ngành phụ thuộc vào nhiệm vụ và phạm vi chức năng đã được thông qua của các tổ chức này, sự công nhận của các cơ quan hoạch định chính sách cấp quốc gia và khu vực, và của các công ty trong các cùng ngành, và quan trọng là về sự sẵn có của nguồn tài chính. Nếu các cơ quan ngành được tài trợ bằng thuế đào tạo thu được từ các công ty, quyết định về chức năng của các cơ quan này sẽ chủ yếu phụ thuộc vào ý chí của các công ty đóng góp. Ngân sách đào tạo dựa trên thuế có thể đủ để xây dựng và triển khai các hoạt động chiến lược dài hạn. Nếu các cơ quan ngành được tài trợ từ phí thu được từ các hiệp hội của chủ lao động trong các ngành có liên quan, nguồn tài chính nói trên thường bị hạn chế hơn và các lựa chọn sẽ dựa trên các chức năng. Nhiều cơ quan trong ngành sử dụng các nguồn tài trợ hỗn hợp và cố gắng tạo ra thu nhập từ việc cung cấp dịch vụ cho các công ty và các tổ chức khác. Quy mô tài trợ sẽ xác định khả năng duy trì văn phòng, một số nhân viên hành chính và kỹ thuật v.v. Ở các nước thành viên EU, các tổ chức kỹ năng ngành được hỗ trợ, theo yêu cầu từ chính phủ, bởi Quỹ Xã hội Châu Âu

*Quỹ việc làm, đào tạo và xã hội*²³

Có một số dạng Quỹ đào tạo được thành lập ở một số nước công nghiệp hoá và các nước đang phát triển do các lý do và hoàn cảnh khác nhau nhằm mục đích cải thiện ngân sách cho việc đào tạo liên tục trong các ngành và đảm bảo việc tiếp cận bình đẳng hơn trong việc tái đào tạo kỹ năng và nâng cấp cho các nhóm nhân viên khác nhau. Mặc dù Quỹ Đào tạo thường được coi là một nguồn tài trợ đào tạo bổ sung, đây vẫn là hình thức quản trị quan trọng ảnh hưởng đến phần lớn thanh niên, người thất nghiệp và người có việc làm. Hai Quỹ chủ yếu cho các hoạt động cốt lõi bao gồm đối thoại và phối hợp giữa chủ lao động, người lao động và chính phủ là: a) Quỹ bảo hiểm việc làm và b) Quỹ phát triển kỹ năng. Tất cả đều được tài trợ bởi các khoản thu trên bảng lương công ty và tồn tại ở hơn 40 quốc gia. Quỹ đào tạo cấp quốc gia và ngành cũng tham gia vào việc ra các quyết định về chính sách và có thể phát triển các kỹ năng về ra quyết định và vận hành hiệu quả trong đào tạo nghề. Các ví dụ nổi bật nhất về Quỹ quốc gia và quy trình quản trị liên quan có thể thấy ở Nhật Bản, Malaysia, Singapore, Hungary, v.v. (xem **Phần II.6** của Quỹ Quốc gia ở Malaysia). Các quỹ ngành đã có những ảnh hưởng đáng kể lên việc đào tạo kỹ năng như ở Hà Lan, Đan Mạch, Bỉ, Pháp, Vương quốc Anh, Nam Phi, Brazil, v.v. Ở một số nước, ví dụ ở Hà Lan và Đan Mạch, chính phủ dành riêng ngân sách cho việc đào tạo liên tục hoặc trực tiếp kết nối các khoản tài trợ cho Quỹ Đào tạo và tạo ra các văn bản pháp luật và các quy định hỗ trợ liên quan đến thỏa ước lao động tập thể. Các quỹ ngành thường được chỉ đạo bởi một ban đa bên, với số lượng đại diện người lao động và chủ lao động bằng nhau. Họ sẽ thu thập các đóng góp tài chính, thống nhất về các ưu tiên phát triển kỹ năng ngành và phân bổ nguồn lực phù hợp.

Nhiều quỹ của các ngành đã hợp tác với các cơ quan đào tạo kỹ năng ngành, điều này làm tăng sự đóng góp của các tổ chức của chủ lao động và người lao động vào việc phát triển kỹ năng (xem **Phần III.6** về quỹ đào tạo các ngành chính ở Đan Mạch). Một số Quỹ ví dụ ở Pháp, Bỉ, cũng có cơ cấu hoạt động theo vùng.²⁴

Quản trị các cơ sở đào tạo nghề

Các nguyên tắc quản trị có thể áp dụng tốt đối với các cơ sở đào tạo nghề, đặc biệt với các tổ chức có mức độ tự chủ cao được các chính phủ ủy quyền. Quản trị trong các cơ sở Đào tạo nghề bao gồm đối thoại giữa các bên liên quan ở địa phương bao gồm chính quyền địa phương, cộng đồng, công đoàn và hiệp hội doanh nghiệp để hỗ trợ việc học qua công việc.²⁵ Có thể quy định thành phần của hội đồng quản trị, bao gồm nhân viên, sinh viên, đại diện doanh nghiệp, chuyên gia trong ngành và đại diện cộng đồng, cũng như những người được chỉ định bởi bộ trưởng phụ trách. Các quy tắc và thủ tục có thể được áp dụng để chỉ định một chủ tịch hội đồng quản trị và các mối quan hệ về chức năng của chủ

²² Hội đồng ngành về Việc làm và kỹ năng ở cấp EU: Báo cáo quốc gia. ECORYS. Rotterdam. 2010

²³ Hội đồng ngành về Việc làm và kỹ năng ở cấp EU: Báo cáo quốc gia. ECORYS. Rotterdam. 2010

²⁴ Các ETF. Cedefop Panorama series; 156. 2008;

²⁵ Khuyến nghị về Giáo dục và đào tạo Nghề. UNESCO, 2015.

tịch với giám đốc/giám đốc điều hành của tổ chức. Vai trò, trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của hội đồng quản trị, chủ tịch, thành viên hội đồng, giám đốc điều hành và hội đồng quản trị của cơ quan dạy nghề tự trị nên được xác định rõ ràng để phân biệt giữa quản trị và quản lý.

II. CÁC HÌNH THỨC TỔ CHỨC CỦA QUẢN TRỊ QUỐC GIA

II.1 Hội đồng Xã hội và Kinh tế của Hà Lan (SER)²⁶

Có nhiều hội đồng kinh tế và xã hội quốc gia và các tổ chức tương tự ở một số nước châu Âu, Trung Quốc, Brazil, v.v. Đây là các cơ quan quốc gia đại diện cho lợi ích của các bên liên quan trong nhiều lĩnh vực bao gồm phát triển kỹ năng và việc làm. Chẳng hạn ở Hà Lan, chủ lao động và người lao động có trách nhiệm tham khảo ý kiến và đàm phán với nhau và họ thực hiện việc này ở nhiều cấp độ khác nhau. Ở cấp độ quốc gia, họ tham gia chung vào Hội đồng Kinh tế và Xã hội (SER) và Quỹ Lao động. Ở cấp độ ngành hoặc cấp độ công ty, họ cùng hợp tác để đàm phán về thỏa ước lao động tập thể và trong hội đồng quản trị của khoảng 140 quỹ đào tạo ngành và xã hội cũng như trong các quỹ hưu trí, trong khi trong các công ty họ thương lượng trong các hội đồng công việc. Khoảng 80% chủ lao động thuộc về một trong những tổ chức dựa theo ngành đại diện cho lợi ích của chủ lao động trong một lĩnh vực cụ thể.

Hội đồng Xã hội và Kinh tế của Hà Lan có *vai trò chính trong chính sách* để cố vấn cho Chính phủ và Quốc hội Hà Lan về chính sách kinh tế và xã hội. Trong số các vấn đề khác, SER tư vấn về phát triển kinh tế và xã hội trung hạn và các mối quan hệ giữa thị trường lao động và đào tạo. Chức năng của SER là đảm bảo rằng các quyết định của chính phủ được xã hội ủng hộ một cách rộng khắp. Tư vấn từ SER, cho dù đồng thuận hay không, cho phép chính phủ xác định được liệu họ có đủ hỗ trợ từ các nhóm liên quan khác nhau hay không.

Hội đồng gồm các thành viên do chính phủ chỉ định, đại diện của chủ lao động và đại diện của các công đoàn lao động, 3 nhóm này gồm 11 thành viên, tạo thành hội đồng với tổng số 33 thành viên. Thành phần ba bên này phản ánh quan hệ xã hội và kinh tế ở Hà Lan. Đại diện của chủ lao động bao gồm bảy thành viên từ Liên đoàn Công nghiệp và Chủ lao động Hà Lan, ba đại diện đề cử từ Hiệp hội các doanh nghiệp vừa và nhỏ (MKB Nederland), và một đại diện của Tổ chức Nông nghiệp và Trồng trọt Hà Lan (LTO). Công nhân có 8 đại diện từ Hiệp hội Công đoàn Hà Lan (FNV), hai người từ Hiệp hội Công đoàn Cơ đốc Quốc gia (CNV) và một đại diện của Liên đoàn Công đoàn cho Chuyên gia (VCP). 11 đại diện của chính phủ đều là các chuyên gia độc lập thường là giáo sư đại học về Kinh tế, Tài chính, Luật hoặc Xã hội học. Họ được bổ nhiệm bởi chính phủ nhưng không chịu trách nhiệm trước chính phủ. Khi bổ nhiệm một thành viên là người của chính phủ, luôn có sự lưu ý đặc biệt để duy trì sự công bằng giữa các nhóm lợi ích khác nhau và quan điểm chính trị của đất nước. Các đại diện của chính phủ cũng bao gồm những người được bổ nhiệm từ Ngân hàng Trung ương và Văn phòng Phân tích Chính sách Kinh tế Hà Lan.

Đại diện của các cơ quan chính phủ không phải là thành viên của Hội đồng, họ chỉ có trách nhiệm tham gia các cuộc họp của Hội đồng với tư cách là quan sát viên. Đại diện cơ quan được bổ nhiệm do chuyên môn của họ trong một số lĩnh vực hoạch định chính sách. Sự tham gia của họ cải thiện luồng thông tin giữa các cơ quan chính phủ.

Chủ tịch Hội đồng được chính phủ bổ nhiệm, theo tham vấn của SER. Chỉ có vị trí của Chủ tịch Hội đồng là công việc toàn thời gian; tất cả các thành viên khác có công việc khác. Ban thư ký của SER có 100 nhân viên và được điều hành bởi một tổng thư ký. SER là một tổ chức luật công được thành lập trên cơ sở Đạo luật của Hội đồng Kinh tế Xã hội. Mặc dù được thành luật theo luật pháp, SER không phải là cơ quan chính phủ; thay vào đó được tài trợ bởi các ngành và độc lập về tài chính với chính phủ.

²⁶ Sức mạnh của tư vấn. Giải thích nền kinh tế Tư vấn của Hà Lan. 2015. <https://www.ser.nl/en/>

Hội đồng được lãnh đạo bởi một ủy ban điều hành, và toàn thể Hội đồng sẽ họp hàng tháng để thảo luận các báo cáo tư vấn cho Chính phủ. Trường hợp tư vấn của SER không thống nhất trên tất cả các điểm, sự khác biệt về ý kiến sẽ được đưa ra trong báo cáo. SER có nhiều ủy ban và các nhóm công tác để thực hiện nhiệm vụ của mình và chuẩn bị các báo cáo tư vấn. Giống như bản thân SER, các ủy ban của SER cũng bao gồm đại diện của chủ lao động, các đại diện công đoàn, và các chuyên gia độc lập. Thông thường, các ủy ban do một đại diện chính phủ trong Hội đồng chủ trì.

Liên đoàn của chủ lao động và người lao động gặp nhau tại Quỹ Lao động và cùng hướng tới mục đích thống nhất về một số khuyến nghị cho các bên mà hai liên đoàn đại diện, các công đoàn, các tổ chức ngành. Những khuyến nghị này có thể liên quan đến việc làm, phát triển kỹ năng, chính sách lương hưu. Quỹ Lao động cũng thường xuyên tham vấn với chính phủ để các đối tác xã hội có thể thảo luận và điều chỉnh chính sách thông qua trao đổi lẫn nhau.

Tổ chức Hợp tác về Giáo dục Nghề nghiệp, Đào tạo và Thị trường Lao động (SBB) có *vai trò kỹ thuật chính* trong đào tạo kỹ năng. SBB hướng tới cải thiện mối liên kết giữa Dạy nghề và thị trường lao động nhằm cung cấp lao động có kỹ năng thông qua việc duy trì các chứng chỉ dạy nghề, công nhận và hướng dẫn các công ty sắp xếp việc làm, và thu thập thông tin về thị trường lao động. SBB là một tổ chức hợp tác có sự tham gia của các đại diện từ các đối tác dạy nghề và xã hội, những người cùng làm việc trong hệ thống chứng nhận dạy nghề, đánh giá, sắp xếp việc làm, v.v. SBB làm việc thông qua 8 “phòng chuyên môn” trong đó các mảng chuyên môn dạy nghề và các đối tác xã hội đều có số thành viên đại diện bằng nhau.²⁷

II.2 Hội đồng tư vấn Dạy nghề và các ủy ban chuyên môn ở Đan Mạch ²⁸

Ở Đan Mạch, các lĩnh vực giáo dục hướng nghiệp ban đầu và đào tạo thị trường lao động áp dụng các công cụ quản trị khác nhau. Bộ Giáo dục Đan Mạch chịu trách nhiệm về hướng dẫn chung về dạy nghề và phê duyệt các chứng chỉ nghề mới. Trong lĩnh vực dạy nghề ban đầu, Bộ thực hiện trên cơ sở khuyến nghị từ Hội đồng Cố vấn về Giáo dục và Đào tạo nghề ban đầu cũng như tư vấn của các Ủy ban Thương mại. Hội đồng tư vấn về Dạy nghề ban đầu gồm 25 thành viên từ các đối tác xã hội, nhà trường và hiệp hội giáo viên cũng như một số thành viên do Bộ Giáo dục đề cử. Mục đích của Hội đồng là cố vấn cho Bộ Giáo dục về các vấn đề chính sách liên quan đến Dạy nghề ban đầu. Để làm được điều đó, Hội đồng tham gia giám sát các xu hướng thị trường lao động và các chứng chỉ dạy nghề quốc gia.

Các Ủy ban Thương mại của Hội đồng tư vấn về các chứng chỉ Dạy nghề và về nội dung, cấu trúc, thời gian và đánh giá các chương trình. Trong năm 2008, đã có khoảng 120 Ủy ban Thương mại được đại diện bởi số lượng người sử dụng lao động và người lao động bằng nhau. Các Ủy ban có các ban thư ký và nhận ngân sách từ các đối tác xã hội theo ngành. Ban thư ký đưa ra các đánh giá, xây dựng các khóa học cho các thẩm tra viên bên ngoài v.v. Các sản phẩm chính của Ủy ban Thương mại là những đề xuất về các chứng chỉ mới, các chương trình đào tạo cho các ngành nghề cụ thể, v.v. Các ủy ban thương mại tồn tại trong các lĩnh vực nghề nghiệp sau: Nề/Xây và Trát vữa, Lát đá và lợp mái, Nướng bánh mì, Nông nghiệp, Làm vườn, Cách điện, v.v.

Hội đồng Tư vấn về Đào tạo Nghề dành cho người lớn có phạm vi tư vấn chính sách khác nhau liên quan đến việc thiết lập ưu tiên, tổ chức và đảm bảo chất lượng cho các chương trình dạy nghề dành cho người lớn. Hội đồng tư vấn cho Bộ Giáo dục về các vấn đề sau:

- a) đánh giá kỹ năng / năng lực;
- b) công nhận và chuyển đổi bằng cấp;
- c) đánh giá các kỹ năng cơ bản: đọc, viết, ngữ pháp, toán học, và
- d) trợ cấp tài chính cho các chương trình giáo dục.

²⁷ Giáo dục và đào tạo nghề ở Châu Âu. Hà Lan. Báo cáo. CEDEFOP.2016

²⁸ Hội đồng ngành về Việc làm và kỹ năng ở cấp EU: Báo cáo quốc gia. ECORYS. Rotterdam. 2010

Mười một Ủy ban giáo dục và đào tạo thường xuyên, được thành lập dưới Hội đồng Tư vấn về Đào tạo Nghề cho Người trưởng thành cho các lĩnh vực cụ thể của thị trường lao động, tư vấn cho Bộ Giáo dục và các đối tác xã hội về các vấn đề kỹ thuật liên quan đến việc phát triển và triển khai các khóa đào tạo. Hội đồng Kinh tế của Phong trào Lao động là một viện nghiên cứu độc lập được tài trợ bởi một số công đoàn. Mục đích là nhằm cung cấp đánh giá định lượng trung và dài hạn về cung và cầu cho lực lượng lao động theo trình độ. Dự báo được đưa ra ở cấp quốc gia và khu vực cho các nhóm giáo dục và các thành phần kinh tế khác nhau.

II.3 Hội đồng Ngành và Kỹ năng của Chính phủ Úc²⁹

Các cơ quan quản trị chính

Các hình thức quản trị ở Úc bao gồm:

- Hội đồng Ngành và Kỹ năng (CISC) của Hội đồng các Chính phủ Úc (COAG) - một cơ quan chính phủ thuần túy bao gồm các bộ trưởng các bang và vùng lãnh thổ (phụ trách các vấn đề về pháp luật và chính sách); cơ quan này điều phối các quyền lợi của các bang và lãnh thổ trong việc phát triển lực lượng lao động;
- Hội đồng Ngành và Kỹ năng Úc (AISC) được thành lập bởi CISC nhằm tạo ra vai trò mở rộng của ngành trong các chính sách và quyết định phục vụ lĩnh vực đào tạo nghề.³⁰
- Các Hội đồng Kỹ năng ngành (ISC) là các tổ chức của chủ lao động trong ngành trên phạm vi quốc gia, được hỗ trợ ngân sách và luôn thuộc đối tượng xem xét của chính phủ;
- Tổ chức Tư vấn Đào tạo Ngành (ITABs) là các tổ chức nhà nước đại diện cho ngành về các vấn đề đào tạo và phản ánh cấu trúc ngành cụ thể (đối với các cơ quan ngành xem Phần III.1 trong báo cáo này).

Hội đồng Chính phủ Úc (COAG) là diễn đàn liên chính phủ cấp cao nhất tại Úc, bao gồm Thủ tướng, các Thống đốc, các Tổng đốc và Chủ tịch Hiệp hội Chính quyền Địa phương Úc (ALGA). Các thành viên của Hội đồng COAG là các bộ trưởng (thuộc Khối thịnh vượng chung, và cho từng bang và lãnh thổ) với trách nhiệm liên quan. Vai trò của COAG là phát triển và giám sát việc thực hiện các cải cách chính sách có ý nghĩa quốc gia và đòi hỏi sự hợp tác của các chính phủ Úc. Có tám Hội đồng COAG bao gồm *Hội đồng Ngành và Kỹ năng* (CISC) là trọng tâm trong hoạch định chính sách về phát triển kỹ năng.

Hội đồng Ngành và Kỹ năng (CISC)

CISC chịu trách nhiệm về sức cạnh tranh của ngành, năng suất và áp lực của thị trường lao động, phát triển kỹ năng và sắp xếp đào tạo. CISC tập trung vào những cải cách chính sách quan trọng đòi hỏi sự hợp tác ở phạm vi toàn quốc. Các mảng kỹ năng và ngành của Hội đồng có người quản lý *riêng* cho phép các bộ trưởng phụ trách tương ứng tập trung hoàn toàn vào các vấn đề cụ thể của ngành. Hội đồng có thể tham gia trực tiếp với các bên liên quan trong ngành để thảo luận. Khi được yêu cầu, CISC sẽ cộng tác với các hội đồng khác của COAG về những vấn đề cùng quan tâm. Vào năm 2017, CISC đã xem xét báo cáo về công việc của Cơ quan Quản lý Chất lượng Kỹ năng Úc (ASQA) - cơ quan quản lý dạy nghề quốc gia trong 12 tháng qua và đã thông qua năm gói đào tạo quốc gia (đối với Dịch vụ Bất động sản, Quốc phòng, Dịch vụ Bán lẻ, v.v.). CISC cũng chịu trách nhiệm phát triển *thỏa thuận hợp tác quốc gia* về phát triển kỹ năng.³¹

Các chức năng quản trị do CISC thực hiện bao gồm đối thoại và phối hợp giữa các chính phủ các tiểu bang và các vùng lãnh thổ đại diện cho lợi ích chính phủ ủy trị. CISC không có sự tham gia của các đối tác xã hội và các đại diện của các bên liên quan thường trực nhưng với cơ cấu hành chính cụ thể của đất nước, CISC nhằm điều phối và thống nhất về việc cung cấp mức độ tài trợ và các dịch vụ đào tạo để đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội được tiếp cận với đào tạo kỹ năng và phát triển các ngành và thị trường lao động trong điều kiện kinh tế xã hội cụ thể của các bang và vùng lãnh thổ khác nhau. Một trong những kết quả quan trọng của Hội đồng là việc được thông qua "Hiệp định quốc gia về phát

²⁹ <http://www.ivet.com.au/a/183.html> (Truy cập vào ngày 3.01.2017)

³⁰ <http://docs.education.gov.au/nod/46101> (Truy cập vào ngày 06.07.18)

³¹ <https://docs.education.gov.au/node/46101> (Truy cập vào ngày 03.01.18)

triển kỹ năng và nguồn nhân lực" ở Úc đã đưa ra những hướng dẫn để chỉ đạo và tài trợ việc phát triển kỹ năng cho cả nước.³² Cùng với Hiệp định là các công vụ giám sát. Hiệp định đã trở thành cơ sở để thông qua "Chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia" cho Úc.³³

Ủy ban Ngành và Kỹ năng Úc (AISC)

AISC đã được thành lập bởi Hội đồng Ngành và Kỹ năng được đề cập phía trên, như là một cơ quan của ngành. Vai trò của Ủy ban là tư vấn nhằm đảm bảo những quyết định của các bộ trưởng được đưa ra dựa trên quan điểm của ngành tập trung vào chất lượng và sự liên quan đến hệ thống đào tạo quốc gia. Các chức năng chính của AISC bao gồm: tư vấn việc thực hiện các chính sách đào tạo quốc gia; phê duyệt các gói đào tạo cho quá trình thực hiện; giám sát quá trình xây dựng và phê duyệt chương trình đào tạo được công nhận; tư vấn cho Hội đồng các Chính phủ Úc COAG và Hội đồng Ngành và Kỹ năng về cung cấp đào tạo và các tiêu chuẩn quy định; phối hợp sự tham gia của ngành thông qua các cuộc họp của Hội đồng các Chính phủ Úc COAG và Hội đồng Ngành và Kỹ năng. AISC bao gồm những người đứng đầu trong ngành được bầu chọn trên khắp nước Úc bởi Bộ trưởng Khối thịnh vượng chung và các bộ trưởng tiểu bang và lãnh thổ chịu trách nhiệm về kỹ năng và đào tạo, cũng như một số thành viên khác (là các quan chức chính phủ cấp cao). AISC cung cấp đường lối và hướng dẫn cho hệ thống đào tạo nghề, mang đến cách tiếp cận nhấn mạnh vào vai trò của ngành nhằm củng cố chất lượng và mối liên quan trong ngành.³⁴

Những thay đổi trong các cấu trúc quản trị được thực hiện trong khuôn khổ các Thỏa thuận mới cho Đào tạo Phát triển Sản phẩm cho ngành của Úc.³⁵ Dưới những thỏa thuận này, AISC tiếp nhận ý kiến tư vấn từ các Ủy ban Tư vấn Ngành (IRC) mới được thành lập bao gồm các thành viên có kinh nghiệm, kỹ năng và kiến thức trong một ngành cụ thể. Các IRC là các kênh chính thống để cân nhắc các yêu cầu kỹ năng của ngành trong việc xây dựng và rà soát các gói đào tạo. Mỗi IRC bao gồm các thành viên có mối quan hệ chặt chẽ với ngành. Họ chính là các lãnh đạo trong ngành của mình từ các doanh nghiệp lớn và cơ quan chủ chốt đến các công đoàn, là những người thực sự hiểu nhu cầu kỹ năng của ngành, doanh nghiệp hoặc của nghề. Các IRC tư vấn AISC về các kỹ năng cần thiết cho ngành của mình. Các IRC tập trung vào việc đảm bảo các gói đào tạo đáp ứng được nhu cầu của các nhà sử dụng lao động, người lao động, các cơ sở đào tạo, và những đối tượng có nhu cầu bằng cấp đào tạo. Các IRC thu thập thông tin từ ngành của mình để tư vấn về các gói đào tạo. Các IRC cũng thúc đẩy việc đào tạo nghề trong ngành mà họ đại diện. Năm 2017, tất cả các IRC đều được rà soát và thực hiện dựa theo các Nguyên tắc Hướng dẫn do AISC xây dựng.³⁶

Mỗi IRC được hỗ trợ bởi một Tổ chức Dịch vụ Kỹ năng (SSO) trong công việc của mình. Các SSO này độc lập, là các tổ chức cung cấp dịch vụ chuyên nghiệp dưới sự hướng dẫn của các IRC liên quan thực hiện công việc kỹ thuật được giao bởi AISC về rà soát và xây dựng các gói đào tạo.³⁷ Có tất cả sáu SSO được tài trợ bởi Bộ Giáo dục và Đào tạo (DET) của Chính phủ Úc, được lựa chọn bởi DET thông qua cạnh tranh. Các SSO độc lập với các đơn vị ngành và cơ sở đào tạo ngành, mỗi SSO cung cấp các dịch vụ thỏa thuận riêng với các IRC. Các dịch vụ này bao gồm các dịch vụ thư ký, hỗ trợ ăn ở và đi lại, chuẩn bị tài liệu về dự báo kỹ năng, đề xuất lịch làm việc, và hỗ trợ trọng việc xây dựng và rà soát các gói đào tạo. SSO cũng là đầu mối tiếp cận quan trọng cho những đối tác ngành muốn tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo.³⁸

³² Hiệp định quốc gia về phát triển kỹ năng và nguồn nhân lực. Hội đồng Chính phủ Úc. 2008; Thỏa thuận Quốc gia về Thông tin Năng suất. Thịnh vượng chung Úc. 2012

³³ Chiến lược phát triển lực lượng lao động quốc gia. Thịnh vượng chung Úc. 2013

³⁴ <https://www.aisc.net.au/content/terms-reference> (Truy cập ngày 06.07.2018)

³⁵ <https://www.education.gov.au/new-arrangements-training-product-development-australian-industry> (Truy cập ngày 07.07.2018)

³⁶ <https://www.aisc.net.au/content/industry-reference-committees> (Truy cập ngày 06.07.2018)

³⁷ <https://www.education.gov.au/AISC> (Truy cập ngày 06.07.2018)

³⁸ <https://www.aisc.net.au/content/skills-service-organisations> (Truy cập ngày 06.07.2018)

II.4 Hội đồng Phát triển Nguồn nhân lực Quốc gia ở Nam Phi³⁹

Hội đồng Phát triển Nguồn nhân lực (HRDC) của Cộng hòa Nam Phi (RSA) là một tổ chức tư vấn quốc gia, đa cấp và có sự tham gia của nhiều bên liên quan, với các thành viên (khoảng 45 người) được bổ nhiệm và Hội đồng do Phó Chủ tịch của RSA chủ trì. Hội đồng được Bộ Giáo dục và Đào tạo sau Đại học hỗ trợ về mặt tổ chức. HRDC được thành lập để tạo thuận lợi cho sự tham gia của các bên liên quan trong việc lập kế hoạch, giám sát và đánh giá các hoạt động HRD trong nước. Thành viên bao gồm một số bộ trưởng, lãnh đạo doanh nghiệp, lao động có tổ chức và đại diện của giới học viện cũng như xã hội dân sự đang ngồi trong Hội đồng với thời hạn bổ nhiệm là 5 năm. Một trong những nhiệm vụ chính của Hội đồng là xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực đóng góp cho một xã hội và nền kinh tế thịnh vượng và hòa nhập. Hội đồng sẽ cung cấp các hướng dẫn về các chính sách, chương trình, dự án và chiến lược liên quan để hỗ trợ đạt được các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực tổng thể chứ không chỉ là các sáng kiến theo ngành. Nhiệm vụ chính của HRDC là xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia và chỉ đạo việc thực hiện của các cơ quan chính phủ và các đơn vị thực hiện.⁴⁰

Hội đồng được hỗ trợ bởi Nhóm Công tác Kỹ thuật (TWG) cung cấp thông tin và tư vấn về kỹ thuật và thực hiện các quyết định thay mặt cho Hội đồng. Các đội nhiệm vụ Kỹ thuật đặc biệt (TTT's) được gửi đi khi cần thiết. Các đội này triển khai trên các lĩnh vực khác nhau, bao gồm giáo dục, phát triển kỹ năng, nghiên cứu, giám sát và giám sát các xu hướng thị trường lao động và truyền thông, v.v. Trong năm 2017, đã có chín Đội Nhiệm vụ Kỹ thuật đi vào hoạt động.

Hội đồng có Ban chấp hành và Ủy ban thường trực. Ủy ban thường trực được thành lập để thực hiện các dự án ưu tiên do Hội đồng đề ra. Ngoài một Hội đồng quốc gia, còn có các Hội đồng Phát triển Nguồn nhân lực cấp tỉnh và Diễn đàn Điều phối cấp tỉnh về phát triển nguồn nhân lực (HRDPCF). Diễn đàn điều phối phát triển nguồn nhân lực tỉnh đã được thành lập để khuyến khích các tỉnh xây dựng Hội đồng phát triển nguồn nhân lực của riêng từng tỉnh và đảm bảo sự phối hợp, liên kết, hợp nhất, hợp tác và truyền thông các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực vào trong Kế hoạch Phát triển và Tăng trưởng của Tỉnh (PGDP). Ban Thư ký của HRDC thực hiện các chức năng chiến lược, kỹ thuật, hành chính và hậu cần, chịu trách nhiệm hỗ trợ cơ cấu trên và cho phép các vấn đề được các bên liên quan thực hiện và sau đó báo cáo về việc thực hiện

*Cơ quan phát triển kỹ năng quốc gia của Nam Phi*⁴¹ (NSDA) là một *cơ quan tư vấn công* trong đó các thành viên do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo sau Đại học bổ nhiệm và bao gồm: a) một chủ tịch được bổ nhiệm do Bộ trưởng bổ nhiệm; b) 24 thành viên được bổ nhiệm và ba thành viên không được bổ nhiệm do Bộ trưởng bổ nhiệm; và c) giám đốc điều hành không được bổ nhiệm. Bộ trưởng Bộ Giáo dục Đại học và Đào tạo sau Đại học bổ nhiệm vị trí Giám đốc điều hành của NSDA, vị trí này sẽ trở thành công chức nhà nước. Bộ trưởng cung cấp cho NSDA nguồn nhân sự và nguồn lực tài chính cho hoạt động.

NSDA có trách nhiệm tư vấn cho Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo sau Đại học về:

- Chính sách Phát triển Kỹ năng Quốc gia (NSDP);
- Chiến lược Phát triển Kỹ năng Quốc gia (NSDS) và các hướng dẫn thực hiện;
- Quỹ Phát triển Kỹ năng Quốc gia (NSF) tài trợ cho Khung chiến lược và các tiêu chí;
- Đạo luật và Quy định Phát triển Kỹ năng.

Theo Đạo luật Phát triển Kỹ năng, NSDA báo cáo Bộ trưởng về tiến độ thực hiện chiến lược và liên lạc với các Tổ chức Giáo dục và Đào tạo Ngành (SETAs) và Hội đồng Chất lượng về Thương mại và Nghề nghiệp (QCTO).

II.5 Hội đồng Kỹ năng Quốc gia của Ai Len⁴²

³⁹ <http://hrdcsa.org.za>

⁴⁰ Dự thảo chiến lược cho thảo luận 2010 – 2030. Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực Nam Phi (HRDSA).

⁴¹ NSA. Bài trình bày về Ủy ban Bộ trưởng Nghị viện (MHET). RSA. 02 tháng 11 2011

⁴² <https://www.education.ie> (truy cập ngày 9.01.18)

Tại Ai Len, một Chiến lược Kỹ năng Quốc gia mới đến năm 2025 (NSS) được xuất bản vào năm 2016 và việc thực hiện Chiến lược này vẫn đang được tiến hành. Chiến lược có hơn 125 hoạt động và hơn 50 bên liên quan khác nhau, cung cấp một khuôn khổ cho việc phát triển kỹ năng sẽ giúp thúc đẩy sự tăng trưởng của Ai Len. Một trong những yếu tố chính của Chiến lược là xây dựng một cấu trúc quản trị kỹ năng mới, bao gồm Hội đồng Kỹ năng Quốc gia và các Diễn đàn Kỹ năng Khu vực.⁴³ Kiến trúc này sẽ thúc đẩy việc hợp tác chặt chẽ hơn giữa các cơ quan Chính phủ liên quan và xây dựng các cấu trúc để tăng cường sự tham gia giữa hệ thống giáo dục, đào tạo và doanh nghiệp. Cấu trúc quản trị mới dựa trên những điểm mạnh của quốc gia trong cách xác định nhu cầu kỹ năng hiện nay ở Ai Len.

Vào đầu năm 2017, Hội đồng Kỹ năng Quốc gia và chín Diễn đàn Kỹ năng Khu vực đã được đưa ra. Hội đồng là một cơ quan tư vấn, không pháp định theo sự điều chỉnh của Bộ Giáo dục và Kỹ năng. Mục đích của Hội đồng Kỹ năng Quốc gia (NSC) là làm cho Ai Len đi đầu trong việc dự đoán và đáp ứng các nhu cầu về kỹ năng đang thay đổi nhanh chóng trong tất cả các ngành. Hội đồng sẽ:

- tư vấn về việc ưu tiên các nhu cầu về kỹ năng đã được xác định và về cách đảm bảo cung cấp các nhu cầu đã được xác định;
- đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy và báo cáo về việc cung cấp các phản hồi từ các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo cho những ưu tiên đó và
- giám sát việc nghiên cứu.

Các mục tiêu chính mà NSC hỗ trợ bao gồm:

- Tăng gấp đôi số lượng học viên và học nghề lên 14.000, trong đó 20% học sinh ra trường theo con đường này;
- Cung cấp cho 50.000 vị trí nâng cấp kỹ năng và tái đào tạo kỹ năng trong vòng 5 năm tới nhằm đáp ứng những thiếu hụt về kỹ năng đã được xác định trong nền kinh tế;
- Hỗ trợ tăng Học tập suốt đời từ 6% lên 10%;
- Tăng trưởng dự kiến 25% trong giáo dục sau đại học;
- Tăng số lượng người đăng ký học trên cơ sở linh hoạt (trực tuyến, bán thời gian) 25%;
- Tăng số sinh viên thực tham gia chương trình thử việc như là một phần của khóa học lên 25%, v.v.

Như là một phần của cấu trúc quản trị mới, đã có 9 Diễn đàn Kỹ năng Khu vực⁴⁴ với mỗi một quản lý đã được đưa vào nhằm tăng cường hợp tác ở cấp khu vực giữa các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo và các doanh nghiệp trong khu vực. Mỗi Diễn đàn Kỹ năng Khu vực sẽ đóng một vai trò quan trọng trong việc tăng trưởng kinh tế và thúc đẩy phát triển khu vực. Các diễn đàn và các nhà quản lý sẽ cung cấp một liên kết địa phương và khu vực trong việc thực hiện các sáng kiến của Chính phủ về phát triển kinh tế khu vực, bao gồm Kế hoạch Hành động Khu vực cho Việc làm và Con đường việc làm. Mỗi diễn đàn sẽ làm việc chặt chẽ với các công ty trong khu vực, cũng như với Cơ quan Phát triển Ngành IDA, Doanh nghiệp Ai Len và các Văn phòng Doanh nghiệp Địa phương.

Mỗi Diễn đàn Kỹ năng Khu vực và Quản lý Diễn đàn sẽ làm việc thông qua:

- tập hợp các bên liên quan chính trong từng khu vực để xác định các nhu cầu kỹ năng cụ thể hiện tại và cho tương lai và đáp ứng các nhu cầu đó;
- cung cấp nền tảng đề doanh nghiệp, chủ lao động và hệ thống giáo dục và đào tạo cùng nhau hợp tác trong các khu vực nhằm đáp ứng các nhu cầu về kỹ năng đã được xác định;
- giúp các doanh nghiệp và chủ lao động hiểu rõ hơn và tiếp cận đầy đủ các dịch vụ có sẵn trên hệ thống giáo dục và đào tạo và tăng cường liên kết giữa công ty và các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo trong việc lập kế hoạch và giảng dạy các khóa học.

Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Kỹ năng sẽ là chủ tịch Hội đồng Kỹ năng Quốc gia, các thành viên được lựa chọn từ cấp lãnh đạo trong khu vực công và tư nhân bao gồm cả các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Trong số 18 thành viên của Hội đồng, một phần ba là từ khu vực tư nhân, một phần ba đại diện cho

⁴³ Chiến lược kỹ năng quốc gia của Ai Len 2025. Bộ Giáo dục và Kỹ năng. Ai Len 2016

⁴⁴ www.regionalskills.ie

chính phủ, bao gồm các Bộ trưởng và nhân viên cao cấp từ các phòng ban có liên quan và các cơ quan giáo dục và đào tạo. Một phần ba là từ các hiệp hội chuyên nghiệp, các tổ chức nghiên cứu và các trường đại học.

II.6 Quản trị phát triển kỹ năng thông qua Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực của Malaysia

Quỹ phát triển nguồn nhân lực Malaysia (HRDF) được thành lập vào năm 1993 với nguồn vốn đối ứng chính phủ như một cơ quan tư nhân được thành lập theo Đạo luật Công ty năm 1965 với quyền thu từ các công ty thuế phát triển nguồn nhân lực.⁴⁵ Mục tiêu của HRDF là: (a) phát triển và nâng cao kỹ năng của nhân viên và học viên bao gồm nâng cấp các cơ sở đào tạo; (b) hỗ trợ tài chính cho các công ty đào tạo kỹ năng, và (c) thực hiện đào tạo hoặc tái đào tạo những người bị thôi việc hoặc sắp bị thôi việc.⁴⁶

Quỹ HRDF của Malaysia là một doanh nghiệp tư nhân do Hội đồng Quản trị điều hành. Trong số 16 thành viên của Hội đồng quản trị, chỉ có sáu đại diện cho chính phủ với đa số thành viên Hội đồng Quản trị là chủ lao động. Theo luật, Bộ trưởng Bộ Nhân sự bổ nhiệm Chủ tịch, phê duyệt kế hoạch hàng năm của Doanh nghiệp,⁴⁷ mức thuế và và những thay đổi có thể ảnh hưởng đáng kể đến vai trò của chính phủ. Lý do chính phủ kiểm soát đối với doanh nghiệp tư nhân là do thuế đào tạo được coi là tiền của chính phủ.

Các báo cáo hàng năm của HRDF cho thấy sự phức tạp của hoạt động tài chính của quỹ này. HRDF điều hành một số cơ sở tạo doanh thu bao gồm Quỹ cho vay gia đình, Quỹ Đào tạo và Tư vấn, v.v. Tuy nhiên, cơ sở hoạt động của Quỹ vẫn là Quỹ chủ lao động, trong đó tiền mặt trong năm 2014 khoảng 223 triệu USD. Tổng thu nhập nhận được của HRDF trong năm 2014 từ thuế đánh vào chủ lao động, các khoản đầu tư ngân hàng và các khoản phải thu khác là 15,0 triệu đô Mỹ.⁴⁸

Quỹ đồng thời quản lý các khoản tiền thuế thu được từ các công ty cũng như các khoản tài trợ công. Một mặt, thuế từ chủ lao động được sử dụng chỉ để chi trả cho đào tạo ở các công ty và cho các công ty. Trung bình, HRDF đã hoàn trả các công ty trên 70 phần trăm chi phí đào tạo của họ. Mặt khác, chi phí đào tạo kỹ năng, không liên quan trực tiếp đến các công ty đóng góp, được tài trợ bởi chính phủ cho HRDF dưới hình thức các Quỹ khác nhau như, ví dụ:

- (i) Quỹ học nghề: tài trợ học phí cho các khóa học của các cơ sở tổ chức đào tạo ngoài chỗ làm cho người tập sự;
- (ii) Quỹ khuyến khích đào tạo DNNVV: tài trợ học phí cho các cơ sở đào tạo để thực hiện các chương trình đào tạo sẽ được ghi có vào tài khoản thuế của chủ lao động;
- (iii) Quỹ phát triển Trung tâm nguồn nhân lực quốc gia (NHRC): tăng cường quản lý nhân lực chiến lược giữa các doanh nghiệp nhỏ và vừa. NHRC đóng vai trò Nhân sự của các DNVVN bằng cách cung cấp hỗ trợ về nhân sự chiến lược và tư vấn;
- (iv) Quỹ Cơ quan Chứng nhận Nguồn Nhân lực: để khởi động các chương trình Chứng nhận Nguồn Nhân lực, v.v.;
- (v) Quỹ nâng cao kỹ năng cho DNNVV: cấp học phí cho các nhà cung cấp đào tạo cho DNNVV để giúp cải thiện hoạt động của họ.

Các yếu tố thành công quan trọng trong công việc của Quỹ là: a) vai trò chỉ đạo của chính phủ đối với các mục tiêu phát triển kỹ năng quốc gia do luật pháp hỗ trợ, b) vai trò chủ yếu trong vai trò của chủ lao động trong quản trị Quỹ nhằm đảm bảo liên kết chặt chẽ với nhu cầu của công ty; c) Phổ biến thông tin về vai trò của đào tạo kỹ năng đối với năng suất và khả năng cạnh tranh, d) các ưu đãi đáng kể từ Quỹ hỗ trợ cho việc đào tạo kỹ năng của các công ty vừa và nhỏ vốn chiếm ưu thế ở Malaysia.

⁴⁵ Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act. 2001. Luật Malaysia Đạo luật 612

⁴⁶ Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act.2001. Luật Malaysia Đạo luật 612

⁴⁷ Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act 612. 2001. Luật Malaysia

⁴⁸ Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB). Báo cáo hàng năm 2014

Mặc dù NHRDF là một hình thức đối thoại và hợp tác với chính phủ thành công nhưng quỹ này vẫn chỉ tập trung vào nhu cầu của các công ty chi trả phí đào tạo. Các vấn đề phát triển nguồn nhân lực như giáo dục kỹ thuật và dạy nghề trước khi làm việc và đào tạo thanh thiếu niên trong các trung tâm đào tạo và trường cao đẳng, đào tạo và tái đào tạo kỹ năng cho những người thất nghiệp chưa được quan tâm.

III. QUẢN TRỊ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG TRONG CÁC NGÀNH VÀ KHU VỰC

III.1 Các tổ chức đào tạo ngành ở Úc

Hội đồng Kỹ năng Ngành (ISCs)⁴⁹

Mười một Hội đồng Kỹ năng Ngành⁵⁰ là các đơn vị độc lập, cam kết phi lợi nhuận, được chính phủ công nhận và tài trợ, có ban quản lý cấp ngành đứng đầu là Giám đốc điều hành (CEO) quản lý.

Vai trò của ISCs bao gồm:

- tư vấn cho các doanh nghiệp về kết nối nhu cầu đào tạo với các giải pháp đào tạo thích hợp; làm việc với các nhà cung cấp dịch vụ việc làm, các Tổ chức đào tạo đã đăng ký và chính phủ để phân bổ các địa điểm đào tạo theo Chương trình Đào tạo Hiệu quả (Productivity Places Program);
- tham gia với các Chính phủ Tiểu bang và Lãnh thổ, các cơ quan tư vấn ngành của Tiểu bang và Lãnh thổ (ITABs) để thúc đẩy các gói đào tạo, các khóa học đạt chuẩn và các chứng nhận liên quan.
- tiến hành các nghiên cứu và xây dựng các bản đánh giá môi trường⁵¹ của các ngành liên quan nhằm hiểu rõ hơn các nhân tố tạo ra lực lượng lao động cũng như các vấn đề đang tồn tại và đang nổi lên liên quan đến phát triển nguồn nhân lực cũng như những phản hồi từ ngành đào tạo;
- hỗ trợ phát triển và triển khai các sản phẩm và dịch vụ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao;

ISC là một cơ quan trung gian quan trọng đảm bảo tương tác giữa ngành, các nhà giáo dục và các chính phủ để thúc đẩy một chương trình cấp ngành về phát triển kỹ năng quốc gia. Các ISC có vai trò ngày càng tăng trong tư vấn chiến lược, xây dựng chính sách và lập kế hoạch nguồn nhân lực. ISC được yêu cầu ký các thỏa thuận về các gói / chứng chỉ đào tạo trong nhiều khu vực hợp pháp, giữa chủ lao động và đại diện người lao động, và thường diễn ra trong nội bộ hoặc giữa các ngành. ISCs đã tạo ra ảnh hưởng lớn trong việc hợp tác giữa các ngành và thể hiện vai trò lãnh đạo về kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực.

ISC nhận ngân sách (khoảng 60-90% tổng ngân sách của mình) chủ yếu từ chính phủ, thông qua Bộ Giáo dục, Việc làm và Quan hệ Lao động (DEEWR). ISC làm việc dựa trên các kế hoạch chiến lược 3 năm, nhận từ ngân sách quốc gia cho các hoạt động chung cũng như các khoản tài trợ cho các dự án cụ thể thông qua DEEWR và các tổ chức khác. Thỏa thuận giữa ISC và DEEWR là cơ sở cho việc phân bổ ngân sách và chịu trách nhiệm trước chính phủ về khoản ngân sách nhận được. Các thỏa thuận ngân sách của ISC với DEEWR bao gồm các yêu cầu về khả năng giải trình, kế hoạch chiến

⁴⁹ Phần này được dựa trên vai trò của các Hội đồng Kỹ năng Ngành trước năm 2015. Chức năng của các hội đồng này đã được thay đổi do quá trình cải cách đang thực hiện bao gồm việc giới thiệu các Ủy ban Tư vấn ngành trở thành các cơ quan chỉ đạo quá trình xây dựng và rà soát các gói đào tạo (xem Phần II.3 trong Báo cáo). Tham khảo: <http://www.ivet.com.au/a/35.html> (Truy cập vào ngày 10.07.18)

⁵⁰ ISCs bao gồm, ví dụ, Kỹ năng Nông nghiệp Úc, Dịch vụ Cộng đồng và Hội đồng Kỹ năng Y tế, Hội đồng Kỹ năng ngành Xây dựng và Bất động sản, Kỹ năng Chính phủ Úc, Kỹ năng sản xuất Úc, v.v.

⁵¹ Các bản đánh giá môi trường do các ISC thực hiện qua tham vấn chặt chẽ với các đơn vị ngành ở các vùng là đóng góp có giá trị cho số liệu thị trường lao động do chính phủ thực hiện. Các báo cáo cho phép đưa ra những khuyến nghị với chính phủ về các nghề có nhu cầu cũng như những giải pháp nhằm nâng cao năng suất và sự hiệu quả tham gia của lực lượng lao động.

lược 3 năm được DEEWR phê duyệt; kế hoạch kinh doanh hàng năm được phê duyệt; báo cáo thường xuyên cho DEEWR về các chỉ tiêu hoạt động chính; và cung cấp các báo cáo tài chính đã được kiểm toán. Theo thời gian, ISC đã thành công trong việc mở những gói thầu cung cấp các dịch vụ đào tạo cho ngành. DEEWR có trách nhiệm cuối cùng đối với hoạt động của các ISC. Vì ISC làm việc theo các hợp đồng của chính phủ thông qua đấu thầu, báo cáo dựa trên các chỉ tiêu hoạt động chính và được giao nhiệm vụ cho các nội dung cụ thể. Ví dụ, dựa trên phát sinh liên quan đến Hiệp định quốc gia về Kỹ năng Xanh (tháng 12 năm 2009), các ISC đã được yêu cầu xem xét lại tất cả các Gói Đào tạo liên quan nhằm xác định các đơn vị và trình độ đòi hỏi phải bổ sung các kỹ năng để phát triển bền vững.

ISCs cũng tích lũy nguồn lực tài chính thông qua việc bán các dịch vụ hỗ trợ đào tạo cốt lõi; cung cấp các hội thảo và hội nghị chuyên đề; phí quản lý hợp đồng; và đầu tư. Họ nhận thêm tài trợ thông qua đấu thầu cạnh tranh. Các khoản chênh lệch tích lũy từ các hợp đồng công có thể không được phân phối giữa các ban quản trị hoặc các thành viên của ISC. Mọi hoạt động tạo ra giá trị thặng dư phải được báo cáo trong báo cáo tài chính hàng năm như một điều kiện của thỏa thuận tài trợ công với cơ quan của chính phủ (DEEWR). Khoản tiền mà ISC không sử dụng trong suốt thời hạn hợp đồng được trả lại cho DEEWR theo cam kết trong hợp đồng. Các ISC được khuyến nghị không sở hữu tài sản vật chất, chẳng hạn như bất động sản, mà không liên quan trực tiếp đến việc thực hiện hiệu quả vai trò của họ.⁵²

ISCs làm việc chặt chẽ với các đối tác nhà nước – các cơ quan tư vấn đào tạo ngành quốc doanh (ITABs), nơi họ đặt trụ sở và với các đơn vị đào tạo công để thúc đẩy việc sử dụng các Gói Đào tạo và các sản phẩm đào tạo được công nhận trên toàn quốc. Ví dụ, vai trò của ITAB liên quan đến các phạm vi ngành cụ thể của từng tiểu bang và nhằm mục đích xác định:

- các yêu cầu về việc làm trong các ngành;
- các mối quan tâm đào tạo và tư vấn về các giải pháp đào tạo kỹ năng;
- các ưu tiên cho các dự án đào tạo và phát triển sản phẩm trong các ngành;
- nhu cầu về các chiến lược truyền thông cụ thể về phát triển kỹ năng đáp ứng nhu cầu của ngành;
- tổ chức sắp xếp cho việc thực hiện các dự án đào tạo bao gồm các ban chỉ đạo cụ thể hoặc các nhóm tham khảo;
- thỏa thuận các đề xuất và kế hoạch cho các dự án đào tạo ngành.

Do phần lớn ngân sách từ ngân sách công, các hoạt động và kết quả của ISC đôi khi được đánh giá bởi Quốc hội Úc. Chẳng hạn, trong năm 2010, Ủy ban Giáo dục, Việc làm và Quan hệ Lao động của Thượng viện đã xem xét và báo cáo về:

- (a) vai trò và tính hiệu quả của các Hội đồng Kỹ năng Ngành (ISCs) trong hoạt động của hệ thống đào tạo quốc gia, đặc biệt khi liên quan đến các tiểu bang, vùng lãnh thổ và các khu vực nông thôn ở Úc;
- (b) các cơ chế trách nhiệm giải trình về ngân sách quốc gia cho các hoạt động chung và các dự án cụ thể của mỗi ISC;
- (c) sắp xếp quản trị doanh nghiệp của ISCs và mạng lưới ISC và các cơ chế hợp tác được thực hiện giữa các cơ quan liên quan;
- (d) tích lũy thặng dư từ ngân sách công trong suốt đời hoạt động của mỗi ISC và việc sử dụng và mục đích của nó, v.v.

ISC đã bị Ủy ban Thượng viện chỉ trích vì chưa tham vấn đầy đủ các đơn vị tư nhân làm về phát triển và cung cấp đào tạo. ISC từng bị phát hiện đang xây dựng các tài liệu đào tạo và đánh giá trùng lặp, trực tiếp cạnh tranh với các tài liệu đào tạo có chất lượng do các tổ chức đào tạo cung cấp. Cũng lưu ý rằng vì ISC là một đơn vị công lập, nên việc cạnh tranh của họ là không công bằng trên thị trường với các sản phẩm được trợ cấp. Tất cả điều này dẫn đến quá tải nguồn cung tài liệu đào tạo trong các môn học phổ biến. Một chỉ trích khác là một số ISC hoạt động vượt ra ngoài trọng tâm pháp lý của họ về a)

⁵² ISCs chịu điều chỉnh của Đạo luật Doanh nghiệp 2001 và các Tiêu chuẩn kế toán Australia.

phát triển và duy trì các gói đào tạo quốc gia và b) làm việc về các vấn đề chiến lược về phát triển kỹ năng trong các ngành công nghiệp có liên quan.⁵³

Các cơ quan Tư vấn Đào tạo Ngành (ITABS) ở Úc

ISCs làm việc tại các bang thông qua các Cơ quan Tư vấn Đào tạo ngành (ITABs) là các tổ chức thuộc bang đại diện cho ngành đào tạo và phản ánh các cấu trúc ngành cụ thể. ITAB hoạt động theo thỏa thuận với các Hội đồng kỹ năng ngành, các Tổ chức Đào tạo Tiểu bang, các doanh nghiệp cá nhân và bất kỳ khách hàng khác. Các ITAB, Cơ quan Đào tạo bang và Hội đồng Kỹ năng ngành giải quyết những thiếu sót trong đào tạo trong cùng ngành từ các quan điểm khác nhau. Đối thoại và hợp tác với ITAB cho phép các ISC tính đến các cách tiếp cận khác nhau và mức độ phân bổ các nguồn lực khác nhau dành cho đào tạo ngành của mỗi tiểu bang. Một số ISC là các tổ chức nhà nước, đã ủy nhiệm việc cung cấp dịch vụ cho các tiểu bang thông qua ITABS thuộc bang. Các dữ liệu do ISC thu thập và những tư vấn của họ về phát triển kỹ năng trong các ngành không thể đối với từng khu vực cụ thể mà không có sự hợp tác với các ITAB thuộc bang.

Số lượng các cơ quan ITAB với tên gọi khác nhau có mặt ở mỗi tiểu bang sẽ phụ thuộc vào cấu trúc của lực lượng lao động và kinh tế khu vực. Ví dụ: có 16 ITAB ở bang Victoria⁵⁴, 6 ITAB ở Khu vực lãnh thổ phía Bắc và 11 ITAB ở bang New South Wales (NSW), bao gồm các nhóm ngành cụ thể và hoạt động thông qua mạng lưới ngành. Ví dụ, ở NSW, 11 ITAB là nguồn tư vấn ngành chủ đạo cho Chính phủ về nhu cầu đào tạo và kỹ năng của các ngành để tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực. ITAB hợp tác với các tiểu bang, vùng lãnh thổ và các bên có liên quan khác trong việc chia sẻ thông tin về đào tạo và nhu cầu kỹ năng của ngành. ITAB phối hợp với Bộ Công nghiệp Úc cung cấp các dịch vụ cốt lõi trong các lĩnh vực sau:

- xác định các nhu cầu về kỹ năng ngành, và các vấn đề phát triển kỹ năng cho việc đào tạo từ nguồn ngân sách công;
- thúc đẩy việc đào tạo cho ngành và cung cấp các dịch vụ môi giới để hỗ trợ cho việc sử dụng nguồn vốn cho đào tạo, bao gồm các chương trình học nghề và các chương trình thực tập tại trường học, phối hợp với các Dịch vụ Đào tạo của Nhà nước;
- tư vấn cho Bộ về việc học nghề và các bố trí thực tập tại Tiểu Bang;
- tư vấn về việc triển khai các Gói đào tạo và các Sản phẩm đào tạo⁵⁵.

Các hoạt động do ITAB triển khai bao gồm những sáng kiến phát triển đào tạo kỹ năng phản ánh những thay đổi thực tiễn trong các ngành. Ví dụ, ITAB về Kỹ năng sản xuất Quốc gia của bang NSW (MSA) xử lý các vấn đề liên quan đến bằng cấp, hướng đào tạo và các vấn đề đào tạo khác của NSW trong các ngành sau đây: kim loại, kỹ thuật và thuyền; hàng không vũ trụ; sản xuất gia công, bao gồm hoá chất, hydrocarbon, sản phẩm khoáng, chất dẻo và cao su; hoạt động thí nghiệm; xe giải trí; hàng dệt may, quần áo và giày dép; hệ thống và nghiệp vụ cạnh tranh; giám sát môi trường và hoạt động bền vững. Cơ quan ITAB về Nông lương thực của NSW (NSF) duy trì cơ sở dữ liệu với hơn 1300 các bên liên quan trong ngành. ITAB là cơ quan xây dựng chính Chứng chỉ bậc III về Nông nghiệp cho chương trình thực tập tại trường học theo đề án thí điểm. Đây là kết quả của các cuộc đàm phán giữa ITAB, ngành, Sở Công nghiệp NSW và nhà trường. Năm 2017, Chứng chỉ được thí điểm với các học viên hiện đã tốt nghiệp.

III.2 Các hội đồng kỹ năng ngành ở Ấn Độ⁵⁶

⁵³ Giáo dục Thượng viện, Ủy ban Tham chiếu các Mối quan hệ việc làm và nơi làm việc. Hội đồng Kỹ năng ngành. Báo cáo. Úc. 2011 http://www.aph.gov.au/Senate/committee/eet_ctte/industry_skills_councils/

⁵⁴ Ví dụ, Đào tạo Ngành tự động hóa Bang Victoria, Cơ quan Cố vấn Ngành Hội đồng Tư vấn xây dựng ngành, Kỹ năng Doanh nghiệp bang Victoria, Lâm nghiệp, Ủy ban Tư vấn Đào tạo ngành Nội thất, Hiệp hội nước Victoria, v.v.

⁵⁵ https://www.training.nsw.gov.au/forms_documents/itabs/itab_fact_sheet.pdf

⁵⁶ Dựa theo: Gasskov. V: Quỹ Phát triển Nguồn nhân lực Quốc gia (NHRDF), Bangladesh: Thách thức Chính trị và Kinh nghiệm Quốc tế của các Quỹ Đào tạo. ILO, Dhaka. Tháng 3 năm 2016

Công ty Phát triển Kỹ năng Quốc gia (NSDC) của Ấn Độ là một công ty phi lợi nhuận được thành lập bởi Bộ Tài chính⁵⁷. NSDC là một tổ chức Hợp tác Công tư với nhiệm vụ thúc đẩy phát triển kỹ năng.⁵⁸ Hội đồng Quản trị của NSDC bao gồm 13 thành viên - 4 của chính phủ và 9 của khu vực tư nhân. Công ty được quản lý bởi Giám đốc điều hành và sáu thành viên của ban quản lý. Vốn công ty bao gồm 100 triệu rupee, trong đó Chính phủ Ấn Độ thông qua Bộ Phát triển Kỹ năng & Doanh nhân (MSDE) giữ 49%, trong khi khu vực tư nhân nắm 51%.

Vai trò chính của NSDC bao gồm:

- thúc đẩy việc phát triển kỹ năng bằng cách hỗ trợ tạo ra các tổ chức nghề nghiệp lớn hơn, chất lượng hơn và vì lợi nhuận, cung cấp kinh phí triển khai các sáng kiến về đào tạo nghề có khả năng sinh lợi;
- hỗ trợ đảm bảo chất lượng đào tạo kỹ năng thông qua việc thiết lập các học viện cho giảng viên hoặc trực tiếp hoặc thông qua các đối tác;
- cung cấp các ưu đãi cho việc đào tạo của công ty thông qua việc cung cấp tài chính cho các doanh nghiệp, công ty và tổ chức thực hiện đào tạo kỹ năng.

NSDC đã thành lập 37 Hội đồng kỹ năng ngành (SSCs) ở Ấn Độ là các cơ quan tự trị cấp ngành. Hội đồng quản trị của các SSC có thành viên là hơn 450 đại diện của các công ty (các nhà quản lý và các chuyên gia) cũng như các nhà quản lý về đào tạo kỹ năng và đại diện của chính phủ. Bộ Phát triển Kỹ năng và Doanh nhân Ấn Độ có mối liên hệ chặt chẽ với các SSC để khuyến khích các hội đồng này phối hợp chặt chẽ với kế hoạch và mục tiêu của các bộ chủ quản liên quan. Bộ cũng chỉ đạo công việc trong những lĩnh vực then chốt phổ biến cho mọi SSC như xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp và chứng chỉ, cũng như đánh giá kỹ năng. Bộ cũng hỗ trợ các SSC vốn không phải là cơ quan pháp định được phép ban hành các chứng chỉ kỹ năng được công nhận trên toàn quốc.

Ví dụ, Hội đồng Phát triển Kỹ năng Xây dựng Ấn Độ (CSDCI) là một tổ chức phi lợi nhuận, được đăng ký theo Luật Doanh nghiệp Ấn Độ năm 2013.⁵⁹ CSDCI được xúc tiến bởi các bên liên quan hay các tổ chức hay các hiệp hội chuyên môn chính trong ngành xây dựng như Liên đoàn Xây dựng Ấn Độ (CFI), Hiệp hội các nhà xây dựng Ấn Độ (BAI), Liên đoàn các Nhà xây dựng Đường cao tốc Quốc gia (NHBF) và Hiệp hội các Nhà phát triển Bất động sản Ấn Độ (CREDAI). Hội đồng quản trị của CSDCI bao gồm 16 giám đốc công ty từ lĩnh vực xây dựng và Giám đốc điều hành (CE).

Mục tiêu cơ bản đằng sau việc hình thành CSDCI là hỗ trợ phát triển kỹ năng cho và trong ngành xây dựng và đáp ứng nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai của ngành này. Chức năng của Hội đồng bao gồm: Xây dựng và giới thiệu các tiêu chuẩn năng lực và trình độ trong ngành công nghiệp xây dựng, tham gia vào việc phát triển nguồn tài liệu cũng như Hướng dẫn cho Giảng viên và Thẩm định viên. Hội đồng đã thành lập Ủy ban Tiêu chuẩn Nghề nghiệp Quốc gia gồm chín người bao gồm các giám sát công trình/kỹ sư xây dựng, cựu giám đốc/nhân viên của các cơ sở đào tạo, các nhà nghiên cứu về xây dựng và một đại diện của bộ phận đào tạo của chính phủ. Các yêu cầu về trình độ và đánh giá kỹ năng đã được xây dựng cho 17 nghề xây dựng, trong đó, ví dụ có 12 chứng chỉ cho các cấp NQF từ 1 đến 6 cho thợ xây. Hội đồng được thành lập với hai trung tâm đào tạo xây dựng, 21 trung tâm đánh giá kỹ năng và 114 đối tác đào tạo mà chủ yếu là các công ty và các cơ sở đào tạo với nhiệm vụ được ủy nhiệm từ Hội đồng là đào tạo và đánh giá bằng các chứng chỉ cụ thể. Một số trong số tổ chức này chỉ được cung cấp một chứng chỉ (ví dụ: "Trợ lý kỹ sư điện cấp 3"), các nhà cung cấp khác có thể cung cấp đến mười chứng chỉ.⁶⁰ Thời hạn của sự liên kết với Hội đồng không phải là không có giới hạn. Các nhà cung cấp liên kết phải được Hội đồng xem xét trước khi được gia hạn ủy nhiệm.

III.3 Các cơ quan đào tạo ngành của Nam Phi

⁵⁷Thành lập theo Đạo luật Công ty, 1956 và Đạo luật Công ty, 2013.

⁵⁸ <https://www.nsdcindia.org/> (Accessed on 12.01.18)

⁵⁹ <http://www.csdcindia.org/>

⁶⁰ <http://www.csdcindia.org/qualification-packs-model-curriculums/>

21 Tổ chức Giáo dục và Đào tạo Ngành (SETA) đã được thành lập dưới hình thức các cơ quan pháp định theo Đạo luật Phát triển Kỹ năng của RSA, 1998 (xem **phần II.4**). Các tổ chức SETA được tài trợ bởi các khoản thu từ đào tạo và có vai trò hỗ trợ, điều phối và giám sát việc thực hiện các tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia trong Ngành. Họ cũng xác định tình trạng thiếu kỹ năng trong ngành liên quan, hỗ trợ phát triển kỹ năng của nhân viên và nâng cao khả năng làm việc của họ và chịu trách nhiệm về năng suất và chất lượng của các dịch vụ đào tạo mà các tổ chức này cung cấp cho các bên liên quan.

SETAs là các tổ chức công chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng Bộ Giáo dục Sau đại học và do đó phải lập Kế hoạch Chiến lược và Kế hoạch Hoạt động Hàng năm (APP) theo Quy chế Kho bạc phát sinh từ Đạo luật Quản lý Tài chính Công (PFMA). Luật yêu cầu các Ban điều hành của SETA phải có sự tham gia bình đẳng của "người lao động có tổ chức và chủ lao động có tổ chức". Các Ban điều hành có trách nhiệm giám sát việc quản lý các công ty công này. SETAs được yêu cầu phải hoạt động trong sự hợp tác với các chủ lao động về các chương trình phát triển kỹ năng và với các dịch vụ việc làm nhằm hỗ trợ những người lao động bị sa thải được trở lại thị trường lao động.⁶¹

Là tổ chức công, SETA cũng phải tuân thủ các chính sách chung của chính phủ và các khuôn khổ chiến lược như:

- Chiến lược Phát triển Kỹ năng Quốc gia (NSDS);
- Con đường Tăng trưởng Mới (NGP);
- Kế hoạch Hành động về Chính sách Công nghiệp (IPAP);
- Hiệp ước Kỹ năng Quốc gia;
- Khung Chính sách Trung hạn của Chính phủ (MTSF);
- Chiến lược Phát triển Nguồn nhân lực;
- Chiến lược Phát triển Thanh niên;
- Chiến lược Tăng trưởng và Phát triển Nông thôn.

SETA nộp báo cáo hàng năm cho Bộ trưởng Bộ Giáo dục Sau đại học và Đào tạo và các hoạt động tài chính được kiểm toán bởi Tổng Kiểm toán Nam Phi (AGSA).⁶² Hoạt động của SETA rất đa dạng; một số đã gặp khó khăn trong việc sử dụng ngân quỹ được phân bổ.

Mỗi SETA đều chịu trách nhiệm cho một nhóm ngành nghề cụ thể được đăng ký như một tập hợp các mã SIC (Phân loại Ngành Tiêu chuẩn) theo quyết định của Bộ trưởng Bộ Giáo dục Sau đại học và Đào tạo. Ví dụ, SETA ngành *dịch vụ* chịu trách nhiệm cho 70 mã được nhóm thành sáu Nhóm, như sau:⁶³

1. Dịch vụ làm sạch và thuê;
2. Dịch vụ truyền thông và tiếp thị;
3. Dịch vụ lao động và tập thể;
4. Dịch vụ quản lý và kinh doanh;
5. Dịch vụ chăm sóc cá nhân;
6. Dịch vụ bất động sản và liên quan.

Ví dụ, các quỹ do "SETA ngành dịch vụ" quản lý được sử dụng để tài trợ học nghề, chương trình kỹ năng, đào tạo thợ thủ công, công nhận chương trình học trước đó, v.v. Trong số 7.969 người được đào tạo trong năm 2014/2015 (giảm đáng kể so với con số 10.622 người đã được đào tạo trong năm 2013/14), 46% đã tham gia vào các chương trình học tập⁶⁴, khoảng 10% là thanh niên trong các khoá đào tạo kỹ năng trước khi làm việc, 32% là thực tập sinh, v.v. Sự tham gia của các nhóm mục tiêu sau đây trong đào tạo với ngân sách từ thuế được kiểm soát phù hợp với yêu cầu của NSDS – người thất nghiệp (32% trong tổng số người được đào tạo), nữ giới (36%), người khuyết tật (2% so với mục tiêu

⁶¹ Các quy định về hiến pháp tiêu chuẩn như được đề cập trong Phần 13 (1) của Đạo luật Phát triển Kỹ năng, 26 Trong năm 2011 của Cơ quan Giáo dục và Đào tạo ngành. Công báo Chính phủ, 11/5/2012

⁶² SETA Dịch vụ. Báo cáo năm. Nam Phi. 2014/2015

⁶³ SETA Dịch vụ. Báo cáo năm. Nam Phi. 2014/2015

⁶⁴ Chương trình học tập dựa trên công việc được cấp chứng trình độ theo Khung trình độ Quốc gia

quốc gia là 4%), thanh niên (81%), dân số nông thôn (26%), v.v.⁶⁵ Dữ liệu cho thấy trong Khu vực Dịch vụ của Nam Phi, đào tạo dựa theo ngân sách từ thuế chủ yếu là cho việc làm.

III.4 Các hiệp hội chuyên môn ở Canada và Úc là đối tác trong phát triển kỹ năng

Một trong những nhân tố quan trọng trong hệ thống quản trị, vẫn còn tiềm năng chưa được khai thác, là các tổ chức nghề nghiệp của các cá nhân (chuyên gia⁶⁶ và/hoặc các doanh nhân) và các hiệp hội của các công ty. Các hiệp hội chuyên môn cũng có thể ở tầm quốc gia và khu vực. Các cơ quan này đóng vai trò là đối tác trong hệ thống quản trị và có thể cung cấp các chính sách và tín hiệu kỹ thuật quan trọng cho các hệ thống phát triển kỹ năng.

Hiệp hội nghề Hàn Canada (CWA)⁶⁷

Hiệp hội nghề Hàn Canada (CWA) là một hiệp hội phi lợi nhuận quốc gia, được uỷ quyền thúc đẩy ngành hàn, các sản phẩm và kỹ thuật của ngành và cung cấp cho đất nước các chuyên gia hàn, nhà chế tạo và các nhà cung cấp sản phẩm hàn. CWA hoạt động thông qua việc phát triển và chia sẻ các nguồn tri thức, trao đổi thông tin và tương tác với các cơ quan chính phủ và cơ quan luật trong nước và ở các tỉnh. CWA bao gồm hơn 500 thành viên là các công ty và hơn 50.000 thành viên cá nhân - là các chuyên gia và công nhân hàn, nhà chế tạo, nhà sản xuất, sinh viên, nhà giáo dục và người tìm việc. Các thành viên của Hiệp hội đến từ một loạt các ngành công nghiệp - xây dựng, vận tải, khai thác mỏ, dầu khí và đóng tàu.

CWA làm việc với các nhà cung cấp đào tạo kỹ thuật và đào tạo kỹ năng, các công ty và các tổ chức khác để phát triển các thể hệ tiếp theo của thợ hàn với trình độ học vấn và cơ hội việc làm cần thiết để thành công. CWA cung cấp các diễn đàn cho giáo dục kỹ thuật và các ngành công nghiệp thông qua các hội nghị giáo viên miễn phí hàn và các cuộc họp ủy ban cung cấp thường xuyên để cung cấp một vị trí phối hợp về các vấn đề trực tiếp tác động đến ngành công nghiệp hàn quốc gia và toàn cầu.

CWA làm việc với các nhà cung cấp giáo dục kỹ thuật và đào tạo kỹ năng, các công ty và các tổ chức khác để phát triển các thể hệ thợ hàn tiếp theo với trình độ học vấn và cơ hội việc làm cần thiết để thành công. CWA cung cấp các diễn đàn cho giáo dục kỹ thuật và các ngành công nghiệp thông qua các hội nghị giáo viên miễn phí hàn và các cuộc họp ủy ban nhà cung cấp thường kỳ để cung cấp một vị trí điều phối về các vấn đề trực tiếp tác động đến ngành công nghiệp hàn quốc gia và toàn cầu.

CWA có sự tham gia rất đáng kể trong quan hệ hợp tác với các tổ chức giáo dục và đào tạo của các chuyên gia và thợ thủ công cũng như với các công ty đào tạo học nghề. Hiệp hội sẽ tham gia vào việc xây dựng các tiêu chuẩn nghề nghiệp có đầy đủ các tiêu chuẩn chất lượng ISO,⁶⁸ các bài kiểm tra nghề hàn và các phương pháp đánh giá tình hình cho trình độ tay nghề cao cũng như các yêu cầu đối với các giảng viên đào tạo và các nhà giáo dục về kỹ thuật.

Tại mỗi tỉnh/lãnh thổ trong 10 tỉnh và lãnh thổ của Canada, CWA tham gia vào các mối quan hệ hợp tác với các hệ thống đào tạo công. Ví dụ, ở Lãnh thổ Tây Bắc, Bộ Giáo dục, Văn hoá và Việc làm (ECE), thông qua Bộ phận Giáo dục Nâng cao, quản lý Chương trình Chứng chỉ Học nghề và Nghề nghiệp (AOC), đây là chương trình hợp tác theo ngành, tạo ra lực lượng lao động có tay nghề trong 53 ngành nghề được chỉ định.

Bộ trưởng Bộ Giáo dục, Văn hoá và Việc làm bổ nhiệm các thành viên của Hội đồng Chứng chỉ Học nghề và Nghề nghiệp (ATOCB) cho vùng Lãnh thổ Tây Bắc. ATOCB duy trì mối liên kết giữa bộ và

⁶⁵ SETA ngành Dịch vụ. Báo cáo năm. Nam Phi. 2014/2015

⁶⁶ Trong số gần một trăm các cơ sở nghề nghiệp tại Úc, chỉ trong ngành Kỹ sư có năm hiệp hội như Hiệp hội tư vấn Kỹ sư Úc, Hội Kỹ sư Úc, Cộng đồng Kỹ sư ngành Kiến trúc, v.v... Chỉ riêng Hội Kỹ sư Úc đã quy tụ hơn 100 nghìn thành viên. ÚcÚcÚcÚc. <https://www.engineersÚc.org.au/> (Truy cập ngày 02.01.2018)

⁶⁷ <https://www.cwa-acs.org>

⁶⁸ Ví dụ, ISO 3834 "Các quy định trình độ cho nghề hàn các vật liệu kim loại" là một tiêu chuẩn hệ thống công nhận quốc tế được xây dựng chi tiết cho các doanh nghiệp nghề hàn

ngành, thúc đẩy sự hợp tác mạnh mẽ giữa hai bên. Ngoài ra còn có năm Ủy ban Tư vấn Nghề cho nghề mộc, nghề đường ống, kỹ thuật điện, kỹ thuật viên ngành cơ khí nặng và nghề bảo trì nhà ở. Các Ủy ban Tư vấn Nghề bao gồm các đại diện của ngành và hỗ trợ ECE nhằm đảm bảo rằng các tiêu chuẩn ngành được lồng ghép và thể hiện trong giáo dục và đào tạo kỹ thuật.⁶⁹

Hiệp hội và cơ quan chuyên môn ở Úc⁷⁰

Có nhiều hiệp hội quốc gia được thành lập trong 18 lĩnh vực chuyên môn, cũng tham gia vào việc cung cấp tư vấn chính sách về đào tạo kỹ năng.⁷¹ Riêng trong giáo dục kỹ thuật, có 18 hiệp hội chuyên môn. Các hiệp hội chuyên nghiệp có liên quan đến Hội đồng Kỹ năng Ngành và các ITAB liên quan ở các tiểu bang của Hội đồng đó. Chẳng hạn, hiệp hội Kỹ năng Sản xuất có liên quan chặt chẽ với ITAB Kỹ năng Sản xuất Quốc gia của bang NSW kể trên cũng như các ITAB có liên quan ở các tiểu bang và vùng lãnh thổ khác.

Trong số gần một trăm cơ quan chuyên môn ở Úc⁷², đã có năm cơ quan là thuộc riêng lĩnh vực Cơ khí như Hiệp hội Kỹ sư Tư vấn Úc, Hội Kỹ sư Úc, Hội Kỹ thuật Nông nghiệp, v.v. Hội Kỹ sư Úc Úc hợp nhất hơn 100.000 thành viên. Viện Kỹ sư Úc là một tổ chức chuyên nghiệp và phi lợi nhuận dành cho diễn đàn quốc gia về sự tiến bộ của lĩnh vực kỹ thuật của Úc. Tính đến năm 2013, tổ chức này có hơn 100.000 thành viên trong chín Khu vực địa lý từ tất cả các ngành kỹ thuật, bao gồm 41.000 sinh viên, 4.400 Hiệp hội Kỹ thuật viên công nghệ, 55.600 kỹ sư chuyên nghiệp. Các thành viên đều thuộc một hoặc nhiều hơn trong số chín trường Cao đẳng trên các lĩnh vực thực hành kỹ thuật khác nhau. 20.000 thành viên là Kỹ sư được cấp chứng chỉ.

III.5 Điều khoản đào tạo trong các thỏa thuận lao động tập thể tại Hà Lan

Thỏa thuận đào tạo⁷³

Ở một số nước Châu Âu, việc thực hiện đối thoại xã hội và trách nhiệm chung đối với Dạy nghề đã được hỗ trợ bởi các thỏa thuận lao động tập thể ở cấp công ty, ngành và tiểu bang. Điều này đã dẫn đến việc đưa các điều khoản đào tạo vào thỏa thuận tập thể. Các hình thức đào tạo tập thể thường chỉ bao gồm một phần của tổng số lao động quốc gia. Trong năm 2009, tại Hà Lan, đã có khoảng 200 hiệp định tập thể cấp ngành và 800 hiệp định ở cấp công ty, với khoảng 84% tổng số người lao động thuộc một trong hai hình thức này. Sau khi các điều khoản đào tạo liên quan đến các nghĩa vụ về cấp vốn cho việc phát triển kỹ năng của nhân viên được đưa ra, đã có một số lượng lớn quỹ xã hội và đào tạo ngành (sau đây gọi là Quỹ) được thành lập bởi chính các ngành. Các Quỹ này được tài trợ bởi các khoản đóng góp của chủ lao động và đôi khi của nhân viên và thường nhận được các khoản tài trợ đối ứng của Nhà nước. Các Quỹ đã trở thành một công cụ rất quan trọng trong việc quản trị phát triển kỹ năng với sự tham gia đáng kể của người lao động và chủ lao động. Chính phủ khuyến khích các Quỹ này và giúp hỗ trợ tài chính cho đào tạo. Quỹ là tự nguyện và nguồn lực của Quỹ, quy mô vốn, cơ cấu và mục tiêu được quyết định hoàn toàn thông qua thương lượng tập thể. Tuy nhiên Chính phủ có quyền quyết định rằng thỏa thuận lao động tập thể là bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp. Nhà nước cũng cung cấp khoản trợ cấp công cho Quỹ khi họ cung cấp các dịch vụ đào tạo của người thất nghiệp.

Ở Hà Lan, trong năm 2009, đã có 135 quỹ đào tạo theo ngành hoạt động với 92 trong đó tuyên bố đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là mục tiêu. Nguồn kinh phí là tỷ lệ phần trăm bảng lương của công ty, trung bình là 0,43% do chủ lao động trả vào Quỹ ngành. Theo kết quả của thương lượng tập thể, ở một số ngành, tỷ lệ đóng góp vào Quỹ ít hơn, hoặc trong một số trường hợp khác lại cao hơn nhiều so

⁶⁹ <https://www.ece.gov.nt.ca/en/services/apprenticeship-and-trades> (Truy cập ngày 2.01.18)

⁷⁰ <https://www.engineersÚc.org.au/> (Truy cập ngày 02.01.2018)

⁷¹ Các hiệp hội bao gồm, ví dụ, hiệp hội Giáo dục Nghề, hiệp hội Giáo dục, Hội đồng Doanh nhân Úc, Phòng Thương mại và Công nghiệp Úc (ACCI), Hội đồng Liên đoàn Úc (ACTU), v.v.

⁷² www.journoz.com/ausproforgs

⁷³ Dựa theo: V.Gasskov. Quản lý hệ thống đào tạo nghề. Sổ tay quản trị viên cấp cao. ILO. Geneva. 2000; M. van der Meer and A. van der Meijden: Các quỹ đào tạo và giáo dục ngành tại Hà Lan – trường hợp đổi mới thể chế? Hội nghị ILERA, Amsterdam. Tháng 6 năm 2013.

với mức trung bình. Quy mô vốn của các Quỹ này là đáng kể. Trong năm 2009, mức dự trữ trung bình của quỹ là 10,2 triệu €. Tổng số tiền của 50 Quỹ được lựa chọn ngẫu nhiên trong năm 2009 là 461,1 triệu € về thu nhập, 571,3 triệu € về chi phí, và 540,3 triệu € trong dự trữ. Một số quỹ có dự trữ lớn, một số khác thì rất nhỏ. Trung bình, dự trữ của các quỹ đang trên đà giảm.

Đại diện của công đoàn và chủ lao động là người quản lý Quỹ và quyết định các chính sách đào tạo. Cách chủ lao động và người lao động sử dụng các công cụ này trong từng lĩnh vực khác nhau cũng rất khác nhau. Điều khoản đào tạo có thể có các thỏa thuận chi tiết về loại hình đào tạo kỹ năng được tài trợ cũng như các nhóm đối tượng ưu tiên sẽ được đào tạo. Các thỏa thuận thường bao gồm các điều khoản về tài trợ tài chính cho đào tạo cho người học việc, kế hoạch phát triển cá nhân, nghỉ phép cho đào tạo một hoặc nhiều ngày cho mỗi nhân viên một năm, nghỉ phép cho kiểm tra trình độ, công nhận chương trình học trước đó, v.v. Các điều khoản đào tạo có thể phân biệt giữa đào tạo bắt buộc hoặc cần thiết, đào tạo phù hợp hoặc đào tạo theo sáng kiến của nhân viên. Một phần ba tổng số thỏa thuận tập thể (36 vụ) đã có quy định về chi phí cho các kỳ thi hoặc nghỉ phép để tham dự đánh giá trình độ chuyên môn. Ví dụ, trong lĩnh vực xanh, nhiệm vụ chính của Quỹ ngành là tài trợ cho các khóa đào tạo có liên quan đến ngành, trong khi đó Quỹ ngành trong lĩnh vực công nghệ "công nghệ lắp đặt" đã hỗ trợ việc tiếp thu kiến thức chuyên ngành cụ thể.

Khoảng 29 thỏa thuận tập thể đã phân bổ nguồn lực cho việc đào tạo các nhóm ưu tiên bao gồm nhân viên có khuyết tật, người lao động trẻ, những người chuyển đổi từ các ngành khác, người tìm việc lần đầu và người lao động lớn tuổi. Các thỏa thuận đào tạo này thường có giá trị trong một khoảng thời gian nhất định, thường là một hoặc hai năm. Các thỏa thuận đào tạo được thực hiện dưới sự quản lý của các Quỹ ngành. Chỉ có Quỹ được công nhận mới có thể nộp đơn xin trợ cấp của Quỹ Xã hội Châu Âu thông qua Sở các Vấn đề Xã hội và Việc làm.

Trung bình, 80 phần trăm ngân sách của Quỹ được tạo ra thông qua các khoản thu từ chính các ngành. Tuy nhiên, chỉ có khoảng 14 phần trăm các hoạt động đào tạo trong các ngành được tài trợ từ tiền dựa trên khoản thu và các khoản trợ cấp công thông qua Quỹ. Tổng khối lượng đào tạo trong các công ty đang trên đà tăng, do sự gia tăng chi tiêu của chủ lao động cá nhân về đào tạo. Vai trò của Quỹ đào tạo ngành đang thay đổi từ các "ngân hàng" sang "trung tâm tri thức tích lũy" cho phép đẩy nhanh sự đổi mới của quan hệ ngành.

Điều khoản hoàn lại tiền đào tạo⁷⁴

Một biện pháp quản lý quan trọng khác có thể được thỏa thuận thông qua thương lượng tập thể và nhằm hỗ trợ các khoản đầu tư của công ty trong đào tạo nhân viên được gọi là "điều khoản hoàn trả". Các điều khoản hoàn trả áp dụng cho các trường hợp khi một nhân viên chấm dứt quan hệ lao động trong thời hạn hợp đồng sẽ phải hoàn trả (một phần) chi phí đào tạo do chủ sử dụng lao động đã chi trả. Ở nhiều nước châu Âu, các điều kiện cho việc hoàn trả chi phí như vậy được quy định. Các quy định này là:

- công dân tại 14 quốc gia (Bỉ, Bungari, Cộng hòa Séc, Estonia, Pháp, Lithuania, Luxemburg, Hungary, Áo, Ba Lan, Bồ Đào Nha, Rumani, Slovenia và Slovakia);
- dựa trên thỏa thuận tập thể giữa các đối tác xã hội (chưa được công nhận hợp pháp) tại Macedonia [FYROM], Hà Lan và Na Uy;
- thỏa thuận ở cấp độ công ty hoặc trong thỏa thuận giữa ban quản lý và công đoàn, hội đồng làm việc hoặc cá nhân tại 10 quốc gia (Croatia, Đức, Ý, Ireland, Latvia, Malta, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Thổ Nhĩ Kỳ và vương quốc Anh).

Các điều khoản hoàn trả thường áp dụng cho hầu hết các nhân viên mà không có sự phân biệt nào giữa nhân viên lâu dài, toàn thời gian hoặc bán thời. Có ngoại lệ ở một số nước: ở Đức, điều khoản hoàn lại không thể áp dụng cho giáo dục và đào tạo nghề ban đầu. Ở Luxembourg người học việc không bị áp dụng điều khoản hoàn trả. Thông thường Luật lao động cho phép áp dụng các điều khoản hoàn trả cho đào tạo chung (chuyển nhượng). Đối với đào tạo cụ thể của công ty mà trực tiếp liên

⁷⁴ Điều khoản hoàn lại: hỗ trợ đầu tư của các công ty vào đào tạo. Báo cáo cuối. Luxembourg: Văn phòng Xuất bản của Liên minh Châu Âu, 2012;

quan đến công việc hiện tại hoặc tương lai trong công ty, chủ lao động thường chịu 100% chi phí đào tạo và nhân viên không phải hoàn trả nếu rời công ty (thời gian ngắn) sau đào tạo.

Một hình thức hỗn hợp có mặt ở Hà Lan, trong đó việc hoàn trả chi phí đào tạo có thể được yêu cầu cho cả đào tạo nói chung và đào tạo của riêng từng công ty. Trong năm 2010, các điều khoản về hoàn trả đào tạo đã được thấy trong 47% hợp đồng lao động ở nước này. Trong lĩnh vực tài chính và ICT gần 60% các hợp đồng lao động bao gồm các điều khoản hoàn trả, trong khi chỉ một phần ba các hợp đồng trong lĩnh vực văn hoá và xây dựng áp dụng các điều khoản hoàn trả cho một số loại hình đào tạo.

III.6 Quản trị ngành thông qua Quỹ Đào tạo ngành ở Đan Mạch⁷⁵

Quỹ Đào tạo ngành hỗ trợ cho người lao động, nhân viên kỹ thuật và hành chính ở Đan Mạch, toàn thời gian hoặc bán thời gian. Cùng với Quỹ là hợp đồng tập thể được ký kết bởi tổ chức trung tâm của người lao động trong ngành ở Đan Mạch và Liên đoàn Ngành Đan Mạch, một tổ chức đại diện cho chủ lao động. Quỹ bao gồm toàn bộ ngành gồm hơn 290.000 nhân viên trong ngành của Đan Mạch. Quỹ được quản lý bởi một hội đồng hai bên gồm 10 thành viên (năm người được chỉ định bởi tổ chức của người lao động và năm của chủ lao động). Hội đồng quản trị tổ chức hai hoặc ba cuộc họp mỗi năm, trong đó đưa ra các quyết định về chính sách và phân bổ nguồn lực. Nhiều tổ chức và cá nhân có quyền áp dụng các nguồn lực từ Quỹ, ví dụ: các doanh nghiệp đóng góp cho Quỹ, các cơ sở giáo dục hoặc cá nhân liên kết với Ngành Đan Mạch. Quỹ tài trợ khoảng 2,7 triệu Euro mỗi năm. Các nguồn lực được chi tiêu hoặc tiết kiệm cho các dự án lớn hơn trong tương lai. Các mục tiêu chính của Quỹ có thể tóm tắt như sau:

- phát triển nguồn cung cấp đào tạo phù hợp cho ngành của Đan Mạch và nâng cao trình độ học vấn và trình độ tay nghề cho nhân viên;
- hỗ trợ tài chính cho việc xây dựng các khóa học thí điểm về nâng cao kỹ năng cho người lao động;
- tổ chức các hội nghị và các hoạt động khác về nhu cầu giáo dục tương lai của Ngành ở Đan Mạch, v.v.

Do hệ thống đào tạo công được hỗ trợ tốt về tài chính nên vai trò chính của Quỹ không phải để tài trợ cho các khoá đào tạo mà cho việc phát triển và nghiên cứu liên quan đến đào tạo. Quỹ giúp tạo ra các khóa học mới đáp ứng nhu cầu đang thay đổi của các ngành cụ thể. Quỹ cũng tham gia vào việc tài trợ cho nghiên cứu thị trường lao động và phát triển các phương pháp mới trong cung cấp đào tạo và lập kế hoạch các hoạt động phát triển kỹ năng tại doanh nghiệp. Quỹ giúp thực hiện phát triển và sau đó là nghiên cứu để sử dụng cho việc cập nhật và tinh chỉnh nguồn cung đào tạo công. Quỹ cũng góp phần tăng cường hợp tác và đối thoại giữa các đối tác xã hội ở cấp trung ương và cấp công ty. Quỹ được dựa trên thỏa thuận tự nguyện, phù hợp với cách tiếp cận thống nhất hiện hành trong hệ thống thị trường lao động của Đan Mạch.

III.7 Quản trị việc phát triển kỹ năng theo vùng ở Pháp, Đan Mạch và Bỉ⁷⁶

Hợp tác khu vực và hợp tác trong phát triển kỹ năng và việc làm có ý nghĩa rất quan trọng đặc biệt trong giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Lý do là các công nhân viên và kỹ thuật viên được đào tạo đều có những lựa chọn về nghề nghiệp và giáo dục chủ yếu dựa trên các cơ hội đào tạo và việc làm ở khu vực và địa phương. Sự chênh lệch giữa cấu trúc của lực lượng lao động khu vực và nguồn cung sinh viên mới ra trường theo nghề nghiệp và trình độ có thể buộc sinh viên ra khỏi khu vực của họ hoặc các sinh viên này có thể thay đổi nghề nghiệp. Sự hợp tác khu vực giữa các đối tác xã hội với các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo và PES nên giảm được nguy cơ chênh lệch giữa nghiên cứu, khảo sát và ra các quyết định tuyển sinh dạy nghề tại địa phương. Không may là các hình thức hợp tác quốc gia và ngành thường lớn hơn so với hợp tác khu vực. Một số ví dụ về hợp tác khu vực thành công được mô tả dưới đây.

⁷⁵ ETF, Cedefop Panorama series, 156, 2008

⁷⁶ Hội đồng ngành về Việc làm và Kỹ năng ở cấp EU: Báo cáo quốc gia. ECORYS. Rotterdam. 2010

Hợp tác khu vực trong phát triển kỹ năng tại Pháp

Tại từng Khu vực của Pháp, có các ủy ban điều phối khu vực về việc làm và đào tạo nghề (CCREFP). Có 22 CCREFP bao gồm các đại diện của nhà nước, khu vực, các đối tác xã hội; các phòng nông nghiệp, thương mại, buôn bán và thương mại khu vực và các Học viện (các cơ quan chính phủ phụ trách về giáo dục). Ban quản trị của CCREFP bao gồm bảy thành viên từ mỗi bên (nhà nước, khu vực, chủ lao động, công đoàn) cộng với một chủ tịch, tổng là 29 thành viên. Bản thân các CCREFP nhận được tư vấn từ rất nhiều cơ quan bao gồm Ban quan sát khu vực về việc làm và đào tạo nghề (OREFs).

CCREFP là các cơ quan hoạch định chính sách và tư vấn khu vực. Họ soạn thảo các tài liệu làm việc về các xu hướng trong nền kinh tế khu vực, về những ưu tiên của khu vực được gọi ý cho đào tạo liên tục; họ thúc đẩy việc thực hiện các đề xuất và đánh giá kết quả của các chính sách này. Mục tiêu chính của CCREFP là nhằm cân bằng việc đào tạo ban đầu cho người học việc và các khóa học cho sinh viên mới ra trường và người thất nghiệp chưa có kỹ năng và người thất nghiệp cùng với đào tạo liên tục cho người lao động. Do đó CCREFP tham gia vào việc lập kế hoạch đào tạo nghề liên tục thông qua việc tính đến nhu cầu của khu vực và ngành địa phương. Mặc dù một số CCREFP chỉ đóng vai trò tham vấn trong đó các đối tác trao đổi thông tin, phần lớn các CCREFP thảo luận, nhất trí và thúc đẩy các hoạt động phát triển kỹ năng. Một số CCREFP dường như đã thành công trong việc cải thiện các hoạt động tuyển dụng và đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của khu vực.

Ở Pháp, có khoảng 100 tổ chức chuyên nghiệp song phương (OPCAs) (các tổ chức hợp tác phối hợp được công nhận), đại diện cho tất cả các chi nhánh chuyên nghiệp và hoạt động như các quỹ phát triển kỹ năng theo hiệp định quốc gia được ký bởi tất cả các công đoàn năm 2003. OPCA có 26 chi nhánh khu vực ở mỗi vùng. OPCA sử dụng ngân sách là các nguồn thu từ các công ty, là nguồn lực đáng kể và đóng vai trò quan trọng trong việc tài trợ và thúc đẩy việc đánh giá kỹ năng và lấy được bằng cấp thông qua việc đào tạo liên tục.⁷⁷ Một nửa số thành viên của ban OPCA đến từ các tổ chức của chủ lao động, một nửa khác đến từ các công đoàn. Mỗi OPCA xác định ưu tiên riêng của mình trong việc phân bổ các nguồn lực trong ngành cho các lựa chọn đào tạo cho người lao động. Trong khuôn khổ của hướng dẫn quốc gia về hoạt động của OPCAs, các ủy ban liên ngành về nghề nghiệp (COPIRE) cũng tư vấn cho CCREFP về các vấn đề đào tạo liên tục.

Quản trị khu vực về phát triển kỹ năng ở Bỉ

Hội đồng Tỉnh thuộc tỉnh Limburg của Bỉ là một cơ sở tư vấn khu vực về thị trường lao động và các vấn đề phát triển kỹ năng. Hội đồng này có đại diện của các cơ sở giáo dục và đào tạo, công đoàn và chủ lao động (liên ngành). Trọng tâm là kết nối nguồn cung và cầu kỹ năng trong tỉnh thông qua xác định các nhu cầu của khu vực và/hoặc ngành và tìm cách để đáp ứng những nhu cầu đó. Cơ sở này gặp gỡ ba tháng một lần. Do các bên liên quan bao gồm các cơ quan công quyền, cơ sở này hỗ trợ cho việc hoạch định chính sách khu vực trong phát triển kỹ năng. Vai trò của quản trị trong phát triển kỹ năng khu vực và ngành cũng được hỗ trợ bởi sự có mặt của 25 trung tâm kỹ năng trong cả nước và được quản lý thông qua sự tham gia của chính phủ (FOREM), chủ lao động, v.v. và được chủ lao động cấp 25% vốn. Các Trung tâm Kỹ năng có liên quan đến các ngành và lĩnh vực cụ thể (ví dụ như bảo trì công nghiệp, tự động hóa, ngành in, ICT, vận tải và hậu cần). Các Trung tâm Kỹ năng được điều hành độc lập, bao gồm quản lý và tài chính, nhưng Mạng lưới Các Trung tâm Kỹ năng được điều phối bởi Dịch vụ Đào tạo Dạy nghề và Việc làm Công Walloon (FOREM).

Cơ quan của các bên liên quan khu vực ở Đan Mạch

Tại Đan Mạch, các cơ quan khu vực phụ trách phát triển kinh tế và xã hội được gọi là "Diễn đàn tăng trưởng khu vực", gồm sáu vùng với các đại diện từ Bộ Kinh tế và các vấn đề Kinh doanh, Cơ quan Doanh nghiệp và Xây dựng Đan Mạch, các cơ sở tri thức và giáo dục và các cơ quan chính quyền khu vực và địa phương và các bên liên quan khác. Một nhiệm vụ của Diễn đàn khu vực là cải thiện mối liên kết giữa các nhà cung cấp giáo dục và chủ lao động địa phương nhằm nâng cao tính cạnh tranh của các công ty. Tăng trưởng Vùng đã thiết lập một số nhóm công tác cấp khu vực về các vấn đề phát

⁷⁷ ETF. Cedefop Panorama series; 156. 2008

triển kinh tế liên quan đến khu vực. Diễn đàn tăng trưởng khu vực không tự thực hiện các hoạt động mà chỉ giúp xác định các cơ hội tăng trưởng kinh tế, xây dựng các kế hoạch phát triển vùng, thiết lập mối liên kết giữa ngành và hệ thống giáo dục. Kết quả là các khu vực ở Đan Mạch có cấu trúc hợp tác hiệu quả trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực và việc làm.

IV. CÁC KẾT QUẢ CHÍNH TỪ TRA O ĐỎI VÀ HỢP TÁC TRONG PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ

IV.1 Các chính sách và chiến lược phát triển kỹ năng nghề

Các kết quả mong đợi từ quá trình quản lý

Báo cáo này đã mô tả rất nhiều các hình thức tổ chức đối thoại và hợp tác giữa chính phủ ở các cấp, các đối tác xã hội, các hiệp hội nghề nghiệp, các tổ chức đào tạo và các đối tác khác trong hệ thống phát triển kỹ năng. Những dạng thức này đi từ những tham vấn có tổ chức về thực tế và chính sách đào tạo kỹ năng đến thiết lập những cơ quan phối hợp đào tạo cấp quốc gia, cấp ngành hoặc cấp vùng (hội đồng, ủy ban, v.v...) với sự tham gia của nhiều bên. Tuy nhiên vấn đề chính là phải đảm bảo những dạng thức hợp tác này hiệu quả trong việc đưa ra những kết quả mong đợi.

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy các kết quả mong đợi chủ yếu của đối thoại xã hội và hợp tác với các đối tác trong phát triển kỹ năng cần đạt được ít nhất những kết quả sau:

- a) đồng thuận về các chính sách phát triển kỹ năng nghề và cơ chế theo dõi;
- b) các chiến lược phát triển kỹ năng nghề quốc gia và kế hoạch hành động trong đó có bao gồm hàng loạt những mục tiêu chiến lược quốc gia rõ ràng để phát triển kỹ năng, những cấu trúc cơ bản của đào tạo nghề ban đầu và thường xuyên, cam kết tài chính từ chính phủ và ngành, những ưu đãi cho đào tạo, v.v...;
- c) những cơ chế phân tích nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng trên cả nước, theo ngành nghề, theo vùng, bao gồm cả mối tương tác giữa các cơ quan chính phủ các cấp, cơ quan ngành, viện nghiên cứu, cơ quan dịch vụ việc làm công, v.v...;
- d) các hệ thống trình độ đào tạo nghề quốc gia và cơ chế đánh giá và cấp chứng chỉ.

Các chính sách phát triển kỹ năng

Một “Chính sách” là tổ hợp những nguyên tắc cấp cao nhằm hướng dẫn những mục tiêu chiến lược và các chiến lược liên quan (những quyết sách liên quan đến vận hành và phân bổ nguồn lực). Các chính sách xã hội được kỳ vọng sẽ nhận được sự hỗ trợ từ các bộ luật và quy định. Các Công ước về Phát triển nguồn nhân lực và Khuyến nghị của ILO, Khuyến nghị của UNESCO về đào tạo nghề⁷⁸ khuyến khích những chiến lược phát triển kỹ năng được áp dụng trên toàn quốc và đưa vào thực hiện thông qua các hệ thống tổ chức, các cơ chế lập kế hoạch chiến lược, tài trợ, v.v... Những chính sách này bao gồm:

- nâng cao sự tham gia của cộng đồng trong giáo dục và đào tạo nghề
- giám sát bình đẳng cơ hội tiếp cận và hoàn thành thành công chương trình đào tạo;
- giám sát khả năng có việc làm của sinh viên tốt nghiệp để có thể có được việc làm;
- giám sát tính liên quan của kỹ năng đạt được với yêu cầu của học viên và nền kinh tế;
- đảm bảo chất lượng giáo dục và đào tạo;
- khuyến khích hợp tác xã hội trong phát triển kỹ năng và tạo việc làm;
- đảm bảo tiếp cận học tập suốt đời.

Các nguyên tắc trên nên được cố định trong đa số các văn bản chính sách về đào tạo nghề và phát triển kỹ năng, và chúng cần được thực hiện thông qua đối thoại và hợp tác giữa chính phủ và các đối tác xã hội.

Các chiến lược phát triển kỹ năng

⁷⁸Công ước ILO 142 về Phát triển nguồn nhân lực (1975); Khuyến nghị của ILO về phát triển nguồn nhân lực: Giáo dục, đào tạo và học tập suốt đời (No. 195), 2004.

Một “chiến lược” có thể được định nghĩa ở góc độ quản lý chung là “một tập hợp các hành động và cách thức cụ thể để kết hợp và triển khai các nguồn lực chiến lược với nhiều loại hình – các quỹ, tổ chức, hợp tác, thời gian, cán bộ, luật pháp và quy định, v.v.... để thực hiện các mục tiêu chiến lược.”⁷⁹ Các công cụ Phát triển nguồn nhân lực của ILO và UNESCO thúc đẩy một số chiến lược chung nhằm đạt được các mục tiêu phát triển kỹ năng nghề. Một trong số những chiến lược này là xây dựng những cơ chế hiệu quả về Quản trị phát triển kỹ năng và khả năng có việc làm. Báo cáo này cung cấp bằng chứng rằng những cơ chế quản lý phạm vi quốc gia, ngành, vùng và cộng đồng nếu được thực hiện bởi hỗ trợ kỹ thuật và tài chính phù hợp, thì sẽ có thể cải thiện được mức độ tập trung và hiệu quả của các hệ thống phát triển kỹ năng. Đối thoại và hợp tác có thể tham gia vào các hoạt động khác nhau thuộc các hệ thống phát triển kỹ năng và cần thiết nhất là trong quá trình phân tích nhu cầu lực lượng lao động có kỹ năng cũng như trong quá trình xây dựng các trình độ nghề quốc gia. Những hoạt động này không thể được thực hiện thành công nếu thiếu hợp tác đầy đủ từ tất cả các đối tác. Ví dụ, “Thỏa thuận quốc gia về phát triển kỹ năng và lực lượng lao động” của Úc cho rằng “hợp tác giữa ngành, doanh nghiệp và chính phủ sẽ định hướng phát triển chính sách cấp quốc gia, cấp bang và khu vực, xác định ưu tiên và cung cấp kỹ năng”⁸⁰

Chiến lược phát triển lực lượng lao động quốc gia gần đây nhất của Úc, được xây dựng với hợp tác của nhiều bên, đã thiết lập các mục tiêu chiến lược mà đa số trong đó nhằm cải thiện sự tham gia của lực lượng lao động và tăng tỷ lệ sử dụng lao động thông qua các chính sách nâng cao đào tạo kỹ năng và năng lực hệ thống đào tạo. Các mục tiêu chiến lược bao gồm:

- định vị quốc gia với một nền kinh tế tri thức thông qua lập kế hoạch có mục tiêu về phát triển kỹ năng nghề;
- cải thiện năng suất lao động thông qua nâng cao phát triển kỹ năng và nâng cao sử dụng kỹ năng;
- tăng cường sự tham gia của lực lượng lao động nhằm đáp ứng nhu cầu của ngành và cá nhân, cũng như thúc đẩy hòa nhập xã hội
- trang bị cho người dân các kỹ năng về ngôn ngữ, đọc viết và tính toán cần thiết để đáp ứng nhu cầu của ngành và để người lao động có thể tham gia đầy đủ vào các hoạt động của cộng đồng, giáo dục và làm việc;
- đảm bảo các cá nhân có năng lực thích ứng để nắm được những cơ hội trong thị trường lao động tương lai;
- đảm bảo hệ thống đại học có đủ trình độ và khả năng đáp ứng với những những yêu cầu luôn thay đổi của cá nhân và của ngành;
- hỗ trợ các cá nhân học tập suốt đời⁸¹.

Việc xây dựng các chính sách và chiến lược phối hợp về phát triển kỹ năng có sự tham gia của tất cả các đối tác liên quan là cơ sở cho đối thoại và hợp tác trong quá trình thực hiện các chức năng liên quan được miêu tả dưới đây.

IV.2 Hợp tác ngành – chính phủ để giám sát nhu cầu lực lượng lao động có trình độ ở Châu Âu⁸²

Tại các quốc gia thành viên của Châu Âu, các chính phủ hợp tác ngày càng cao với các đối tác trong việc phân tích nhu cầu lực lượng lao động có trình độ. Quá trình phân tích nhu cầu không thể thực hiện chính sách nếu thiếu cam kết của các ngành. Các đối tác xã hội tham gia vào hoạt động này thông qua:

- Tham vấn thường xuyên được tổ chức trong các hội đồng liên quan cấp quốc gia, cấp vùng và địa phương;

⁷⁹ See: G. Steiner: Strategic Planning. Free Press, 1979; H. Mintzberg: Hưng và Thịnh của Lập kế hoạch Chiến lược. Sách cơ bản, 1994; K. Andrews: Khái niệm về Chiến lược Doanh nghiệp, 2nd Edition. Dow Jones Irwin. 1980; M. Porter: "Chiến lược là gì?" Trong: Tập san Kinh doanh Harvard (Tháng 11 và 12 1996).

⁸⁰ Thỏa thuận quốc gia về phát triển kỹ năng và lực lượng lao động. Hội đồng Chính phủ Úc. 2008

⁸¹ Các mục tiêu được tác giả báo cáo đưa lại nhằm giảm thiểu tình trạng trùng lặp. Xem: Chiến lược phát triển lực lượng lao động quốc gia. Thịnh vượng Chung Úc. 2013

⁸² Quản trị kỹ năng của thành viên EU. Báo cáo tổng hợp cho EEPO. 2015.

- Tham gia vào việc thu thập dữ liệu nhằm xác định các nhu cầu lao động có trình độ tại doanh nghiệp;
- Đánh giá dự báo nhu cầu lao động tương lai đưa ra bởi các cơ quan chuyên môn và các cơ sở đào tạo.

Một số quốc gia đã thành lập các cơ quan tư vấn quốc gia chịu trách nhiệm về phân tích nhu cầu lao động có trình độ. Một số ví dụ của các cơ quan trung ương có liên quan đến các đối tác khác có thể kể đến Ủy ban thường vụ về Kỹ năng nghề mới tại Áo, Ủy ban Thường trực về Lao động và Việc làm tại Luxembourg; ủy ban thứ hai này có chức năng hợp pháp là phân tích các khoảng trống kỹ năng trong thị trường lao động. Hàng loạt các đối tác tham gia vào quá trình phân tích về nhu cầu đối với lao động có kỹ năng bao gồm các viện nghiên cứu, các bộ, các cơ quan dịch vụ việc làm công (PES), các trung tâm hướng nghiệp, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, sinh viên tốt nghiệp, v.v... Các quốc gia thành viên Châu Âu sử dụng các hệ thống tham gia chặt chẽ cho phân tích thị trường lao động bao gồm Đan Mạch, Phần Lan, Ý, Pháp, Bỉ và Bồ Đào Nha.

Ví dụ, tại Nga, một loạt các công cụ dự báo lực lượng lao động đã được áp dụng với sự tham gia của nhiều bên đối tác. Liên hiệp các Phòng Thương mại thực hiện các cuộc điều tra hàng năm về nhu cầu của doanh nghiệp; và Hệ Thống Thông tin về Việc làm (do Bộ Lao động đứng đầu, và Viện Phát triển Đào tạo nghề cho Lao động (ISFOL) thành lập) được thành lập gần đây để thực hiện các điều tra quốc gia về thông tin nghề nghiệp nhằm xác định những nhu cầu kỹ năng; một nhóm các trường Đại học xây dựng các nghiên cứu hàng năm về đầu ra việc làm cho những sinh viên tốt nghiệp đại học trong ngắn hạn và trung hạn; ISTAT (Viện nghiên cứu Thống kê Quốc gia Ý) thực hiện điều tra hàng năm những đối tượng tốt nghiệp trung cấp và đại học để thu thập số liệu chuyển đổi từ đào tạo sang làm việc. Các công cụ dự báo và theo dõi hiện tại cũng thuộc các vùng nhận được sự hỗ trợ từ cơ quan chính phủ cấp vùng.

Tại Pháp, một loạt các đối tác tại tất cả các cấp (khu vực, vùng và quốc gia) tham gia vào quá trình phân tích nhu cầu kỹ năng thông qua ba cơ chế chính. Ở phạm vi quốc gia, hai viện nghiên cứu – Trung tâm Phân tích Chiến lược (*Centre d'Analyse Stratégique*) và Trung tâm Nghiên cứu Trình độ (*Centre D'Etudes et de Recherches sur les Qualifications - Céreq*) - thường xuyên thực hiện các nghiên cứu dự báo nhu cầu về nghề và kỹ năng nghề. Pháp cũng vận hành một mạng lưới rộng các quan sát viên cấp vùng và ngành tham gia và dự báo kỹ năng. Các cơ chế thu thập thông tin dữ liệu thị trường lao động liên quan đến các quy định pháp lý và ưu đãi. Tất cả các công ty có hơn 300 nhân viên đều có yêu cầu về mặt pháp lý để thực hiện quy trình GPEC⁸³ (Kế hoạch Quản lý Việc làm và Kỹ năng), bao gồm thỏa thuận giữa các đối tác xã hội trong các công ty để dự đoán tác động của thay đổi bên ngoài và bên trong đối với nhu cầu kỹ năng tương lai. Những hoạt động như vậy thường tạo ra chiến lược 3 đến 5 năm để đáp ứng nhu cầu của công ty trong tương lai. Khung kết hợp – gồm các viện nghiên cứu công, PES, các quan sát viên và các ngành - tạo điều kiện cho chính phủ và các bên liên quan tham gia vào đối thoại và hợp tác để dự đoán các nhu cầu kỹ năng của quốc gia, ngành, khu vực và doanh nghiệp.

Ở Bồ Đào Nha, Hệ thống Dự báo Các Yêu cầu Kỹ năng (SANQ) là công cụ dự báo chính của Cơ quan Quốc gia về Chứng chỉ và Dạy nghề (ANQEP). SANQ được giám sát bởi "Hội đồng Điều phối" bao gồm đại diện của ba cơ quan công và các đối tác xã hội. Kết quả của việc dự đoán kỹ năng được SANQ đưa ra và được Bộ Giáo dục và Khoa học sử dụng để soạn thảo trật tự của chính phủ trong việc ghi danh sinh viên theo nghề nghiệp và khu vực. Các kết quả dự đoán kỹ năng cũng được thảo luận tại 4 trong số 25 Cộng đồng liên thành phố (CIMs) nơi mà các bên liên quan địa phương trong mỗi CIM có thể chấp nhận, xem xét hoặc từ chối dự báo đề xuất và các kế hoạch liên quan cho việc ghi danh của sinh viên. Ở Bồ Đào Nha, các ủy ban quốc gia cũng là một hình thức phổ biến bao gồm các bên liên quan trong việc chỉ đạo việc cung cấp dịch vụ Dạy nghề. Trọng tâm chính của công việc của họ là đảm bảo rằng nguồn cung giáo dục và đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Các ủy ban này bao gồm đại diện của các tổ chức xã hội, các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo, các bộ có liên quan và các cơ quan nhà nước khác. Một loạt các bên liên quan tham gia vào Hội đồng chung do

⁸³ Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Competences (GPEC)

ANQEP thiết lập, bao gồm đại diện của một số bộ (giáo dục, việc làm và các vấn đề xã hội, phát triển khu vực), của PES quốc gia, hai cơ quan khác liên quan đến Bộ Kinh tế cũng như các hiệp hội của chủ lao động và các liên đoàn, các hiệp hội quốc gia tự trị, hiệp hội các viện bách khoa và Hiệp hội các trường dạy nghề quốc gia (ANESPO).

Ở Phần Lan, VATTAGE - mô hình được sử dụng trong Viện Nghiên cứu Kinh tế (VATT) do một nhóm các bộ chủ chốt chỉ đạo và MITENNA - mô hình được áp dụng trong Bộ Giáo dục và Văn hoá) là hai công cụ dự báo chính được sử dụng để phân tích và dự báo lực lượng lao động. Các dự báo dài hạn cụ thể của từng ngành từ VATTAGE tạo cơ sở cho thiết kế giáo dục. MITENNA chuyển các kết quả của các kịch bản VATTAGE (các nhu cầu lao động theo ngành cụ thể) sang các điều khoản giáo dục được thảo luận bởi các Hội đồng nhiều thành viên ở các cấp khác nhau (quốc gia, khu vực và địa phương) để xem xét quan điểm của các bên liên quan. Các đề xuất về các mục tiêu giáo dục và đào tạo được hình thành thông qua các cuộc đối thoại trong nhóm làm việc bao gồm đại diện Bộ Giáo dục và Văn hoá, Hội đồng Giáo dục Quốc gia (FNBE), các cơ quan nghiên cứu giáo dục, chính quyền các tỉnh, Al Council, Hiệp hội Chính quyền Địa phương Phần Lan và Bộ Việc làm và Kinh tế (MEE). Các công đoàn chính cũng tham gia. Kết quả của cuộc đối thoại đảm bảo: a) sẵn sàng lao động có tay nghề theo các dự báo về ngành và cơ cấu lao động, và b) tiếp cận với phát triển kỹ năng cho thanh thiếu niên. Các khu vực có trách nhiệm xem xét các dự báo quốc gia và khu vực trong kế hoạch của họ.

Các đề xuất về các mục tiêu giáo dục và đào tạo được hình thành thông qua đối thoại trong nhóm làm việc bao gồm đại diện Bộ Giáo dục và Văn hoá (MEC), Hội đồng Giáo dục Quốc gia (FNBE), các cơ quan nghiên cứu giáo dục, chính quyền các tỉnh, Hội đồng Khu vực, Hiệp hội Chính quyền Địa phương Phần Lan và Bộ Việc làm và Kinh tế (MEE). Các công đoàn chính cũng tham gia. Kết quả của đối thoại sẽ đảm bảo: a) lao động có tay nghề luôn có sẵn theo các dự báo về ngành và cơ cấu lao động, và b) tiếp cận với việc phát triển kỹ năng cho thanh thiếu niên. Các khu vực có trách nhiệm xem xét các dự báo quốc gia và khu vực trong kế hoạch của họ. Trung tâm Việc làm, Giao thông và Môi trường là cơ quan chính chịu trách nhiệm xử lý và giải thích các dữ liệu khác nhau để hỗ trợ dự báo và hành động của khu vực và địa phương. 26 Ủy ban Giáo dục và Đào tạo cấp quốc gia 3 bên và chuyên ngành cụ thể gồm các lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau, chuẩn bị các đề xuất ba năm một lần nhằm cải thiện các chương trình Dạy nghề cấp III và sau đại học. Trong quá trình dự báo và lập kế hoạch, các đô thị, các cơ sở giáo dục, PES, và các bên liên quan khác cũng có khả năng ảnh hưởng đến kết quả mong đợi của lực lượng lao động và đưa ra các đề xuất.

IV.3 Hợp tác ngành – chính phủ để xây dựng các trình độ cấp ngành và quốc gia tại Pháp

Việc xây dựng các chuẩn và trình độ nghề là một lĩnh vực cần kết hợp các hướng dẫn chính sách quốc gia với quá trình thường xuyên cập nhật kỹ thuật từ các hiệp hội ngành và nghề. Những cơ quan được chỉ định sẽ quyết định chính sách liên quan đến trình độ quốc gia và làm thế nào để đảm bảo chất lượng của các mức trình độ này. Vai trò của ngành là đóng góp vào việc xây dựng Khung Trình độ Quốc gia và phát triển các tiêu chuẩn nghề cùng các cấp trình độ liên quan. Các tư vấn ngành cũng phải làm việc chặt chẽ với các cơ sở đào tạo nghề để hỗ trợ làm rõ hơn các chỉ tiêu về chuẩn năng lực và trình độ trong các chương trình đào tạo nghề. Cả quá trình này không thể tránh khỏi sự tham gia của nhiều bên. Đơn vị cấp quốc gia chịu trách nhiệm về các chính sách trình độ nghề cũng là một cơ quan đa bên.

Tại Pháp, Ủy ban Quốc gia về Trình độ nghề (Commission National de la Certification Professionnelle (CNPC) là đơn vị do Bộ quản lý có trách nhiệm về đào tạo nghề. CNPC bao gồm 43 thành viên (2015) đại diện cho các bộ, vùng, đối tác xã hội và các hiệp hội nghề.⁸⁴ Các thành viên CNCP được bổ nhiệm bởi Thủ tướng với nhiệm kỳ 5 năm⁸⁵. Các trách nhiệm chính của CNPC bao gồm:

- xây dựng khung trình độ nghề, các loại hình và cấp độ;
- phê duyệt các trình độ do bộ và cơ quan ngành xây dựng;
- hướng dẫn công nhận các trình độ quốc gia tại Pháp và các nước thuộc Liên minh Châu Âu;

⁸⁴ <http://www.cncp.gouv.fr/commission>

⁸⁵ Theo yêu cầu của Thủ tướng. Văn bản Chính thức. Pháp

- xây dựng quy trình công nhận các trình độ và tiến độ đối với các trình độ tại Pháp

CNPC làm việc thông qua một ủy ban chuyên môn, một ban thư ký cố định và mạng lưới hỗ trợ viên cấp vùng. Tổng số nhân viên của ban thư ký CNPC là 15 người. Mô hình đơn giản nhất này của CNPC là khả thi do quá trình xây dựng và công nhận trình độ đã được giao cho một số Bộ (với các trình độ thuộc ngành nhất định), các trường đại học (liên quan đến trình độ đại học) và các cơ quan chuyên môn của Bộ. Do đó, về mặt vận hành, CNPC liên quan chủ yếu đến việc duyệt các yêu cầu đăng ký cho các trình độ được xây dựng bởi những tổ chức và đơn vị ngành nói trên, và quản lý, rà soát các trình độ đã đăng ký mà có thể cần tạm dừng tạm thời hoặc cần được cải thiện, v.v...

Những trình độ nghề ở cấp cao (có bằng cấp và trình độ) được xây dựng và ban hành bởi Bộ Giáo dục, Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp, Bộ Thanh niên và Thể thao, cũng như Bộ Lao động. Trong quá trình xây dựng các chứng nhận trình độ cấp cao, những đơn vị tham gia chính là các Ủy ban Tham vấn nghề (CPC). Những ủy ban này kết nối đại diện các tổ chức của chủ lao động, người lao động, chính phủ và các chuyên gia kỹ thuật. Trong khi các tổ công tác CPC là các tổ chuyên gia nguồn mà các Bộ chủ yếu dựa vào, họ cũng đóng vai trò tạo ra các diễn đàn để thảo luận những ý kiến khác nhau.

Những trình độ nghề được gọi là “«Certificats de qualification professionnelle» (CQPs) cho phép người tìm việc và thanh niên vẫn đang tham gia vào đào tạo và giáo dục phổ thông có thể đạt được các kỹ năng làm việc. CQP được tạo ra và chứng nhận bởi tập hợp các cơ quan ngành gọi là “Commission Paritaire Nationale Emploi Formation” (CPNEF) (Ủy ban Phối hợp Quốc gia về Việc làm và Đào tạo) với thành viên là các đối tác xã hội. So sánh với CPC, các cơ quan của ngành áp dụng những quy định cụ thể về thành viên và quy trình. Những trình độ cấp ngành có thể đạt được thông qua đào tạo do các cơ sở đào tạo của ngành cung cấp. Những trình độ này được công nhận trong các ngành liên quan dựa trên các thỏa thuận ngành.⁸⁶ CPNEF cũng có thể cho phép ban hành các chứng chỉ nghề gọi là “Certificat de Qualification Professionnelle Inter Branches” (CQPIs) được công nhận bởi một số ngành. Năm 2006, chỉ có bảy trình độ được công nhận ở 12 bậc.⁸⁷ Các tổ chức đào tạo tư nhân và các trung tâm đào tạo thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp cũng có thể ban hành Chứng chỉ Năng lực tại Doanh nghiệp (Certificats de Competence en Entreprise (CCEs). Mỗi đơn này có quá trình riêng của mình trong việc tiếp nhận đăng ký, xây dựng các ban đánh giá và chấm điểm để chứng nhận trình độ. Năm 2012, trong số 558 yêu cầu được tiếp nhận bởi Ủy Ban Quốc gia về Trình độ nghề (CNPC) để công nhận các trình độ mới, có 353 yêu cầu được chuyển tới bởi các đơn vị tư nhân, và chỉ có 84 đến từ các cơ sở công lập, trong đó 60 yêu cầu đến từ các Ủy ban Phối hợp Quốc gia về Việc làm và Đào tạo (CPNEs).⁸⁸

V. QUẢN TRỊ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ TẠI CÁC QUỐC GIA HƯỞNG LỢI THUỘC DỰ ÁN

V.1 Quản trị phát triển kỹ năng nghề tại Armenia⁸⁹

Cấp quốc gia

Chương trình hành động của chính phủ Armenia được Quốc hội phê chuẩn vào năm 2014 đã xác định các điều khoản liên quan đến những mục tiêu chính là đào tạo trình độ độ cao nhằm kết nối kỹ năng của lực lượng lao động với yêu cầu của thị trường và giới thiệu việc làm cho những lao động đã tốt nghiệp

⁸⁶ Quản lý kỹ năng nghề tại các quốc gia thành viên EU. Báo cáo Tổng hợp cho EEPO. 2015; <http://www.rncp.cncp.gouv.fr>; Commission nationale de la certification professionnelle. Rapport au Premier ministre 2012. (http://www.cncp.gouv.fr/sites/default/files/media/ra_cncp_2013.pdf)

⁸⁷ Mise en place d'un demarche CQP / CQPI au sein d'une branche. Guide méthodologique à usage des CPNE. 2012 (<http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-00001c-021/>)

⁸⁸ Các Chứng nhận trình độ nghề (CQP) không thuộc bất kỳ cấp trình độ nào tại Pháp (Conformément à l'article R.335-6 du Code de l'éducation, les CQP enregistrés au RNCP ne possèdent pas de niveau).

⁸⁹ Dựa trên báo cáo của H. Manasyan viết cho ILO

⁹⁰ Bộ Giáo dục và Bộ Lao động & các Vấn đề Xã hội đóng vai trò chủ đạo trong việc chuyển đổi các mục tiêu này sang thành chính sách và kế hoạch. Chiến lược phát triển của Armenia (2014-2015) đã coi nguồn lực con người là một trong bốn ưu tiên chính của quốc gia. Chiến lược có thể hiện tầm nhìn của chính sách ngành là kiến tạo Armenia trở thành một quốc gia sản xuất hàng hóa và dịch vụ có giá trị cao, với cốt lõi nguồn nhân lực sáng tạo. Quá trình thực hiện tầm nhìn này yêu cầu việc chuyển đổi từng bước từ nền công nghiệp tập trung vào nguồn lực tự nhiên trở nên dựa vào kiến thức và năng lực.

Chính phủ đã phê duyệt Chính sách Phát triển ngành tập trung vào Xuất khẩu nhằm đẩy mạnh xuất khẩu và đa dạng hóa mặt hàng trong giai đoạn 2011-2020.⁹¹ Các ngành ưu tiên đã được xác định có liên quan đến ngành dịch vụ và doanh nghiệp nhỏ, công nghệ thông tin, du lịch, v.... Một trong số những mục tiêu của Chiến lược phát triển Công nghệ thông tin và Truyền thông là hình thành một công đồng mạng tại Armenia, cụ thể là thông qua việc mở rộng sử dụng máy tính và tiếp cận internet.⁹²

Thiếu năng lực xác định nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng

Một trong những vấn đề áp lực đòi hỏi cần có thảo luận và phối hợp giữa các cơ quan chính phủ và đơn vị ngành là việc xác định nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng và chất lượng cao, cũng như đảm bảo kết nối với nguồn cung lao động qua đào tạo. Đến nay, đã thấy được một vài khó khăn trong quá trình dự báo kỹ năng cần thiết tại Armenia do tình trạng bất ổn của nền kinh tế vĩ mô tạo rủi ro cho đầu tư doanh nghiệp. Có thể thấy tình trạng thiếu cán bộ có năng lực trong các cơ quan nhà nước trong việc dự báo và kết nối lao động có kỹ năng. Tuyên bố chính sách về việc nhấn mạnh thúc đẩy mạnh mẽ kết nối giữa các cơ sở đào tạo nghề và thị trường lao động đang được chuyển đổi rất chậm chạp vào các chương trình hành động với các mục tiêu có thể đo lường. Không có biện pháp hỗ trợ tài chính nào được đưa ra cho các chủ lao động từ phía Nhà nước nhằm khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo nghề cho lao động của mình cũng như đầu tư vào các cơ sở đào tạo.

Từ năm 2015, Bộ Giáo dục và Khoa học (MoES) đã tiến hành phát triển một mô hình và kế hoạch thực hiện đối với hệ thống quản lý và lập kế hoạch đào tạo nghề cho ngành. Số liệu từ Văn phòng Thống kê Quốc gia (2015) đã chỉ ra rằng 67% những người có chứng chỉ nghề tại Armenia cho rằng họ có đủ năng lực kỹ năng cần thiết cho công việc. Tuy nhiên, theo như Công đoàn các Doanh nghiệp Công nghệ Thông Tin (UITE), trong số 1.500 người trẻ tốt nghiệp đại học với chứng chỉ công nghệ, chỉ có 20% là đạt được yêu cầu của công việc.⁹³ Năm 2012, MOES đã cải cách lại cấu trúc hệ thống đào tạo nghề của mình, bằng cách đứng ra quản lý các trường nghề trước đây từng thuộc các bộ Nông nghiệp, Văn hóa và Y tế.⁹⁴ Điều này đã giúp cải thiện hệ thống hướng dẫn và theo dõi đào tạo nghề.

Hợp tác phát triển kỹ năng nghề của ngành

Hướng tiếp cận hợp tác đối tác trong phát triển kỹ năng nghề theo ngành tại Armenia được áp dụng vào năm 2009 khi Chính phủ phê duyệt đề án “Hợp tác xã hội trong lĩnh vực đào tạo nghề”. Đề án nhằm kết nối bình đẳng sự tham gia của các đối tác xã hội (Nhà nước, doanh nghiệp và công đoàn/hiệp hội) trong phát triển kỹ năng nghề để cùng chung nỗ lực, cùng chịu trách nhiệm và hưởng lợi từ cải cách đào tạo nghề. Biên bản Ghi nhớ ba bên đã được ký vào năm 2009 giữa Bộ Giáo dục và Khoa học, Hiệp đoàn các Chủ lao động và Phòng Thương mại Armenia. Những cải cách được thực hiện trong thời gian

⁹⁰ Chính phủ Armenia. Chương trình Chiến lược Phát triển của Cộng hòa Armenia giai đoạn 2014-2015. Nghị định Chính phủ số 442-N, điểm 623.3

⁹¹ Cải thiện điều kiện phục vụ Phát triển các Trình độ kỹ năng nghề định hướng cho tương lai tại Armenia. 2014 [http://www.crrc.am/hosting/file/_static_content/projects/VET-GIZ/CRRC_GIZ_Report_Final.pdf [Accessed 07.02.2018].

⁹² EIF, 2015. Báo cáo 2015 của ngành công nghiệp ICT: Ngành Thông tin và Công nghệ truyền thông, Enterprise Incubator Foundation, tháng 12 2015
http://www.eif.am/files/1958/Armenian-IT-Industry-Report-/2015-ICT-Industry-Report_eng.pdf

⁹³ USAID. Chiến lược Hợp tác Phát triển Quốc gia 2013-2017. 2013.
https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1863/Armenia-CDCS.pdf. [Cập nhật 05.02.2018].

⁹⁴ ETF Torino Quá trình 2016-2017 Hợp tác phía Tây với Nga. 2017.
http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/C6FF1AFBBE090773C12581FE004D0751/\$file/TRP%202016-17%20Eastern%20Europe.pdf [Cập nhật 04.02.2018].

gần đây đều nhằm đáp ứng những ưu tiên phát triển ngành đã được xác định thông qua quá trình phát triển lực lượng lao động có kỹ năng đáp ứng được các yêu cầu. Các Chương trình Hỗ trợ Chính sách Ngành (SPSP) đã được xây dựng để hỗ trợ các ngành ưu tiên. Năm 2008, Hội đồng Quốc gia về Phát triển Giáo dục và Đào tạo nghề đã được thành lập với sự tham gia đồng đều từ phía Chính phủ và các tổ chức xã hội.⁹⁵ Hội đồng này gồm 21 thành viên (mỗi bên 7 thành viên). Tuy nhiên các thành viên hội đồng không phải là chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề và cần sự hỗ trợ kỹ thuật từ các chuyên gia dạy nghề.

Ở một góc độ nào đó, sự hỗ trợ kỹ thuật từ Hội đồng nghề đến từ Trung tâm Quốc gia về Phát triển đào tạo nghề (NCVTED) được thành lập dưới sự quản lý của Viện Đào tạo Quốc gia (NIE). Trách nhiệm chính của trung tâm này là phát triển các khung trình độ quốc gia cũng như xây dựng và quản lý những tiêu chuẩn đào tạo và nghề. NCVTED hợp tác với 14 Ủy ban Ngành lâu đời (thành lập 2009 và được tái thành lập năm 2012). Các ủy ban này chủ yếu chịu trách nhiệm rà soát và xem xét các dự thảo tiêu chuẩn đào tạo do các nhóm công tác xây dựng dựa trên cơ sở hợp đồng. Xác định và dự báo các kỹ năng cụ thể của ngành nằm ngoài phạm vi của các hội đồng. Các hội đồng ngành không tham gia và việc xây dựng các hồ sơ nghề do Bộ Lao động và các Vấn đề xã hội thực hiện. Việc cần thiết rà soát lại phạm vi nhiệm vụ và nâng cao tính chuyên môn trong quá trình vận hành của các hội đồng ngành là cần thiết.

Trường hợp của học viện rượu vang EVN có thể được xem như là một ví dụ thành công trong hợp tác giữa đào tạo và thị trường. Học viện rượu vang EVN được quản lý bởi Trung tâm Quốc tế về Nghiên cứu và Giáo dục kinh doanh nông nghiệp (ICARE) năm 2014. Việc thành lập của học viện được thực hiện sau nghiên cứu điều tra của nhóm ICARE năm 2013 cho thấy sự thiếu hụt rõ ràng các kỹ năng liên quan đến kỹ thuật rượu.⁹⁶ Nghiên cứu được thực hiện cho Tổ chức Hợp tác Phát triển Quốc tế của Đức (GIZ). Các thành viên tham gia điều tra bao gồm 27 nhà làm rượu trong nước, là những người nhận thấy được nhu cầu cần có các chuyên gia được đào tạo tốt trong lĩnh vực này. Rất nhiều trong số họ đang thuê các tư vấn quốc tế với mức chi phí rất khó có thể trả. Tình trạng này đã dẫn đến nhu cầu cấp thiết đào tạo các chuyên gia trong nước để phát triển ngành công nghiệp rượu vang ở Armenia. Dựa trên khoảng cách các kỹ năng do các nhà làm rượu đưa ra, chương trình đào tạo nghề cho Doanh nghiệp Enology and Wine đã được phát triển bởi các chuyên gia một bên đến từ Đại học Geisenheim của Đức và Tổ chức ICARE, một bên đến từ Công ty tư vấn Semina là đại diện cho ngành rượu vang.⁹⁷ Chương trình đào tạo 18 tháng bao gồm các phần giảng dạy trong lớp tại ICARE và truyền nghề tại các cơ sở rượu vang tuyển sinh viên chương trình ngay sau khi tốt nghiệp. Từ kết quả hợp tác này, ngành rượu vang của Armenia đang trải qua một thời kỳ phát triển mới.⁹⁸

V.2 Quản trị phát triển kỹ năng nghề tại Jordan⁹⁹

Các kế hoạch chiến lược về phát triển kỹ năng nghề và việc làm

Jordan hiện đang dần chuyển sang hệ thống ba bên về quan hệ lao động như một phần của tiến trình cải cách nhằm xây dựng một nền kinh tế xã hội dựa trên tri thức với hệ thống giáo dục và đào tạo nghề được nâng cao. Chương trình Jordan Tầm nhìn 2015, Chiến lược Việc làm Quốc gia Jordan (NES 2011 -2020), Chiến lược Việc làm Quốc gia – Giáo dục Nghề nghiệp (ETVET 2014 – 2020) và

⁹⁵ Các Vấn đề Pháp lý của Chính phủ (2012-2016). Chương trình Cải cách Giáo dục và Đào tạo nghề Giai đoạn 2012-2016. Phụ lục 1 cho Nghị định thư thuộc Báo cáo các Vấn đề Pháp lý của Chính phủ ngày 04 tháng 7 năm 2012 Phần số 27 http://www.gdf.am/images/VET_Reforms_2012-2016_eng.pdf [Cập nhật ngày 04.02.2018].

⁹⁶ Đánh giá Nhu cầu Đào tạo và Phát triển Kỹ năng nghề cho các nhà làm rượu Armenia, ICARE, 2013, 31p. http://www.icare.am/uploaded_files/Final%20Report%20-%20Assessment%20of%20winemakers%20skills%20-%20ENG.pdf [Accessed 14.02.2018].

⁹⁷ <https://icare.am/evn>

⁹⁸ Để phổ biến trường hợp này, tham khảo một video ngắn tại địa chỉ <https://www.youtube.com/watch?v=FzNHI7nZuJE>

⁹⁹ Dựa trên báo cáo của Rama Erekat viết cho ILO

gần đây nhất cũng như quan trọng nhất là Chiến lược Quốc gia về Phát triển Nguồn nhân lực (HRD 2016 -2025) đã được xây dựng thông qua quá trình tham vấn với các đối tác xã hội và doanh nghiệp. Chiến lược ETVET 2014- 2020 hướng đến một số mục tiêu: quản lý hệ thống đào tạo nghề, nâng cao ảnh hưởng của giáo dục và đào tạo lên khả năng có việc làm, tập trung vào sự tham gia của phụ nữ và người khuyết tật (PWD), v.v... Chiến lược Việc làm Quốc gia (NES) 2011 – 202 đã được phát triển dựa trên tham vấn các đối tác xã hội và các bên liên quan, thể hiện sự đồng thuận về cách thức điều chỉnh lại các chính sách về việc làm phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động và các thách thức. Chiến lược Phát triển Nguồn nhân lực quốc gia (NSHRD) 2016- 2025 đã vạch ra những chương trình nhằm đạt được các mục tiêu phát triển bền vững quốc gia thông qua phát triển kỹ năng, năng lực và hành vi hướng tới các kỳ vọng về kinh tế - xã hội của quốc gia. Một trong số những mục tiêu của Chiến lược Phát triển nguồn nhân lực là “Đến năm 2025, tăng đáng kể số lượng thanh niên và người trưởng thành có kỹ năng nghề để có việc làm, việc làm việc bền vững và hỗ trợ tinh thần khởi nghiệp”¹⁰⁰

Kế hoạch Thúc đẩy Phát triển Kinh tế (EGSP) 2018-2022 khuyến khích các chính sách ngành tập trung vào mở rộng số lượng các trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao liên kết với đối tác doanh nghiệp, lan tỏa văn hóa khởi nghiệp và tính chủ động trong quá trình hợp tác với tư nhân. Tầm nhìn Jordan 2025 hướng đến mở rộng các phân khúc ngành hoạt động hiệu quả bao gồm xây dựng và kỹ thuật, vận tải và vận chuyển hàng hóa, du lịch, chăm sóc sức khỏe, khoa học xã hội, các dịch vụ kinh doanh và kỹ thuật số, các dịch vụ đào tạo, dịch vụ tài chính. Hội đồng Sáng kiến và Cạnh tranh của Jordan sẽ thành lập các hội đồng điều phối để hỗ trợ các ngành lựa chọn; cá hội đồng sẽ đẩy mạnh mạng lưới giữa các phân khúc mới xuất hiện để đảm bảo những phân khúc này có đủ lực lượng lao động có tay nghề từ các cơ sở đào tạo. Quá trình cải cách quản lý mảng đào tạo nghề được thực hiện nhằm đảm bảo rằng hướng tiếp cận cấp xuyên suốt cấp ngành đối với đào tạo nghề là do doanh nghiệp thực hiện.

Các cơ quan trung ương và tầm ảnh hưởng trong quá trình liên kết

Giáo dục nghề quốc gia được quản lý bởi ba cơ quan trung ương: Hội đồng E-TVET, Hội đồng Giáo dục và Hội đồng Đại học. Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực quốc gia (NCHRD) cũng được thành lập nhằm cải thiện liên kết giữa cung và cầu lao động. Hội đồng này báo cáo lên cho Hội đồng cao cấp về Khoa học và Công nghệ (HCST). Chủ tịch của HCHRD cũng là thành viên của Hội đồng E-TVET. Các bộ và các đơn vị thực hiện liên quan đến phát triển kỹ năng nghề bao gồm Bộ Lao động, Bộ Đại học và Nghiên cứu Khoa học (MOHESR) và trường Đại học Ứng dụng Al Balquaa; Tập đoàn Đào tạo nghề (VTC) và Ủy ban Thẩm định đại học (HEAC), Trung tâm Quản lý chất định và thẩm định (CAQA), Quỹ Việc làm và Đào tạo nghề - kỹ thuật (ETVET), các tổ chức phi chính phủ. Tuy nhiên những hội đồng này lại chưa hợp tác đủ để có thể cải thiện chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Điều này cũng đúng với cả các cơ sở đào tạo nghề thuộc các đơn vị này như các trường nghề, cao đẳng cộng đồng và các trung tâm đào tạo nghề.

Các hội đồng cấp cao này đã không thành công trong việc đẩy mạnh trao đổi và hợp tác trong nội bộ các đơn vị đào tạo của ngành, cũng như giữa các cơ sở đào tạo và đối tác xã hội. Các đối tác xã hội hiện có vai trò đại diện đáng kể chỉ trong Hội đồng E-TVET do Bộ Lao động chủ trì và hiện cũng đang được đề xuất vào trong Ban Thư ký chung của các bộ liên quan. Trong số 16 thành viên, bảy thành viên là đại diện của ngành với ba vị trí lâu dài thuộc về đối tác tư nhân, hai vị trí dành cho Phòng Thương mại và Công nghiệp (CTC) và một dành cho phía công đoàn. Bốn vị trí được phân bổ cho các ngành mũi nhọn của nền kinh tế.¹⁰¹ Tuy nhiên các chủ lao động lại không nằm trong ban quản lý của các đơn vị kỹ thuật, ví dụ như Trung tâm Thẩm định và Quản lý Chất lượng (CAQA). Tổng Liên đoàn lao động Jordan (GFJTU), Phòng Thương mại Jordan (JCC); Phòng Công nghiệp Jordan (JCI), và các công đoàn độc lập cần được đề xuất vai trò của mình trong quá trình xây dựng chiến lược – chính sách quốc gia, trong việc Quản trị phát triển kỹ năng nghề của ngành, cũng như quản lý nói chung. Do số lượng lớn các cơ

¹⁰⁰ Giáo dục để Phát triển: Kết quả mang lại. Chiến lược Quốc gia về Phát triển Nguồn nhân lực 2016 – 2025 <http://www.mohe.gov.jo/en/Documents/National%20HRD%20Strategy-en.pdf>

¹⁰¹ Hồ sơ Quốc gia Đối tác của ETF về Quản lý Đào tạo nghề - Jordan. 2017

quan trọng làm việc về đào tạo kỹ năng và Phát triển nguồn nhân lực, xuất hiện một nhu cầu liên tục là phải xác định được vai trò trách nhiệm của các đơn vị thuộc các cơ quan này.

Luật Đào tạo nghề sửa đổi cần hỗ trợ quá trình quản lý

Luật mới cho Hội đồng cao cấp về Giáo dục và Đào tạo nghề (HCVET) 2018 sẽ sớm được áp dụng để trở thành bộ luật tham khảo cho tất cả các hoạt động của Hội đồng triển khai tại các trường nghề và cao đẳng kỹ thuật. Hội đồng HCVET mới sẽ được chủ trì bởi Bộ Lao động với sự tham gia của Bộ Giáo dục, Bộ Đại học và Nghiên cứu Khoa học, Chủ tịch Quỹ Việc làm, và Chủ tịch Tập đoàn Đào tạo nghề. Mười thành viên thuộc các ngành sẽ được đề cử bao gồm: hai thành viên từ Phòng Công nghiệp Jordan (JCI), và một thành viên đến từ các tổ chức sau: Phòng Thương mại Jordan (JCC), Hội Nông dân Jordan (JFU), Hội Cộng đồng Du lịch (TSU), Hiệp hội các Nhà thầu Xây dựng Jordan (JCCA), ngành Y tế, Ngành Truyền thông và Thông tin, công đoàn ngành, và các cơ sở đào tạo nghề. TVET-HC sẽ có tôn chỉ hoạt động khá rộng nhằm quản lý những mảng sau: các hội đồng ngành, các tiêu chuẩn hợp nhất thông qua CAQA, khuôn khổ thực tập quốc gia, cấp phép nghề chuyên môn, dự báo kỹ năng nghề, thẩm định đào tạo viên thông qua CAQA, chuẩn hóa bài thi và công nhận giai đoạn trước đào tạo, v.v...

Luật này cũng là cơ sở pháp lý cho tổ chức của chủ lao động “Tổ chức Phát triển Kỹ năng nghề” (SDC) và nhằm đẩy mạnh hợp tác công-tư trong lĩnh vực đào tạo nghề. Tập đoàn Đào tạo nghề VTC hiện đang sở hữu và điều hành mạng lưới 10 viện chuyên môn và 35 cơ sở đào tạo nghề trên toàn Jordan với vài chục nghìn người tham gia hàng năm. Mười một trong số đó là các trung tâm chuyên môn chất lượng cao (trong ngành du lịch) và 31 là các cơ sở đào tạo đa ngành. VTC hỗ trợ các chương trình đào tạo nghề và thực tập nghề ở các cấp độ trình độ thấp, cao và lành nghề.¹⁰² Một ban với tên gọi “Hợp tác Công và Tư trong Giáo dục Đào tạo nghề” sẽ được thành lập trực thuộc Bộ Lao động, với các nhiệm vụ và trách nhiệm được vạch ra bởi luật cụ thể do HCVET ban hành.

Điều tiết ảnh hưởng của quá trình lập kế hoạch chiến lược và cải cách chính sách trong quản lý đào tạo nghề

Tuy nhiên, hiện tại có thể thấy rằng các chiến lược về Đào tạo nghề và Phát triển nguồn nhân lực còn thiếu một khuôn khổ gắn kết thực hiện. Không có tiến bộ nào trong quá trình kết nối các cơ quan chính phủ, các đối tác xã hội, ngành công nghiệp địa phương và cơ sở đào tạo nghề lại với nhau nhằm đảm bảo cung cấp đủ lao động có trình độ đáp ứng nhu cầu mở rộng các ngành công nghiệp. Sự thiếu hụt này thể hiện việc thiếu quản lý hiệu quả trong phát triển kỹ năng nghề cũng như việc từ xưa đến nay quá phụ thuộc vào các lao động di cư. Đến thời điểm hiện tại, việc thảo luận và hợp tác giữa nhà nước và các đơn vị của ngành chủ yếu là về xây dựng các văn bản chiến lược Phát triển Nguồn nhân lực.

Việc tập trung quá sâu ở cấp trung ương trong kết cấu quản lý rõ ràng có ảnh hưởng đến sự vận hành của hệ thống đào tạo nghề. Mảng đào tạo nghề tập trung các đơn vị giáo dục và đào tạo nghề, đào tạo kỹ thuật vận hành tách biệt với nhau và thất bại trong việc giải quyết các vấn đề quốc gia liên quan đến tính liên quan, chất lượng, và hiệu quả. Kết quả là, sự tham gia của các đối tác xã hội trong quá trình quản lý các hệ thống đào tạo nghề, lập kế hoạch cung cấp lao động qua đào tạo, thiết lập các chuẩn nghề, thiết kế và kiểm tra trình độ còn ở mức rất hạn chế.¹⁰³ Bất cập của việc trao đổi và hợp tác cũng dẫn đến việc tồn tại chất lượng yếu kém của lực lượng lao động do thiếu các chuẩn kỹ năng nghề và trình độ quốc gia, cũng như quá trình đăng ký tìm việc và tham gia học nghề. Vấn đề này nên được chính phủ đưa ra và quy định, cũng như được thực hiện với sự tham gia đầy đủ của các chuyên gia trong ngành, các tổ chức liên quan. Sự đồng thuận đã đạt được giữa các cơ quan chính phủ và các đối tác xã hội về việc cần thiết phải tập trung vào hướng tiếp cận ngành hơn là tập trung vào toàn bộ thị trường lao động quốc gia.

Quản lý đào tạo nghề theo ngành và theo vùng

¹⁰² <http://vtc.gov.jo/vtcar/#>

¹⁰³ Hồ sơ Quốc gia Đối tác của ETF về Quản lý Đào tạo nghề - Jordan. 2017

Chiến lược Phát triển Nguồn nhân lực 2016-2025 nhằm đặt ra những cơ chế dựa theo ngành nhằm đảm bảo tính liên quan của các đoàn khoản về đào tạo nghề lên các ưu tiên của ngành. Có thể dự báo rằng một Hội đồng Kỹ năng nghề của ngành của chủ lao động, đóng vai trò như một cơ quan tư vấn, sẽ được giới thiệu. Đề điều này có thể xảy ra, năng lực của các đơn vị tư nhân, bao gồm cả Phòng Thương mại và Công nghiệp Jordan, trong việc xác định nhu cầu của ngành và đưa ra hướng dẫn đối với các cơ sở đào tạo cần được củng cố. Đến nay, vẫn chưa có trao đổi hoặc hợp tác nào giữa chính phủ và các đối tác được đưa ra trong phạm vi các ngành và giữa các nhà quản lý. Chủ lao động và người lao động trong các ngành vẫn chưa thành lập được các đơn vị nào có đủ năng lực để thực hiện các hoạt động phát triển kỹ năng nghề. Trong phạm vi quản lý và phát triển kinh tế, những sáng kiến của chính phủ đã được thực hiện để đem lại tăng trưởng kinh tế và việc làm. Những biện pháp này, tuy nhiên, vẫn chưa kết nối được các cơ quan chính phủ, đối tác xã hội, công nghiệp địa phương và các cơ sở đào tạo lại với nhau để đảm bảo cung cấp đủ lao động đã tốt nghiệp đáp ứng những yêu cầu mở rộng thị trường. Chính phủ và các cơ quan có xu hướng duy trì tập trung ở cấp trung ương, các đối tác xã hội có một số kinh nghiệm trong việc hợp tác trong các dự án ở cấp địa phương nhưng lại thiếu kinh nghiệm làm việc với các cơ quan quản lý của chính phủ.¹⁰⁴ Cơ hội nâng cao năng lực của các nhà quản lý và các cơ quan địa phương nhằm hình thành đối thoại xã hội và hợp tác công – tư hiệu quả, bao gồm cả các cơ sở dạy nghề ở các khu vực thành thị, các khu phát triển kinh tế vẫn chưa được chạm tới. Tiềm năng này có thể được đưa vào thực hiện thông qua cơ chế phi tập trung có kế hoạch của hệ thống đào tạo nghề.

V.3 Quản trị phát triển kỹ năng nghề ở Kyrgyzstan¹⁰⁵

Các điều khoản pháp lý

Tại Kyrgyzstan, hợp tác công – tư được luật pháp quy định áp dụng trên nhiều mảng, nơi mà có thể hình thành mối quan hệ hợp tác. Tuy nhiên, luật cũng chỉ khẳng định rằng những sự hợp tác này là hợp pháp, chứ không đưa ra quy định là bắt buộc trong một số phạm vi thực hiện. Điều này có nghĩa là rất nhiều quyết định của chính phủ, về nguyên tắc, có thể được thực hiện mà không có tham vấn với các đối tác xã hội. Luật pháp không tham chiếu cụ thể đến các quyết định liên quan đến Phát triển nguồn nhân lực và có thể gây ít ảnh hưởng đến việc Quản trị phát triển kỹ năng nghề. Pháp luật cũng đưa ra hình thái tổ chức chung của các “hội đồng” thực hiện các hợp tác này và được xem như các cơ quan “tham vấn”. Tuy nhiên, việc có hay không bắt buộc các cơ quan nhà nước phải cân nhắc ý kiến của các đối tác xã hội cũng không được đề cập đến trong luật.¹⁰⁶ Luật “Quan hệ Xã hội trong Quan hệ Lao động tại Cộng hòa Kyrgyz” đã xây dựng một khuôn khổ pháp lý cho các tương tác giữa chính phủ và các đối tác xã hội về những vấn đề liên quan đến lao động. Tuy nhiên, luật này không tập trung cụ thể vào các vấn đề liên quan đến Phát triển nguồn nhân lực và vẫn chưa được áp dụng vào thực tế thực hiện.¹⁰⁷

Hội đồng Phát triển Kỹ năng nghề Quốc gia

Hội đồng Phát triển Kỹ năng nghề Quốc gia (NSDC) được thành lập gần đây tại Kyrgyzstan đóng vai trò như cơ quan quản lý trung ương duy nhất ở cấp bộ có trách nhiệm về phát triển kỹ năng nghề.¹⁰⁸

Các thành viên hội đồng đến từ các bộ khác nhau, Phòng Thương mại và Công nghiệp, một số doanh nghiệp lớn và đại diện công đoàn, v.v... Chủ tịch hội là Phó Thủ tướng. Chức năng của hội bao gồm:

- phối hợp với các cơ quan chính phủ, chủ lao động, cơ sở đào tạo nghề công lập và tư nhân, các tổ chức phi chính phủ trong việc lên kế hoạch và giám sát phát triển kỹ năng nghề;
- đưa ra các ưu tiên về đào tạo kỹ năng và xây dựng đề xuất thực hành chính sách về kỹ năng nghề;
- lập kế hoạch và dự báo nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng, v.v..

¹⁰⁴ Bản đồ quản lý và đào tạo nghề tại Jordan.ETF. 2014

¹⁰⁵ Dựa trên báo cáo của Bolot Dyikanov viết cho ILO

¹⁰⁶ Закон КР “О государственном-частном партнерстве в Кыргызской Республике» от 22 февраля 2012 года, № 7 (в редакции Закона КР от 22 июня 2016 года, № 88), <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/203607?cl=ru-ru>

¹⁰⁷ Закон КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» от 23 июля 2003 года, №154.

¹⁰⁸ Nghị định Chính phủ: 23 tháng 3, 2012. № 193

Tuy nhiên, NSDC mới chỉ tổ chức được một vài cuộc họp từ khi thành lập và không xây dựng được những quyết định về chính sách và chiến lược quan trọng nào liên quan đến phát triển kỹ năng nghề. Cơ quan quốc gia về Giáo dục nghề nghiệp cấp cơ sở và trung cấp (APSVE) đóng vai trò thư ký. Hội đồng chủ yếu tham gia vào khâu chia sẻ thông tin. Những chức năng quan trọng liên quan đến việc thành lập hội ở cấp trung ương vẫn chưa được khai thác. Giống như thực tiễn ở các quốc gia khác, việc NSDC đang được điều hành bởi Phó Thủ tướng và có chức năng ngang bộ không có nghĩa là đóng vai trò tư vấn, kết nối, mà là một cơ quan đưa ra quyết định với trọng tâm là các quyết định về chính sách và chiến lược quốc gia về phát triển kỹ năng nghề. Một cơ quan như vậy nên có khả năng đưa ra các câu hỏi, yêu cầu đến các bộ và trình các đề xuất khuyến nghị tới Quốc hội và chính phủ.

Vai trò của các đối tác xã hội về xây dựng chiến lược phát triển kỹ năng nghề

Kyrgyzstan đã áp dụng chiến lược đào tạo quốc gia cho giai đoạn 2012-2020 hiện đang được thực hiện bởi Bộ Đào tạo và Khoa học (MOES). Do chiến lược đào tạo dựa trên lợi ích của tất cả các đối tác liên quan, nó đã được xây dựng thông qua quá trình tham vấn với sự tham gia của các đối tác xã hội và được NSDC áp dụng. Nhóm làm việc được hình thành bởi MOES cho quá trình soạn thảo chiến lược này và cấu phần đào tạo nghề có sự tham gia của các đại diện đến từ Cơ quan quốc gia về Giáo dục nghề nghiệp cấp cơ sở và trung cấp, cơ quan bộ, các cơ sở đào tạo và một số đại diện khác là doanh nghiệp và chuyên gia. Một vài sáng kiến chiến lược về giáo dục và kỹ năng nghề đã được thông qua vào năm 2017 bởi các hội đồng cụ thể thuộc Hội đồng Quốc gia về Phát triển Bền vững. Tuy nhiên, theo tôn chỉ của NSDC, sẽ hợp lý nếu để hội đồng này có chức năng nhiệm vụ cố định dài hạn.

Hội đồng kỹ năng nghề của ngành

Năm 2012, bảy hội đồng ngành đã được thành lập dưới NSDC cho các nhánh sau của nền kinh tế: nông nghiệp, năng lượng, du lịch và dịch vụ, khai thác mỏ, may mặc, vận tải và xây dựng. Về mặt pháp lý, các hội đồng là các hội tình nguyện được thành lập gồm các công ty, cá nhân phục vụ quá trình điều phối hoặc phục vụ cho các công ty và tổ chức. Những hội đồng này được định nghĩa như những hiệp hội có năng lực tư vấn. Thành viên của các hội đồng được đề cử từ các công ty, công đoàn lao động và cơ sở đào tạo nghề. Tuy nhiên, mục đích chính là “cung cấp hỗ trợ nhằm đảm bảo đạt được yêu cầu của các chủ lao động về chất lượng của lực lượng lao động”, v.v... Rõ ràng, mục đích như vậy là phù hợp hơn với chủ lao động, và không cần phải có quan hệ với các tổ chức công đoàn và không cần làm gì liên quan đến phát triển các chiến lược phát triển kỹ năng nghề của ngành

Các Hội đồng Ngành có chức năng:

- xác định kiến thức và kỹ năng cần thiết để xây dựng các năng lực;
- dự báo nhu cầu tương lai của thị trường lao động;
- kết nối cung và cầu lực lượng lao động có kỹ năng;
- phát triển các chính sách học tập suốt đời;
- tham dự vào quá trình xây dựng các tiêu chuẩn nghề, v.v..¹⁰⁹.

Trong khi các hội đồng này không nhận được các nguồn hỗ trợ công nào, những chức năng trên lại đòi hỏi cần có các chuyên gia, thời gian và tiền bạc. Vì lý do này, các hội đồng ngành này gần đây không hoạt động và thất bại trong việc mang lại những kết quả quan trọng. Qua năm năm, bảy Hội đồng mới chỉ tổ chức được 22 cuộc họp.

Các sáng kiến về kỹ năng được thực hiện bởi các đơn vị đối tác xã hội

Bên cạnh các cơ cấu quản lý chính thức phía trên, có một số hoạt động kết nối được thực hiện bởi các nhóm đối tác khác mà không có sự điều phối với chính phủ. Ví dụ, Phòng Thương mại và Công nghiệp đã thực hiện một kế hoạch để đánh giá và chứng nhận kỹ năng nghề độc lập của ngành. Có thể thấy rằng các trung tâm đánh giá của ngành sẽ được giới thiệu với các chức năng như xây dựng các tiêu chí nghề nghiệp và các công cụ đánh giá mà có thể trùng lặp với những thiết kế ban hành bởi Các Hội đồng ngành. Một Hội đồng Ngành có thể được thành lập dựa trên cơ sở Phòng Thương mại và

¹⁰⁹ Nhiệm vụ của các hội đồng ngành được xác định bởi quyết định số №1/235 of 04.11.2013 của APSVE

Công nghiệp có khả năng tổ chức và kết nối các lợi ích của một số đơn vị chính phủ, các tập đoàn lớn và các tổ chức đối tác xã hội trong phạm vi đánh giá và chứng nhận kỹ năng nghề độc lập. Ủy ban Điều phối đã thành công trong việc thành lập 35 đơn vị cấp chứng chỉ, các thẩm định viên qua đào tạo, cũng như tham gia vào một số công việc kỹ thuật khác. Một số hiệp hội doanh nghiệp nhỏ cũng đã và đang trở nên năng động trong việc phối hợp với các giảng viên đào tạo độc lập. Tuy nhiên, những hoạt động trên được thực hiện bởi các đối tác tích cực ngoài hệ thống Đào tạo nghề chính thức vẫn chưa được báo cáo lại cho NSDC và vẫn chưa được công nhận bởi Hội đồng cấp cao. Các tổ chức mới thành lập và các quá trình liên quan đến việc đánh giá trình độ độc lập yêu cầu cần phải được điều chỉnh dựa vào hệ thống đào tạo nghề quốc gia, và cuối cùng cần được công nhận. Vấn đề này thể hiện việc thiếu phối hợp giữa cấp quốc gia, cấp ngành giữa các cơ quan quản lý nghề quốc gia và hoạt động của các nhóm đối tác khác. Nếu không có một thỏa thuận nào giữa đào tạo nghề chính quy và hoạt động của các đối tác trên, các trung tâm đánh giá độc lập mới sẽ cung cấp các dịch vụ đánh giá trên thị trường với rủi ro là những chứng nhận này sẽ không được chính thức công nhận.

Cuối cùng, cần thiết cần tổ chức các quá trình quản lý cấp địa phương cho mảng phát triển kỹ năng nghề liên quan đến cơ quan quản lý cấp vùng và các vụ đào tạo, các doanh nghiệp lớn địa phương, các cấp quản lý vùng thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp và Tổng Liên đoàn lao động, các hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và các đối tác khác. Điều này sẽ hỗ trợ trao đổi và hợp tác trong xác định nhu cầu của vùng về kỹ năng và cung cấp hướng dẫn về đào tạo nghề của vùng.

V.4 Quản trị phát triển kỹ năng nghề tại Liên bang Nga ¹¹⁰

Hỗ trợ về pháp lý và quy định cho đối thoại xã hội về phát triển kỹ năng nghề

Tại Liên bang Nga, không có cơ sở pháp lý nào yêu cầu các nhà quản lý thực hiện trong khối đào tạo nghề hợp tác với các cơ quan chính phủ các cấp cũng như với các đối tác xã hội và các bên liên quan khác. Mặc dù vậy, trong các mảng chính của chính sách công, sự tham gia của đại diện chủ lao động, người lao động, các tổ chức phi lợi nhuận, các chuyên gia thuộc các cấp chính phủ (liên bang, ngành, vùng) và tại nhiều khâu trong quá trình xây dựng chính sách – từ xác định vấn đề đến đưa ra các phương án giải quyết – đều chấp nhận việc thực hiện dựa trên hợp tác các bên. Các đối tác xã hội tham gia vào quá trình xây dựng chính sách, pháp luật và theo dõi việc thực hiện. Quá trình tương tác được diễn ra với sự tham gia của rất nhiều đối tác thuộc các cơ quan cố vấn lâu dài và tạm thời, các tổ công tác do chính quyền thành lập. Những cuộc trao đổi và tham vấn là dạng phổ biến nhất của “lãnh đạo tập thể”.

Trong một số trường hợp, luật pháp quốc gia quy định bắt buộc các đơn vị thực hiện phải tham khảo ý kiến các tổ chức của chủ lao động và người lao động. Theo quy định, đại diện chủ lao động, người lao động và các bên quan tâm có quyền được trao đổi với các cấp cao hơn. Theo yêu cầu của Bộ Luật lao động, một Ủy ban Quốc gia Ba bên về các vấn đề lao động – xã hội đã được thành lập. Đại diện các cơ quan của chủ lao động và công đoàn thuộc Ủy ban Quốc gia tham gia vào các cuộc họp của chính phủ. Khi xem xét các vấn đề đã được Ủy ban Quốc gia nghiên cứu, các ý kiến sẽ được lắng nghe trước khi Chính phủ đưa ra quyết định. Tại Quốc hội (Duma), các phiên điều trần về những vấn đề được kiểm tra bởi Ủy ban Quốc gia, những ý kiến được ghi lại tại các phiên. Tuy nhiên, gần đây, không có các vấn đề chính sách về phát triển kỹ năng nghề quan trọng nào được nằm trong chương trình của Ủy ban Quốc gia. Nhiệm vụ trọng tâm của Ủy ban Quốc gia là soạn thảo Thỏa thuận chung giữa các công đoàn, các tổ chức của chủ lao động và chính phủ Liên bang Nga về các vấn đề lao động cũng như thực hiện các tham vấn giữa các cơ quan này về các vấn đề liên quan đến giới thiệu luật pháp mới. Thỏa thuận Chung hiện tại giữa cam kết rằng việc phát triển các đề xuất về phát triển hệ thống trình độ quốc gia, cải thiện hệ thống chất lượng giáo dục kỹ thuật và đào tạo nghề, v.v. là những ưu tiên chính của quốc gia.

Theo Bộ luật lao động, các ủy ban ba bên về các vấn đề xã hội và lao động cũng được hình thành ở các cấp vùng, ngành và địa phương trên toàn quốc. Các ủy ban có sự tham gia của đại diện chủ lao động, người lao động và chính quyền. Những ủy ban này nhằm đảm bảo trao đổi và hợp tác trong nội

¹¹⁰ Dựa trên báo cáo của TS. Feodor Prokopov viết cho ILO

dung những vấn đề lao động đang diễn ra. Trong các công ty, những ủy ban này cũng được thành lập nhằm xây dựng các thỏa thuận tập thể. Bộ luật lao động quy định rằng đào tạo kỹ năng và nâng cao năng lực cho người lao động cần được đưa vào các thỏa ước lao động tập thể. Về nguyên tắc, các thỏa ước ba bên cấp vùng cũng có thể bao gồm những yêu cầu đưa ra bởi các đối tác xã hội liên quan đến các chức năng mà chính quyền cấp vùng phải thực hiện trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo nghề, bao gồm việc phân tích nhu cầu lao động có trình độ qua đào tạo, hình thành các yêu cầu quản lý phạm vi vùng về tuyển sinh sinh viên nghề, v.v...

Hội đồng Quốc gia về Nâng cao Trình độ

Một ảnh hưởng đáng kể lên công tác Quản trị phát triển kỹ năng nghề quốc gia được bắt đầu từ năm 2014 với sự ra đời của Hội đồng Quốc gia về Nâng cao Trình độ, nằm dưới quyền của Tổng thống Liên bang Nga. Cơ quan này có thành viên tham gia từ các bộ khác nhau (cấp bộ), Hiệp đoàn các ngành Công nghiệp và Doanh nghiệp Nga, các cơ quan khác của chủ lao động và công đoàn, các đối tác khác. Đứng đầu Hội đồng là Chủ tịch Hiệp đoàn các Ngành công nghiệp và Doanh nghiệp, nhằm đưa ra hướng dẫn về các vấn đề chính sách chung trong phát triển kỹ năng nghề và cụ thể hơn là về chính sách trình độ quốc gia. Các tổ công tác thuộc Hội đồng phối hợp với cán bộ thuộc Bộ Giáo dục và Khoa học trong việc soạn thảo luật pháp và quy định, ví dụ như phát triển các chuẩn đào tạo liên ban có liên quan đến chuẩn nghề nghiệp. Cũng bằng cách này, luật về đánh giá trình độ độc lập được đồng thời xây dựng chung bởi các chuyên gia thuộc Hội đồng và cán bộ thuộc Bộ Lao động và Bảo trợ xã hội của Nga. Vai trò của Hội đồng đa bên này được củng cố bởi luật pháp, trong đó yêu cầu phải có sự đồng ý từ cơ quan này cho bất kỳ dự thảo luật hoặc quy định nào liên quan đến chuẩn nghề nghiệp, chuẩn đào tạo và chuẩn trình độ quốc gia.

Hội đồng Quốc gia về Nâng cao Trình độ cũng quyết định việc thành lập các Hội đồng Trình độ và xác định quyền hạn của các hội đồng này. Một số Hội đồng này là thuộc ngành (ví dụ, Hội đồng Trình độ cho các Thị trường Tài chính), trong khi một số lại dựa trên một số nghề nhất định (ví dụ Hội đồng Trình độ nghề Hàn). Từ năm 2014, có khoảng 30 Hội đồng đã được hình thành. Những Hội đồng này là hội đồng đa bên với đa số là đại diện đến từ các doanh nghiệp. Các thành viên cũng bao gồm công đoàn, cán bộ thuộc các bộ liên quan, chuyên gia giáo dục dạy nghề, v.v... Các Hội đồng Trình độ có cơ chế tự tài trợ hoặc nhận các khoản trợ cấp của chính phủ để phục vụ một số mục tiêu, và trên nhất là các tiêu chuẩn nghề, trình độ và các công cụ đánh giá kỹ năng nghề. Trách nhiệm của đối với các mảng chính liên quan đến chuẩn nghề nghiệp được phân chia giữa các Hội đồng bởi Ủy ban Quốc gia về Nâng cao Trình độ. Các Hội đồng Trình độ bao gồm các đại diện thuộc các công ty liên quan, cũng như các tổ chức đào tạo kỹ thuật và đại học, đại diện công đoàn, v.v... Một số Hội đồng trình độ đã thành lập các ủy ban theo dõi thị trường lao động, phát triển các chuẩn nghề nghiệp, đăng ký vào các chương trình đào tạo kỹ thuật, v.v... Một số Hội đồng (ví dụ, Hội đồng về Trình độ Cơ khí) tham gia vào các quyết định kế hoạch tuyển sinh với một số nghề đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề. Ví dụ, Hội đồng Trình độ nghề Hàn đã xây dựng các tiêu chuẩn và trình độ với một số trình độ hàn, thực hiện phân tích cấu trúc nghề nghiệp trong một số khâu chính của nghề hàn và xác định các cấp bậc nghề ưu tiên cũng như các nghề mà dự báo cho thấy nhu cầu gia tăng của thị trường lao động.¹¹¹ Hội đồng Trình độ trong ngành Dầu khí đã xây dựng các chuẩn nghề nghiệp và trình độ, cũng như đã thực hiện phân tích nhu cầu của các nghề có kỹ năng cụ thể của ngành và tham gia vào khâu thẩm định chương trình đào tạo nghề cho một số cơ sở đào tạo cung cấp.¹¹²

Các Hội đồng Trình độ có trách nhiệm thiết lập các trung tâm đánh giá trình độ. Khoảng 150 các trung tâm đánh giá được vận hành có thể thực hiện đánh giá cho khoảng 1000 trình độ. Các Hội đồng Trình độ cũng tham gia và khâu sàng lọc các chuẩn đào tạo áp dụng với các chương trình đào tạo nhằm nâng cao tính liên kết của việc đào tạo với các yêu cầu nghề nghiệp của thị trường lao động. Năm 2017, hơn 400 dự thảo chuẩn đào tạo cho bậc đại học và hơn 230 chuẩn đào tạo cho nghề được rà soát bởi các Hội đồng trình độ. Đại diện của các Hội đồng tham gia vào hơn 40 ủy ban soạn thảo các chuẩn đào tạo.

¹¹¹ <http://spks.naks.ru/monitoring/>

¹¹² <http://www.spkngk.ru/about/activity/monitoring/>

Hội đồng Phát triển Chiến lược và Dự án Ưu tiên

Hội đồng Phát triển chiến lược và Dự án ưu tiên nằm dưới quyền Tổng thống Liên bang Nga cũng là một cơ quan cấp cao khác tham gia vào quá trình tham vấn, phối hợp và đưa ra quyết định của các cơ quan chức năng thực hiện cấp liên bang – cấp vùng, các tổ chức xã hội, các hiệp hội nghề nghiệp, và các cơ quan nghiên cứu. Đại diện các các tổ chức của chủ lao động và người lao động là các thành viên cố định thuộc Hội đồng này. Hội đồng này được tham gia vào việc kiểm tra và phê duyệt các dự án chiến lược về phát triển kỹ năng nghề. Năm 2017, Hội đồng này đã phê duyệt dự án “Phát triển đội ngũ ưu tiên cho công nghệ tân tiến”. Mục đích của dự án này là để nâng cao năng lực của đào tạo nghề trung cấp để đào tạo ra các kỹ thuật viên đáp ứng được chuẩn nghề mới và yêu cầu của công nghệ cao. Hội đồng đã ủy nhiệm Bộ Đào tạo và Khoa học thành lập một Trung tâm Điều phối đào tạo cho 50 nghề kỹ thuật cao và các chuyên gia ở trình độ cử nhân. Bốn đại diện của các chủ lao động đã được cử tham gia vào trung tâm này. Hội đồng này cũng đã phê duyệt chương trình quốc gia về “số hóa nền kinh tế” bao gồm hàng loạt các hoạt động phát triển kỹ năng nghề.

Gợi ý phía trên của Nga, trong khu vực xây dựng các trình độ nghề và đánh giá trình độ là một mảng chủ chốt trong đó trao đổi tập thể và điều phối của chính cùng hàng loạt các bên đang được thực hiện trên phạm vi quốc gia, cho từng ngành và nghề. Một số vấn đề chính sách quan trọng về phát triển kỹ năng nghề dường như còn nằm ngoài thảo luận ở tầm quốc gia. Quản lý đào tạo nghề cấp vùng và địa phương còn chưa được xây dựng và có thể thấy rất quan trọng cho việc theo dõi về cung cầu lực lượng lao động có kỹ năng.

V.5 Quản trị phát triển kỹ năng nghề tại Việt Nam ¹¹³

Hội đồng Quốc gia về Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực

Hội đồng Quốc gia về Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực do Thủ tướng chủ trì và Phó Thủ tướng đóng vai trò là Phó chủ tịch. Trong giai đoạn 2016-2021, Hội đồng sẽ có 28 thành viên bao gồm 05 người đến từ chính phủ, 10 đại diện từ các trường đại học, 2 đại diện cho lĩnh vực nghiên cứu, 02 đại diện đến từ Quốc hội, 03 đại diện đến từ các tập đoàn, 02 đại diện đến từ hiệp hội nghề nghiệp (Hiệp hội Nhà báo Việt Nam và Hội Khuyến học Việt Nam), v.v... Hội đồng tư vấn cho Thủ tướng về các mảng: cải cách giáo dục và đào tạo; thực hiện pháp luật về giáo dục và Khung trình độ quốc gia; các chiến lược và chính sách giáo dục dạy nghề. Hội đồng cũng có chức năng thực hiện các nghiên cứu trong phạm vi của mình.¹¹⁴ Hội đồng nhận được sự hỗ trợ từ sáu tiểu ban về đào tạo nghề, đào tạo thường xuyên và học tập suốt đời cùng với những nội dung khác của đào tạo. Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET) là cơ quan thường trực của Hội đồng và được yêu cầu phải tham vấn các chuyên gia, cộng đồng doanh nghiệp, các tổ chức có năng lực trước khi trình nộp đề xuất tới Hội đồng. Cơ quan thường trực nhận được sự hỗ trợ của Văn phòng Ủy ban do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo thành lập. Văn phòng Ủy ban chỉ có 1 cán bộ làm toàn thời gian.

Các điều khoản pháp lý về sự tham gia của ngành vào phát triển kỹ năng nghề

Chính phủ đã khẳng định việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quan trọng mang tính chiến lược và cấp thiết phải thành lập một cơ chế đảm bảo kết nối chặt chẽ giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo.¹¹⁵ Bộ luật lao động có một chương về “Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề” theo đó mô tả các trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc đào tạo và nâng cao kỹ năng nghề thông qua việc đảm bảo:

- (i) điều kiện đối với người lao động để được tham gia vay lãi suất thấp chi trả cho các khóa phát triển kỹ năng nghề;
- (ii) điều khoản về đào tạo tại các công ty dành cho người lao động và cơ hội cho doanh nghiệp chuyển đổi chi phí đào tạo vào giá thành sản phẩm và dịch vụ;

¹¹³ Dựa trên báo cáo của Nguyễn Q. Việt viết cho ILO.

¹¹⁴ Quyết định 337/QĐ-TTg về Việc thành lập Hội đồng Quốc gia về Đào tạo và Phát triển nguồn nhân lực cho giai đoạn 2016-2021.

¹¹⁵ Chiến lược Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam 2011-2020

(iii) điều khoản về đào tạo nghề miễn phí thông qua các dự án hỗ trợ một số lao động thuộc nhóm yếu thế.

Luật Dạy nghề có quy định:

- Các tổ chức chính trị-xã hội, các tổ chức xã hội, các tổ chức xã hội nghề nghiệp trong phạm vi của mình có trách nhiệm tham gia cùng với chính phủ trong việc xây dựng các chính sách, chiến lược, kế hoạch về đào tạo nghề và giám sát quá trình thực hiện;
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), các hiệp hội doanh nghiệp, các hiệp hội nghề được mời tham dự vào việc xây dựng và phê chuẩn khung đào tạo nghề quốc gia.

Có ý kiến cho rằng điểm yếu lớn nhất của phát triển kỹ năng nghề tại Việt Nam liên quan đến việc thiếu đào tạo dựa vào doanh nghiệp. Mặc dù vậy, những điều khoản pháp lý ở trên và sự công nhận thiếu hụt kỹ năng trong nước, mức độ gắn kết thấp của doanh nghiệp với đào tạo nghề và chủ yếu thực hiện ở các công ty lớn và tập đoàn nước ngoài. Mặc dù việc học nghề được công nhận trong Luật Giáo dục nghề nghiệp, hoạt động này vẫn chưa được thực hiện chủ động tại các công ty. Dù luật pháp cho phép giảm trừ chi phí đào tạo và tổng lợi nhuận trước thuế, biện pháp này vẫn chưa thực sự thuyết phục các công ty tham gia đào tạo.

Vai trò của các hiệp hội ngành và nghề nghiệp

Các ngành tại Việt Nam vẫn còn chưa có sự chuẩn bị để xây dựng các chính sách và chiến lược ngành trong phạm vi đào tạo kỹ năng nghề. Cho đến nay, không có một cơ quan nào trong toàn ngành hoặc cơ quan riêng lẻ của chủ lao động và người lao động có chức năng phát triển kỹ năng nghề đã được thành lập. Một trong số những lý do được đưa ra là những cơ quan chuyên về phát triển kỹ năng nghề chưa được nhắc đến trong bất kỳ một chính sách hay quy định nào. Ngược lại, có những điều khoản pháp lý về thiết lập doanh nghiệp và hiệp hội nghề nghiệp cấp quốc gia, cấp vùng hoặc địa phương.¹¹⁶ Có rất nhiều các hiệp hội tương tự, về mặt quy định, có thể đóng vai trò như những tổ chức đối tác tham gia vào trao đổi về phát triển kỹ năng. Một trong số những hiệp hội này đã được mời tham gia phối hợp vào quá trình phát triển các chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, hoặc phát triển các chính sách – chiến lược đào tạo nghề (ví dụ, Hiệp hội Dạy nghề và Nghề công tác xã hội, Hiệp hội các trường Đại học và Cao đẳng Việt Nam). Một số hiệp hội của ngành như Hiệp hội Du lịch Việt Nam và Hiệp hội Thủy sản Cần Thơ đã tham gia tích cực vào việc xây dựng các chuẩn nghề quốc gia. Cả hai hiệp hội đều đóng góp vào quá trình xây dựng giáo trình và cung cấp đào tạo cho người lao động trong ngành liên quan. Tuy nhiên, có ý kiến cho rằng các điều khoản pháp lý về việc vận hành các hiệp hội nghề nghiệp đề cập trong Nghị định nêu trên vẫn còn rất hạn chế.¹¹⁷ Có đề xuất cho rằng việc tăng cường vai trò và trách nhiệm của các hiệp hội nghề nghiệp trong luật có thể cải thiện khả năng vận hành của họ trong việc thực hiện đối thoại xã hội bao gồm cả phát triển kỹ năng với chính phủ trong những năm gần đây.¹¹⁸ Thực tế là luật về các hiệp hội nghề đã được soạn thảo từ nhiều năm trước đây nhưng hiện vẫn chưa được thông qua.

Đối thoại xã hội về phát triển các chuẩn kỹ năng nghề quốc gia và đánh giá kỹ năng

Chính phủ đã bắt đầu giới thiệu các chuẩn nghề quốc gia, và hệ thống đánh giá kỹ năng và cấp chứng chỉ liên quan. Cơ quan đứng đầu trong lĩnh vực này là Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MO-LISA).¹¹⁹ Quá trình xây dựng các chuẩn nghề được thực hiện bởi các bộ phối hợp với các cơ quan và hiệp hội nghề liên quan. Các nhóm nghề được giao cho các bộ và các ngành liên quan. Khoảng 190 hội đồng xây dựng chuẩn kỹ năng nghề được thành lập bởi các Bộ, với mỗi nghề một hội đồng. Nguyên tắc của các hội đồng được dựa vào quy định mà theo đó số thành viên từ các bộ không được vượt quá một nửa số tham gia, trong đó số thành viên còn lại được đề cử nên là chủ lao động, người

¹¹⁶ Nghị định No. 45/2010/ND-CP Ngày 21/04, 2010: Về tổ chức, vận hành và quản lý các hiệp hội.

¹¹⁷ Nghị định No. 45/2010/ND-CP Ngày 21/04, 2010: Về tổ chức, vận hành và quản lý các hiệp hội.

¹¹⁸ <http://www.vusta.vn/vi/news/Lien-hiep-hoi-1733/Nghi-dinh-45-2010-Thuc-tien-trien-khai-va-nhung-van-de-dat-ra-61323.html> 19/12/2017 15:32

¹¹⁹ Thông tư 56/2015/TT-BLĐTBXH: Hướng dẫn xây dựng, phê duyệt và ban hành các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

lao động, các hiệp hội nghề liên quan, các chuyên gia, nhà nghiên cứu. Cho đến nay, các chuẩn kỹ năng nghề được xây dựng cho 190 nghề. Trong quá trình xây dựng chuẩn cho mỗi nghề, bình quân, có khoảng 30 chuyên gia trong ngành tham gia vào quá trình phân tích, đánh giá kỹ năng nghề và tổng hợp cuối cùng và chuẩn cho những ngành sau: Xây dựng, Giao thông, Công nghiệp và Thương mại, Nông nghiệp và Du lịch.

Theo Luật Việc làm, những người được bổ nhiệm từ các bộ và các cơ quan chính phủ nên chủ trì các hội đồng xây dựng các tiêu chuẩn và nộp đề xuất cho MOLISA để đánh giá và phê duyệt. Do các ngành vẫn chưa thành lập được các cơ quan liên ngành về phát triển kỹ năng nghề và chức năng của các hiệp hội doanh nghiệp và nghề còn ở mức rất hạn chế, chính phủ cần đứng ra chỉ đạo việc xây dựng các chuẩn kỹ năng nghề. Một lý do khác dẫn đến vai trò hạn chế của ngành trong đào tạo nghề và đánh giá trình độ đó là các Nhà cung cấp Dịch vụ Đánh giá Kỹ năng nghề Quốc gia (NOSASP) là bên có quyền đánh giá và cấp chứng chỉ sẽ được lựa chọn bởi Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp thuộc MOLISA. 39 thẩm định viên NOSASP chịu trách nhiệm 32 trung tâm đánh giá kỹ năng đã được công nhận gần đây. Phạm vi tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong đánh giá và cấp chứng chỉ vẫn còn hạn chế do thiếu vắng những quy định về chứng chỉ bắt buộc cho một số ngành nghề, công việc. Ví dụ duy nhất và chủ yếu về chứng chỉ bắt buộc là việc làm trong Tập đoàn Than Khoáng sản (VINACOMIN). Thực tế chung về xây dựng các chuẩn nghề và thực hiện đánh giá trình độ trong thị trường lao động Việt Nam rất khác với các quốc gia khác khi trách nhiệm thuộc về các cơ quan của ngành.

Có thể nhận thấy rằng việc phát triển kỹ năng nghề quốc gia ở Việt Nam yêu cầu tăng cường trao đổi và hợp tác giữa các cơ quan chính phủ và các đơn vị của ngành. Ví dụ, việc xây dựng các chiến lược và chính sách đào tạo nghề đang phải chịu thiếu hụt về thông tin do không được thu thập với sự tham gia của các doanh nghiệp phù hợp. Một tiềm năng đáng chú ý khác nữa đang tồn tại trong việc phát triển liên kết giữa chính phủ và các đối tác địa phương trong quá trình đào tạo nghề và tăng cường việc làm tại các quận, huyện. Các hiệp hội ngành nghề có thể và nên tham gia nhiều hơn vào đào tạo nghề và mở rộng việc làm. Việc thảo luận được tiếp nối dựa trên sự thành lập của các hội đồng kỹ năng ngành với trách nhiệm được giao phó là phát triển các chuẩn kỹ năng nghề cho ngành tương ứng của mình.

KẾT LUẬN

Nhu cầu công nhận các lợi ích và chức năng khác nhau của các cơ quan chính phủ và các đối tác liên quan, và để đạt được sự đồng thuận trong việc ra quyết định tập thể với những vấn đề thuộc lợi ích chung chính là cốt lõi của việc quản lý. Phạm vi thảo luận, kết nối và đưa ra quyết định sẽ phụ thuộc vào các đối tác quan tâm, cũng như dựa vào bản chất của vấn đề ở góc độ phát triển kỹ năng và khả năng có việc làm. Báo cáo này đã xác định ba cấp độ tương tác giữa các bên liên quan dưới nhiều dạng thức, dẫn đến những mô hình khác nhau và liên quan đến nhiều nhóm đối tác khác nhau.

Mô hình quản lý quốc gia

Những *vấn đề chung* của ưu tiên quốc gia bao gồm phát triển kỹ năng và chính sách việc làm, các chính sách và chiến lược quốc gia, các sáng kiến phát triển kỹ năng phục vụ đẩy mạnh xuất khẩu, v.v.. cũng như và *vấn đề kỹ thuật* quan trọng và cần thiết như các hệ thống trình độ quốc gia. Đây chính là phạm vi trao đổi và hợp tác giữa các bộ liên quan, các cơ quan chuyên môn, các tổ chức của chủ lao động, và các công đoàn của người lao động. Trong đa số các trường hợp, không phải là tất cả, đối thoại tâm quốc gia về phát triển kỹ năng đã được tổ chức giữa các hội đồng cao cấp quốc gia với sự tham gia của các cơ quan cấp bộ. Một số quốc gia đã giới thiệu một số hội đồng, một cho sơ cấp nghề, một cho đào tạo người trưởng thành. Tại một số quốc gia, chức năng của các hội đồng quốc gia bao gồm cả các vấn đề thị trường lao động và đào tạo kỹ năng nghề. Tại một số quốc gia, những hội đồng này là các cơ quan theo luật định được thành lập dựa trên các luật trao quyền cho những hội đồng này tham gia vào các phiên của quốc hội và trình bày chính thức ý kiến và đề xuất của mình lên chính

phủ. Tại một số quốc gia khác, các cơ quan được thành lập có tầm ảnh hưởng thấp và không gây được ảnh hưởng trong quá trình phát triển kỹ năng nghề.

Điều phối ngành của chính phủ và các bên liên quan

Các vấn đề về đào tạo kỹ năng ngành và việc làm liên quan chủ yếu đến các công ty và người lao động tham gia và các ngành và nghề cụ thể. Nếu chủ lao động và hiệp hội ngành chủ động và sẵn sàng trao đổi, hợp tác trong các hoạt động phát triển kỹ năng nghề trong phạm vi khuôn khổ quốc gia được xác lập dựa trên các chiến lược phát triển kinh tế và nguồn nhân lực cấp quốc gia, thì đây sẽ là lực lượng chính trong mô hình quản lý theo ngành. Những nỗ lực để hỗ trợ Quản trị phát triển kỹ năng trong các ngành nghề đã được thấy ở mọi nơi với kết quả khác nhau. Những quan ngại liên quan đến kỹ năng nghề của ngành cũng khác nhau do bản chất khác nhau của các ngành nghề. Các trình độ chi tiết của ngành và quy trình đánh giá trình độ, ví dụ, ngành xây dựng sẽ hiển nhiên là khác với với ngành hóa chất là ngành tuyển dụng số lượng lớn các kỹ thuật viên có trình độ được cấp bằng. Trong nhiều trường hợp, các đối tác ngành đã đồng ý thành lập các hội đồng kỹ năng nghề của ngành từ đó khẳng định mối quan tâm lâu dài của họ trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, kinh phí sẵn có của các hội đồng ngành lại là một vấn đề cần cân nhắc quyết định phạm vi hoạt động của họ. Các đối tác ngành có thể tham gia vào thảo luận và điều phối các hoạt động dù có hay không có Hội đồng hoặc cả khi không có tài chính hỗ trợ trong trường hợp những yếu tố này cản trở phạm vi hợp tác của họ vào quá trình xây dựng chính sách liên quan đến kỹ năng nghề và việc làm. Nếu Hội đồng ngành được kỳ vọng đưa ra các hoạt động kỹ thuật như phân tích nhu cầu lao động có tay nghề đã tốt nghiệp, xây dựng các chuẩn nghề và trình độ, v.v.. thì tài chính là yếu tố không thể thiếu. Trong một số quốc gia công nghiệp, chính phủ chính là bên cung cấp tài chính cho các cơ quan ngành để thực hiện hầu hết các chức năng nhiệm vụ kỹ thuật này do đây chính là mối quan tâm của quốc gia. Một trong số các giải pháp là việc đưa ra các hợp đồng ràng buộc giữa chính phủ (thông qua bộ chuyên trách) và các đơn vị đào tạo của ngành. Trong trường hợp này, các đơn vị của ngành được coi như sẽ cung cấp các dịch vụ cho chính phủ như thu thập thông tin, xây dựng trình độ, tham vấn các doanh nghiệp, v.v... tuân theo các yêu cầu trong hợp đồng chính thức. Một mô hình tốt hơn có thể kể đến là khi các công ty cũng tài trợ cho hội đồng ngành của mình và sự đóng góp này cho phép họ có thể thực hiện các lợi ích của chủ lao động và người lao động. Việc thành lập các quỹ phát triển kỹ năng ngành bao gồm cả hợp tác chặt chẽ với các đối tác, và thỉnh thoảng với chính phủ, đã cho phép cải thiện năng lực của lực lượng lao động trong ngành một cách đáng kể.

Cấp vùng và địa phương

Việc xây dựng và lồng ghép các chính sách phát triển nguồn nhân lực và kinh tế cấp vùng/địa phương, việc xác định các nhu cầu hiện tại cho lực lượng lao động có kỹ năng đối với các thị trường lao động địa phương và theo dõi những rủi ro của thị trường do thiếu kết nối với các lao động qua đào tạo – đây là những mối bận khoăn của các cơ quan chính quyền cấp vùng, các tổ chức của chủ lao động và người lao động, các hiệp hội nghề nghiệp địa phương, cộng đồng và các cơ sở đào tạo nghề. Tại một số quốc gia công nghiệp, sự phối hợp cấp vùng và địa phương trong mở rộng việc làm và phát triển kỹ năng nghề phụ thuộc vào mức độ phi tập trung của chính phủ. Tại các quốc gia có các hệ thống phát triển kỹ năng nghề tập trung ở mức cao, các cơ sở đào tạo nghề địa phương chỉ báo cáo lên các bộ và cơ quan trung ương những vấn đề gây khó khăn cho hệ thống quản lý kỹ năng và phát triển việc làm địa phương. Điều này gây cản trở quá trình chia sẻ thông tin, điều phối và hành động tập thể giữa cơ quan chính phủ địa phương và các đối tác trong việc đánh giá nhu cầu của lực lượng lao động có kỹ năng và sắp xếp sinh viên đăng ký theo nhu cầu của vùng. Sự điều phối này là cách duy nhất để giảm thiểu các rủi ro cung cấp ngành nghề không phù hợp ở địa phương và tăng khả năng có việc làm của sinh viên tốt nghiệp.

Cuối cùng, những hệ thống quản lý hiệu quả về phát triển kỹ năng và khả năng có việc làm có liên quan đến các cơ quan quản lý đa bên ở tất cả các cấp, có phối hợp với các bộ chuyên trách của chính phủ, các trung tâm và hệ thống đào tạo nghề trong việc thu thập thông tin, soạn thảo các kế hoạch chiến lược, đưa ra các giải pháp phối hợp và thúc đẩy các chính sách về việc làm và phát triển nguồn nhân lực theo ngành và theo vùng. Tuy nhiên, các hội đồng và các ban tham gia vào Quản trị phát

triển kỹ năng không làm việc thay cho các bộ, các đơn vị chuyên môn, và các cơ sở đào tạo nghề hiện đang là các cơ quan thực hiện chịu trách nhiệm cuối cùng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Các công cụ của ILO và UNESCO

1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, ILO, 1948 (No. 87)
2. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Geneva, 2008
3. ILO Recommendation on human resources development: Education, training and lifelong learning (No. 195). 2004;
4. Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development, ILC, ILO, 2008;
5. UNESCO Recommendation concerning technical and vocational education and training (TVET), 2015

Sách và Báo cáo

6. Bridgford J. Trade union involvement in skills development: an international review. ILO. 2017
7. Draft strategy for discussion 2010 – 2030. Human Resource Development South Africa (HRDSA).
8. Good Multilevel Governance for Vocational Education and Training. ETF, 2013.
9. Graham J., B.Amos and T. Plumptre: Principles for Good Governance in the 21st Century . Policy Brief No.15. The Institute on Governance (IOG). Canada. 2003
10. Gasskov. V.: Government interventions in private financing of training. ILO, 2001 Gasskov, V. Eds. Vocational education and training institutions: A management handbook and CD-ROM. ILO. Geneva, 2006
11. Gasskov. V: National Human Resource Development Fund (NHRDF), Bangladesh: Policy Challenges and International Experience of Training Funds. ILO, Dhaka. March 2016
12. Guide méthodologique à usage des CPNE. 2012 (<http://www.fpspp.org/portail/resource/file-center/document/042-00001c-021/>)
13. Graham J., B.Amos and T. Plumptre: Principles for Good Governance in the 21st Century . Policy Brief No.15. The Institute on Governance (IOG). Canada. 2003
14. Houle C.: Governing Boards: Their Nature and Nurture. Jossey -Bass. 1997
15. Ireland's national skills strategy 2025. Department of Education and Skills. Ireland 2016
16. (www.regionalskills.ie)
17. Johansson R. A. Review of National Training Funds. SP Discussion paper 0922. 2009
18. Lempinen, P. Sector skills councils. What? Why? How? Contributing to better VET relevance to the labour market needs. ETF.2013
19. Lempinen, P. Social partners in VET. Position paper. ETF. 2012
20. Mapping vocational education and training governance in Jordan. GEMM Governance for employability in the Mediterranean. ETF.2014
21. Meer.M. van der r and A. van der Meijden: Sectoral training and education funds in the Netherlands – a case of institutional innovation? ILERA-conference, Amsterdam. June 2013.
22. National agreement for skills and workforce development. Council of Australian Governments. 2008
23. NSA. PPP presentation to the Parliamentary Portfolio Committee (MHET). RSA. 02 November 2011
24. Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Final report. Luxembourg. 2012;
25. Pembangunan Sumber Manusia Berhad Act. 2001. Laws of Malaysia Act 612
26. Skills Governance in the EU Member States. Synthesis Report for the EEPO. European Employment Policy Observatory. 2015

27. Sector Councils on Employment and Skills at EU level: Country reports. ECORYS. Rotterdam. 2010
28. Sector Councils on Employment and Skills at EU level: A study into their feasibility and potential impact. ECORYS. Rotterdam. 2010
29. Sectoral training funds in Europe. Cedefop Panorama series; 156. 2008;
30. Services SETA. Annual Report. South Africa. 2014/2015
31. Schedule standard constitution regulations as contemplated in Section 13(1) of the Skills Development Act, 26 Of 2011) of Sector Education and Training Authority. Government Gazette, 11 May 2012
32. Skill needs anticipation: Systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation. ILO. Geneva, 2017.
33. Strengthening inter-ministerial coordination on TVET and skills. ILO.UNESCO. Cambridge Education. September 2017.
34. The national workforce development strategy. Commonwealth of Australia. 2013
35. The power of consultation. The Dutch consultative economy explained. 2015. (www.ser.nl/en/)
36. The Senate Education, Employment and Workplace Relations References Committee. Industry Skills Councils. Report. Australia. 2011 (http://www.aph.gov.au/Senate/committee/eet_ctte/industry_skills_councils/)
37. Vocational education and training in Europe. Netherlands. Report. CEDEFOP.2016

Trang web

38. <https://www.education.ie> (truy cập ngày 9.01.18)
39. <http://hrdcsa.org.za>
40. <http://www.ivet.com.au/a/183.html> (truy cập ngày 3.01.2017)
41. <https://docs.education.gov.au/node/46101> (truy cập ngày 03.01.18)
42. <https://www.education.ie> (truy cập ngày 9.01.18)
43. <http://www.ivet.com.au/a/35.html> (truy cập ngày 04.01.18)
44. <https://www.engineersÚc.org.au/> (truy cập ngày 02.01.2018)