

BẢN TIN

LAO ĐỘNG

VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



SỐ 91

THÁNG 10/2019



VAMAS HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 91

THÁNG 10-2019

Địa chỉ: 55 Nguyễn Khang, Cầu Giấy, HN
ĐT: (024) 37 763 315 - 37 764 625
Email: vamas73nh@gmail.com
Website: www.vamas.com.vn

CHỊU TRÁCH NHIỆM XB:
TS. Nguyễn Lương Trào

BAN BIÊN TẬP:
Phạm Đỗ Nhật Tân
Nguyễn Xuân An

THƯ KÝ:
Phạm Thị Minh Hằng

A. THÔNG TIN VÀ TRAO ĐỔI KINH NGHIỆM LIÊN QUAN HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

***	Việt Nam và ILO kỷ niệm hành trình thế kỷ đấu tranh vì công bằng xã hội	2
VAMAS	Một số vấn đề đặt ra khi soạn thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật đưa NLĐ VN đi làm việc ở NN theo HĐ liên quan tới NLĐ đi làm việc ở NN	4
CHRISTINE NESBITT	Kiểu hối của NLĐ di cư	9
***	Chương trình lao động thời vụ Hàn Quốc	11
***	Philippin: Chương trình hỗ trợ phúc lợi, việc làm, pháp lý và sinh kế	12

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Có trên 100.000 lao động VN đi làm việc ở nước ngoài trong 09 tháng đầu năm 2019	14
GIA AN	Di cư lao động Châu Á	16
NGUYỄN HỒNG DUYÊN	Vài nét mới tại Công ty Hoàng Long CMS trong công tác phát triển thị trường và đào tạo NLĐ	18
***	Huyện Thọ Xuân điểm sáng trong công tác XKLĐ	22
***	Quyết định số 27/2019/QĐ-TTg ngày 09-09-2019 của Thủ tướng CP về tín dụng đối với NLĐ tại huyện nghèo đi làm việc ở NN theo HĐ đến năm 2020	24

Việt Nam và ILO

KỶ NIỆM HÀNH TRÌNH THẾ KỶ ĐẤU TRANH VÌ CÔNG BẰNG XÃ HỘI

Con đường với nhiều điểm giao thoa giữa hai bên khởi đầu từ Hội nghị Hòa bình Paris năm 1919.

Ngày 27/8, tại Hà Nội đã diễn ra Lễ kỷ niệm 100 năm thành lập ILO và cùng đánh giá về những giá trị mang tính thời đại của những tương đồng trong tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh và các nhà sáng lập ILO. Sự kiện do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (HTX) và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) phối hợp với ILO tổ chức vào thời điểm ILO đánh dấu một thế kỷ tồn tại và Việt Nam đang nhìn lại 50 năm thực hiện di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh.

Hành trình với nhiều điểm song trùng giữa hai bên bắt đầu tại Hội nghị Hòa bình Paris vào năm 1919. Tại đó ILO được thành lập sau Chiến tranh Thế giới thứ Nhất. Cũng tại đây Chủ tịch Hồ Chí Minh đã gửi bản Yêu sách của người dân Việt Nam tới các đoàn đại biểu tham dự Hội nghị.

Đó là bức thư nổi tiếng đòi quyền được “tự quyết”, cùng với nhiều quyền khác, trong đó có quyền “tự do hội họp”, “học tập”, và “thành lập các trường kỹ thuật và chuyên nghiệp”. Bản yêu sách này đặc biệt tương đồng với Lời nói đầu của Hiến chương ILO – đòi hỏi “công nhận nguyên tắc tự do hiệp hội, tổ chức giáo dục kỹ thuật và dạy nghề”.

Kể từ khi Việt Nam tái gia nhập ILO năm 1992, ILO đã luôn đồng hành cùng Chính phủ,

tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động, hỗ trợ Việt Nam trong quá trình đổi mới và xây dựng một đất nước hiện đại, thịnh vượng, đảm bảo việc làm thỏa đáng cho mọi người.

Ngày nay, hành trình hướng tới công bằng xã hội của Việt Nam và ILO vẫn tiếp tục giao thoa. Vào tháng 7 vừa qua, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước cơ bản số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, và Việt Nam hiện đang trong quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động theo hướng phù hợp với Tuyên bố của ILO năm 1998 về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động.

“Công ước cơ bản số 98 của ILO về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể là một tiêu chuẩn lao động quốc tế quan trọng sẽ giúp Việt Nam đẩy mạnh đổi mới quan hệ lao động và hoàn thiện Bộ luật Lao động”- Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam phát biểu tại buổi lễ. Theo Phó Thủ tướng, Việt Nam và ILO gặp nhau ở ý chí và hành động nhằm thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa và tiến bộ dựa trên các nguyên tắc cơ bản của ILO.

Phát biểu tại buổi lễ, Phó Tổng Giám đốc ILO, bà Deborah Greenfield, nhấn mạnh vai trò của các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động đối với Việt Nam.

“Việc tuân thủ Tuyên bố năm 1998 - không chỉ về mặt luật pháp mà còn trong thực tiễn, đã trở thành nền tảng của các Hiệp định Thương mại Tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA. Lợi

ích của toàn cầu hóa và tiến lên những nấc thang cao hơn trong chuỗi cung ứng toàn cầu chỉ có thể đạt được khi việc làm thỏa đáng trở thành mục tiêu của Việt Nam,” bà cho biết.

Vào bối cảnh ILO chuẩn bị bước sang thế kỷ thứ hai, các thành viên của Tổ chức đã thông qua Tuyên bố Thế kỷ về Tương lai việc làm vào tháng 6/2019, kêu gọi toàn thế giới hành động để đảm bảo là mọi người đều được hưởng lợi từ thế giới việc làm đang thay đổi.

“Tuyên bố Thế kỷ cũng một lần nữa khẳng định rằng quan hệ việc làm vẫn giữ vai trò quan trọng rằng tất cả người lao động cần có được sự bảo vệ mà họ cần, tăng trưởng kinh tế cần phải bền vững, bao trùm và hướng tới thúc đẩy việc làm đầy đủ và thỏa đáng”- Phó Tổng Giám đốc ILO phát biểu.

Tương lai việc làm đang mang lại những triển vọng to lớn để Việt Nam tiếp tục tăng trưởng kinh tế và cơ hội trở thành quốc gia có thu nhập trung bình cao hơn.

“Trong kỷ nguyên phát triển mới này, các lý tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về lao động và sứ mệnh của ILO vẫn còn nguyên giá trị và sẽ được hiện thực hóa trong nền kinh tế thị trường khi Việt Nam hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu với các nguyên tắc định hướng về phát triển bền vững, bao trùm, không để ai bị bỏ lại phía sau”, Bộ trưởng LĐTBXH, Đào Ngọc Dung, nhấn mạnh trong bài phát biểu.

Quan điểm này đã được khẳng định trong tuyên bố ba bên, giữa Bộ LĐTBXH (đại diện cho Chính phủ), TLĐLĐVN (đại diện cho người lao động), VCCI và Liên minh HTX (đại diện cho người sử dụng lao động) nhằm đánh dấu 100 năm hành trình của Chủ tịch Hồ Chí Minh và ILO hướng tới công bằng xã hội.

Tuyên bố có đoạn: “*Những tư tưởng đó vẫn*

tiếp tục soi sáng trên con đường Việt Nam đổi mới và hội nhập thông qua việc hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, đầu tư vào con người với cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm trong tương lai việc làm, đổi mới công tác giáo dục và dạy nghề, cải cách hệ thống bảo hiểm xã hội, chú trọng việc nâng cao năng suất và phát triển doanh nghiệp bền vững, nâng cao năng lực của các chủ thể để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ”.

Tuyên bố cũng tái khẳng định: “Là một thành viên có trách nhiệm của ILO, Việt Nam cam kết tôn trọng, thúc đẩy và áp dụng những tiêu chuẩn lao động quốc tế, bao gồm những tiêu chuẩn lao động được nêu trong Tuyên bố năm 1998 của ILO về Những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, phù hợp với thực tiễn phát triển của Việt Nam”.

Giám đốc ILO Việt Nam, TS Chang-Hee Lee, hoan nghênh Tuyên bố ba bên, ông cho rằng “Vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động đang ngày càng quan trọng hơn bao giờ hết khi Việt Nam hướng tới trở thành quốc gia có thu nhập trung bình cao và thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc”.

“ILO có cấu trúc đặc biệt và duy nhất, như Tổng thống Hoa Kỳ Franklin Roosevelt từng gọi là ‘một hoài bão đã trở thành hiện thực’ - hoài bão về các Chính phủ cùng đại diện của người lao động và người sử dụng lao động đưa ra quyết sách chung về điều kiện lao động cần thiết để có được hòa bình và công bằng xã hội”.

“Tôi vui mừng chứng kiến mối quan hệ đối tác ba bên đó khởi sắc tại Việt Nam và hi vọng mối quan hệ hợp tác hiệu quả giữa Bộ LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI, Liên minh HTX sẽ tiếp tục định hình một tương lai việc làm công bằng và bao trùm cho đất nước”- ông nói. □

Một số vấn đề đặt ra khi soạn thảo Luật sửa đổi, bổ sung **MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT ĐƯA NLD VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI** *theo hợp đồng liên quan tới người lao động đi làm việc ở nước ngoài*

VAMAS

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2007.

Triển khai nhiệm vụ soạn thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức tiến hành tổng kết đánh giá tình hình 10 năm (2007-2017) thực hiện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Trong đó, nhiều nội dung đã tổng hợp được ý kiến của cộng đồng doanh nghiệp; Tuy nhiên cũng còn có nội dung cần tiếp tục có sự nghiên cứu chỉnh sửa, bổ sung cho có căn cứ khoa học, thực tiễn, khả thi hơn, liên quan tới công tác quản lý nhà nước thuộc lĩnh vực này.

Dưới đây xin nêu một số nội dung liên quan tới người lao động đi làm việc ở nước ngoài để các doanh nghiệp tiếp tục nghiên cứu đóng góp ý kiến. Mọi ý kiến tham gia xin gửi bằng văn bản và bản mềm đến Hiệp hội theo địa chỉ: vamas73nh@gmail.com

KHÁI QUÁT

Ước tính có khoảng 500 nghìn lao động Việt Nam đang làm việc ở khoảng 40 quốc gia, vùng lãnh thổ trên thế giới, với khoảng 30 ngành nghề khác nhau từ lao động giản đơn đến lao động kỹ thuật cao và chuyên gia. Tuy nhiên, đa số lao động này được đưa đi qua các doanh

NGHIỆP HOẠT ĐỘNG DỊCH VỤ CÒN ĐI LÀM VIỆC THEO CÁC HÌNH THỨC KHÁC RẤT ÍT¹.

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân mà Luật quy định là hình thức mới, chưa phổ biến trong giai đoạn ban hành Luật nhưng lại phát triển nhanh trong những năm gần đây và sẽ trở thành xu hướng lớn khi mà chúng ta hội nhập sâu và khi chúng ta thực hiện một ASEAN thống nhất. Quy định này đã tạo điều kiện cho hàng nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là lao động có trình độ cao.

- Số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng (Xem Bảng 1). Giai đoạn 2007 -2017 đã có trên 1 triệu người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bình quân mỗi năm có khoảng 93.000 người đi nước ngoài làm việc, chiếm 7% số người được giải quyết việc làm mới của cả nước. Đặc biệt trong những năm gần đây số lao động đi làm việc tại các thị trường có thu nhập cao và ổn định như Nhật Bản, Đài Loan tăng lên đáng kể. Về cơ cấu giới tính, tỷ lệ lao động nữ tăng dần, giai đoạn 2001 – 2006 tỷ lệ lao động nữ chỉ chiếm khoảng 10 -15% trong tổng số lao động, đến thời kỳ 2007 – 2017, tỷ lệ này là khoảng 33,51%. Sự gia tăng lao động nữ trong cơ cấu lao động đi làm việc ở nước ngoài là một biểu hiện tích cực, góp phần cải thiện vị thế và tính chủ động tham gia vào thị trường lao động quốc tế của lao động nữ. Đây cũng là vấn

¹Các hình thức đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định của Điều 6 gồm: với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ, tổ chức sự nghiệp được cấp Giấy phép; với doanh nghiệp trúng thầu, nhận thầu hoặc tổ chức, cá nhân đầu tư ra nước ngoài có đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; thực tập nâng cao tay nghề và hợp đồng cá nhân.

Bảng 1: Quy mô lao động đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2007 – 2017

Đơn vị: người lao động

Năm	Tổng số	Đài Loan	Nhật Bản	Hàn Quốc	Malaysia	Khác
2007	85020	23640	5517	12187	26704	16972
2008	86990	31631	6142	18141	7810	23266
2009	73028	17766	4740	6451	2084	41987
2010	85546	28499	4913	8628	11741	31765
2011	88298	38796	6985	15214	9977	17326
2012	80320	30533	8775	9228	9298	22486
2013	88155	46368	9686	5446	7564	19091
2014	106840	62124	19766	7242	5139	12569
2015	115980	67121	27010	6019	7354	8476
2016	126296	68244	39938	8482	2079	7553
2017	134751	66926	54504	5178	1551	6592
Tổng số	1.030.986	481.648	187.976	102.216	91.301	167.845

Nguồn: Thống kê DOLAB

để cần quan tâm về khía cạnh giới từ nhiều góc độ xã hội khác nhau, nhất là tác động đối với gia đình, văn hóa và lối sống gắn với lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Người lao động làm việc chủ yếu trong các lĩnh vực xây dựng, sản xuất chế tạo (cơ khí, may mặc, giấy da, lắp ráp điện tử v.v...), giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh, nông nghiệp, thủy sản,... với yêu cầu trình độ không cao.

- Nhìn chung, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được các quốc gia tiếp nhận, người sử dụng lao động đánh giá tốt: khéo tay, cần cù, khả năng nắm bắt công việc nhanh, ham học hỏi, sáng tạo, năng động, làm việc năng suất, chất lượng. Một số quốc gia như Hàn Quốc, Nhật Bản ghi nhận lao động Việt Nam ở vị trí cao so với lao động các nước khác.

- Chất lượng lao động còn hạn chế và không đồng đều, thậm chí chất lượng có chiều hướng giảm sút, ý thức làm việc chưa cao chưa đáp ứng với yêu cầu của các thị trường về trình độ tay nghề, ngoại ngữ, ý thức, tác phong làm việc, khả năng bỏ trốn²...; Ý thức chấp hành các quy

định pháp luật của người lao động, mà cụ thể là việc chấp hành kỷ luật lao động, nội quy nơi làm việc, các cam kết trong hợp đồng lao động, hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài còn thấp. Việc tự ý chuyển chủ sử dụng lao động, bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp, ở lại cư trú bất hợp pháp sau khi hết hạn hợp đồng, không tuân thủ quy định nơi làm việc và nơi sinh sống, trộm cắp, đánh nhau, sử dụng rượu bia không đúng quy định.... là tình trạng khá phổ biến của người lao động Việt Nam ở hầu hết các thị trường. Những sai phạm này của người lao động đã ảnh hưởng rất lớn đến việc duy trì và phát triển thị trường tiếp nhận lao động. Nghiêm trọng hơn, tình trạng này đã dẫn đến việc dừng tiếp nhận lao động tại Hàn Quốc và dừng tiếp nhận một số ngành nghề tại thị trường Đài Loan. Việc khôi phục lại những thị trường này gặp rất nhiều khó khăn (Như ở thị trường Đài Loan phải mất 10 năm mới tiếp nhận trở lại lao động nghề giúp việc gia đình, Hàn Quốc sau 03 năm mới tiếp nhận trở lại lao động Việt Nam nhưng với số lượng giảm đi rất nhiều). Báo cáo tổng kết thi hành Luật 72 của

² Tổng hợp báo cáo thi hành Luật của 104 doanh nghiệp.

doanh nghiệp³, 46/54 ý kiến đánh giá người lao động có ý thức chung tốt; 30/52 ý kiến cho rằng trình độ tay nghề của người lao động đủ để làm việc; 5/17 ý kiến nhận xét trình độ ngoại ngữ của người lao động đáp ứng được công việc và giao tiếp; 60/98 cho rằng ý thức chấp hành kỷ luật và pháp luật nước sở tại của người lao động tốt. Bên cạnh đó, 8/54 ý kiến cho rằng ý thức đạo đức của người lao động chưa tốt, 38/98 ý kiến nhận xét ý thức chấp hành kỷ luật lao động tại nước sở tại còn kém, đặc biệt có tình trạng dễ bị lôi kéo vi phạm pháp luật nước sở tại, chơi bời, cờ bạc, uống rượu, đánh nhau, trộm cắp, bỏ trốn, đình công, gây mất an ninh trật tự, về nước trước hạn.

Tình trạng người lao động Việt Nam thiếu ý thức chấp hành pháp luật do thiếu kiến thức về Luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và pháp luật nước sở tại dẫn đến số lượng lao động Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng không về nước có chiều hướng tăng. Đây là một cản trở lớn đối với việc duy trì và mở thị trường, đặc biệt tại Hàn Quốc và Đài Loan.

Lao động ra nước ngoài làm việc thường có thu nhập cao và ổn định hơn so với làm việc trong nước cùng ngành nghề, trình độ. Bình quân thu nhập (kể cả làm thêm) của người lao động đi làm việc ở nước ngoài là 400 - 600 USD/tháng ở thị trường Trung Đông, 700 - 800 USD/tháng ở thị trường Đài Loan (Trung Quốc), 1000 - 1200 USD/tháng ở thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản. Việt Nam trở thành một trong số những nước có lượng kiều hối lớn từ người lao động ở nước ngoài gửi về. Theo ước tính không đầy đủ, hàng năm lượng tiền người lao động gửi về nước khoảng 2 - 2,5 tỷ đô la thông qua nhiều kênh khác nhau như gửi qua các ngân hàng thương mại, qua công ty môi giới, phái cử hoặc người thân, bạn bè và cả dịch vụ tự phát của chính người lao động hoặc các cá nhân khác. Tại

một số tỉnh có số lượng lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài, có năm lượng tiền người lao động gửi về nước xấp xỉ bằng tổng thu ngân sách toàn tỉnh⁴. Ngoài việc nâng cao thu nhập cho bản thân và gia đình, người lao động có thêm và được nâng cao tay nghề, tự tích lũy được kinh nghiệm làm việc, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật và trình độ ngoại ngữ. Đây là tiền đề vững chắc để người lao động có thể tìm được công việc phù hợp sau khi trở về nước.

Bên cạnh những tác động kinh tế tích cực do người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng mang lại đối với hộ gia đình và địa phương, hộ gia đình còn có sự cải thiện rõ rệt về phúc lợi xã hội và bình đẳng giới. Kết quả nghiên cứu cho thấy, trẻ em trong các hộ gia đình này có cơ hội học tập nhiều hơn do bố hoặc mẹ gửi tiền về đầu tư cho con cái học hành. Thái độ và quan điểm về bình đẳng giới của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng đã có sự thay đổi và nâng cao hơn so với trước khi đi⁵. Đáng quan tâm hơn là có tới 90% người lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về đã có thái độ quan tâm hơn tới việc bảo tồn văn hóa và lối sống tốt đẹp của người Việt Nam. Trong các mối quan hệ của gia đình, cộng đồng NLD đi làm việc ở nước ngoài trở về vẫn còn những vấn đề bất cập, trong đó bao gồm định kiến giới và phân biệt đối xử về giới còn tồn tại khá nặng nề trong các gia đình, trong cộng đồng xã hội, nhất là ở nông thôn, về cách nhìn

⁴Theo báo cáo của UBND tỉnh Phú Thọ, từ năm 2007 đến tháng 6/2010, số tiền người lao động tại tỉnh gửi về nước qua tài khoản ngân hàng tại tỉnh khoảng 98 triệu USD, tương đương 1.863 tỷ VNĐ, bình quân mỗi năm khoảng 500 - 600 tỷ VNĐ.

⁵Kết quả nghiên cứu của PGS. TS Đặng Nguyên Anh và cộng sự cho thấy: 90% người lao động đi làm việc ở nước ngoài trở về cho biết việc sinh sống tại nước ngoài giúp họ nhận thức được sự cần thiết của các nỗ lực về bình đẳng giới và 72% đã quan tâm nhiều hơn tới việc cải thiện bình đẳng giới (Báo cáo Nghiên cứu đánh giá tác động kinh tế - xã hội của di cư quốc tế tại Việt Nam tại Tọa đàm chuyên gia của Ủy ban về các vấn đề xã hội, ngày 25/8/2010).

³Tổng hợp báo cáo thi hành Luật của 104 doanh nghiệp.

nhận khác nhau giữa phụ nữ khi đi làm việc ở nước ngoài⁶.

Bên cạnh nguyên nhân do chi phí xuất cảnh cao, người lao động không được bồi dưỡng kiến thức cần thiết đầy đủ thì các tác động từ thị trường lao động như việc nền kinh tế chưa hồi phục dẫn đến người lao động không hài lòng với công việc hiện tại, muốn bỏ ra ngoài để có thu nhập cao hơn, trong khi đó việc xử phạt người lao động Việt Nam vi phạm Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/08/2013 vẫn chưa được thực hiện triệt để, thiếu tính răn đe đối với người lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài.

MẤT ĐƯỢC

Những quy định của Luật đã tạo điều kiện để người lao động được tiếp cận với những thông tin chính thống trong tìm kiếm thị trường đi làm việc ở nước ngoài, nhiều thủ tục hành chính được đơn giản hóa tạo điều kiện thuận lợi trong việc chuẩn bị hồ sơ giấy tờ, từ đó mở ra nhiều cơ hội đi làm việc ở nước ngoài của người lao động. Phần lớn người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã đáp ứng đúng yêu cầu, điều kiện của Luật.

MẤT HẠN CHẾ

- Các quy định của Luật về điều kiện và hồ sơ còn có những nội dung chưa chặt chẽ dẫn đến việc người lao động lợi dụng để khai man các thông số về nhân thân để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và chủ sử dụng lao động (như thay đổi về độ tuổi, trình độ học vấn, trình độ tay nghề, thay đổi về kết quả khám sức khỏe...).

- Những quy định về bảo lãnh của Luật không còn phù hợp với quy định về bảo lãnh trong Bộ luật dân sự năm 2015.

- Theo báo cáo tổng kết thi hành Luật, một số doanh nghiệp nhận định có quy định, có thủ tục, hồ sơ doanh nghiệp rất khó thực hiện hoặc không thể thực hiện đối với người lao động như ký thanh lý hợp đồng khi người lao động

về nước; bồi thường khi người lao động vì lý do kiểm tra sức khỏe khi mới nhập cảnh phải về nước; khó có thể phạt bản thân người lao động (hoặc gia đình) khi người lao động bỏ trốn, vi phạm pháp luật, nội quy nước sở tại, trong khi đó quy định nước sở tại không cho thu tiền ký quỹ (đặt cọc) và ngay cả đối tác cũng phản đối việc doanh nghiệp thu tiền ký quỹ và gia đình, người lao động không muốn nộp tiền ký quỹ.

- Luật bảo hiểm xã hội năm 2016 đã bổ sung đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là “người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” với mức đóng hàng tháng bằng 22% mức tiền lương tháng đóng BHXH của người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài (nếu trước đó đã tham gia đóng BHXH), và bằng 22% của 2 lần mức lương cơ sở đối với người chưa tham gia bảo hiểm. Đây là mức phí rất lớn đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đa phần đối tượng đi XKLD đều chưa tham gia đóng BHXH ở trong nước, còn nếu là đối tượng đã tham gia thì NLĐ chỉ phải đóng 8% mức lương (còn lại do người sử dụng lao động đóng). Ngoài ra, luật cũng chưa quy định cụ thể về việc người lao động sau khi về nước sẽ được hưởng quyền lợi về BHXH như thế nào vì thời gian đóng BHXH chưa đủ so với quy định của Luật BHXH. Xuất phát từ thực tế giai đoạn từ năm 2002 trở về trước tất cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã tham gia mua BHXH bắt buộc. Trong quá trình thực hiện thấy rõ những bất cập như đây là đối tượng đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, thời gian đóng BHXH không thường xuyên liên tục, do vậy không bảo vệ được quyền lợi của NLĐ khi tham gia BHXH. Bởi vậy, sau năm 2002, đã thay đổi quy định, không bắt buộc tất cả người lao động tham gia mua BHXH.

- Luật về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chủ yếu áp dụng cho lao động trên bờ nên khi áp dụng với đối tượng là lao động thuyền viên tàu vận tải có nhiều điểm không phù hợp.

- Cho đến nay, các quy định xử phạt người lao động không có tính thực thi, không có tác dụng răn đe hay giảm tỷ lệ lao động bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp.

⁶ Báo cáo giám sát của Quốc hội năm 2010.

- Vẫn còn trường hợp người lao động có tiền án, tiền sự cố tình làm giả hồ sơ để đi làm việc ở nước ngoài mà doanh nghiệp và các cơ quan do chưa có sự phối hợp chặt chẽ nên không phát hiện ra.

- Người lao động còn ỷ lại, chưa chủ động thực hiện đúng các nghĩa vụ của mình để đi làm việc ở nước ngoài, chưa thể tự giải quyết và chưa biết cách giải quyết những phát sinh trong công việc và trong cuộc sống. Khi có phát sinh tranh chấp thường phản ứng bằng cách nghỉ việc, bỏ việc hoặc đình công trái quy định của nước tiếp nhận.

- Những quy định về điều kiện, nội dung hợp đồng và việc đăng ký hợp đồng cá nhân của Luật chưa thực sự phù hợp và không thể áp dụng được với lao động tại các tỉnh có đường biên giới, lao động thời vụ - một hình thức đi làm việc ở nước ngoài khá phổ biến của các địa phương và cũng không phù hợp với lao động đi làm việc ở những nước có chính sách cấp visa dễ dàng.

Thời gian qua, mỗi năm có hàng vạn người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (Ma Cao, Cộng hòa Síp, Angola, Trung quốc, Thái Lan, Lào, Campuchia, Liên bang Nga...), nhưng không đăng ký hợp đồng với Sở Lao động-Thương binh và Xã hội địa phương và cũng không báo cáo cơ quan đại diện ngoại giao khi sang làm việc tại nước sở tại. Dẫn đến tình trạng chính quyền địa phương, cơ quan quản lý nhà nước không thể kiểm soát và quản lý được người lao động ra nước ngoài làm việc theo hình thức này, không chủ động bảo hộ được quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài...

ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ

1. Nghiên cứu quy định cụ thể các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động làm căn cứ để các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài tiến hành thanh lý hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Sửa đổi những quy định về bảo lãnh cho phù hợp với những quy định của Bộ luật dân sự năm 2015.

3. Rà soát, sửa đổi những quy định về điều

kiện và hồ sơ để người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hướng đơn giản hóa nhưng cũng hạn chế sự lợi dụng để làm giả hồ sơ.

4. Rà soát, sửa đổi các quy định có liên quan đến quyền công dân của Luật cho phù hợp với Hiến pháp năm 2013 và tiệm cận với các công ước quốc tế về lao động di cư.

5. Sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động theo hướng bình đẳng với quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp; tăng trách nhiệm, nghĩa vụ và tính chủ động thực hiện hợp đồng của người lao động, đồng thời quy định rõ các chế tài xử phạt tương ứng với nghĩa vụ thực hiện hợp đồng của người lao động.

6. Có đủ chế tài để khởi kiện người lao động và người bảo lãnh cho người lao động, bắt buộc người lao động phải nộp phạt theo quy định của pháp luật.

7. Quy định cụ thể đối với người lao động sau khi trở về phải thông báo với chính quyền địa phương nơi cư trú để kịp thời cập nhật thông tin và hỗ trợ người lao động tìm kiếm việc làm.

8. Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung những quy định về lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức cá nhân cho phù hợp với đặc điểm và trình độ của từng nhóm đối tượng.

9. Sửa đổi, bổ sung các quy định nhằm thực hiện phân cấp cho chính quyền địa phương tổ chức đăng ký và quản lý lao động đi theo hình thức hợp đồng cá nhân.

10. Nghiên cứu để đưa nội dung bảo hiểm xã hội vào các hiệp định song phương với các nước tiếp nhận lao động Việt Nam. Đồng thời đề nghị bỏ quy định BHXH bắt buộc đối với NLD đi làm việc ở nước ngoài trong luật BHXH do bất hợp lý, không khả thi và trùng chéo (có thể dẫn đến NLD phải đóng BH hưu trí 2 lần cả ở nước ngoài và trong nước ở thời điểm khó khăn).

11. Quy định trách nhiệm cá nhân người lao động trong việc không tuân thủ đúng cam kết về thời hạn làm việc ở nước ngoài theo đúng hợp đồng lao động, hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài đã ký kết sau khi người đó trở về nước. □

KIỀU HỐI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ

CHRISTINE NESBITT

Ngày 16 tháng 6 hàng năm được chọn là ngày Quốc tế kiều hối gia đình (International Day of family) để ghi nhận sự đóng góp lớn lao của người lao động di cư cho gia đình và cộng đồng của họ ở quê nhà.

Dưới đây là tám điều nói về tác dụng hết sức có ý nghĩa của những khoản tiền chuyển về của người lao động di cư về quê nhà đã góp phần mang lại sự phát triển bền vững trên toàn thế giới:

1. Khoảng một trong chín người trên toàn cầu được hỗ trợ bởi các khoản tiền được gửi về nhà bởi những người lao động di cư

Hiện tại, khoảng một tỷ người trên thế giới - hoặc một phần bảy - có liên quan đến chuyển tiền, bằng cách gửi hoặc nhận chúng. Khoảng 800 triệu người trên thế giới - hoặc một trong chín người dân là những người nhận được những dòng tiền này được gửi bởi các thành viên gia đình họ đã di cư để làm việc.

2. Những gì người di cư gửi về nhà chỉ chiếm 15% những gì họ kiếm được

Trung bình, người lao động di cư gửi về nhà từ 200 đến 300 đô la Mỹ hàng tháng hoặc hai tháng. Con số này chỉ chiếm 15% số tiền họ kiếm được: phần còn lại 85% - ở lại các quốc gia nơi họ thực sự kiếm được tiền và được đưa vào nền kinh tế địa phương hoặc trong tài khoản tiết kiệm của họ.

3. Lệ phí chuyển tiền còn đắt

Các giao dịch chuyển tiền quốc tế này có xu hướng tốn kém: trung bình, trên toàn cầu, chuyển đổi tiền tệ và lệ phí lên tới 7% tổng số tiền được gửi. Để đảm bảo rằng các khoản tiền có thể được đưa vào mục đích tốt hơn, các quốc gia đang hướng tới mục tiêu giảm xuống dưới 3% chi phí giao dịch của chuyển tiền di cư vào năm 2030.

Những đổi mới kỹ thuật, đặc biệt là các công nghệ di động, số hóa về cơ bản có thể biến đổi thị trường, cùng với một môi trường pháp lý thuận lợi hơn.

4. Số tiền nhận được là chìa khóa giúp hàng triệu người thoát nghèo

Mặc dù số tiền được gửi chỉ chiếm 15% số tiền mà người di cư kiếm được ở nước sở tại, nhưng đây thường là một phần chính trong tổng thu nhập của một hộ gia đình ở các quốc gia xuất cư và là nguồn sống của hàng triệu gia đình.

"Đó không phải là nói về số tiền được gửi về nhà, mà điều quan trọng là tác động của các khoản tiền gửi đến cuộc sống của mọi người", ông Gilbert F. Hounbo, Chủ tịch Quỹ Phát triển Nông nghiệp Quốc tế, IFAD. Giải thích Số tiền nhỏ 200 hoặc 300 đô la mà mỗi người di cư gửi về nhà chiếm khoảng 60% thu nhập hộ gia đình và điều này tạo ra sự khác biệt lớn trong cuộc sống của họ và cộng đồng nơi họ sinh sống.

Người ta ước tính rằng ba phần tư kiều hối được sử dụng để trang trải những thứ thiết yếu: lương thực, thực phẩm, trang trải chi phí y tế, học phí hoặc chi phí nhà ở. Ngoài ra, trong thời kỳ khủng hoảng, người lao động di cư có xu hướng gửi thêm tiền về nhà để bù đắp mất mùa hoặc các trường hợp khẩn cấp gia đình.

Phần còn lại, khoảng 25% kiều hối - khoảng hơn 100 tỷ đô la mỗi năm - có thể được tiết kiệm hoặc đầu tư vào xây dựng hoặc vào các hoạt động tạo thu nhập, việc làm và chuyển đổi nền kinh tế, đặc biệt là ở khu vực nông thôn.

5. Kiều hối có thể giúp đạt được ít nhất bảy trong số 17 mục tiêu của chương trình nghị sự phát triển bền vững

Khi người di cư gửi tiền về nước, họ đóng góp vào một số mục tiêu được đặt ra trong Chương

trình nghị sự phát triển bền vững năm 2030. Cụ thể: SDG 1, Không nghèo; SDG 2, Không đói; SDG 3, Sức khỏe tốt và Hạnh phúc; SDG 4, Chất lượng giáo dục; SDG 6, Nước sạch và Vệ sinh; SDG 8, công việc thuận lợi và tăng trưởng kinh tế; và SDG 10, Giảm bất bình đẳng.

Nếu xu hướng hiện tại tiếp tục, giữa năm 2015 và 2030, khung thời gian của Chương trình nghị sự 2030, ước tính sẽ có khoảng 8,5 nghìn tỷ đô la sẽ được người di cư chuyển đến gia đình của họ ở các nước đang phát triển. Trong số tiền đó, hơn 2 nghìn tỷ đô la - một phần tư - sẽ được đầu tư, một khía cạnh quan trọng của phát triển bền vững.

“Chính phủ, cơ quan quản lý và khu vực tư nhân có vai trò quan trọng trong việc tận dụng tác động của các dòng chảy này và, bằng cách đó, giúp gần một tỷ người đạt được mục tiêu phát triển bền vững của riêng mình vào năm 2030”, Gilbert F. Hounbo của IFAD nhấn mạnh một tuyên bố.

6. Một nửa số tiền được gửi trực tiếp đến các vùng nông thôn, những nơi còn nghèo đói

Khoảng một nửa số kiều hối toàn cầu đến các vùng nông thôn, nơi 3/4 người nghèo và thực phẩm không an toàn trên thế giới sinh sống. Ước tính trên toàn cầu, dòng chảy tích lũy đến các vùng nông thôn trong năm năm tới sẽ đạt 1 nghìn tỷ đô la.

7. Chúng quan trọng hơn ba lần so với hỗ trợ quốc tế

Kiều hối là một nguồn vốn tư nhân lớn hơn ba lần số tiền hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) và đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) cộng lại.

Năm 2018, hơn 200 triệu lao động di cư đã gửi về nước 689 tỷ đô la trở về nước, trong đó 529 tỷ đô la đã được chuyển về các nước đang phát triển.

Ngoài ra, số tiền mà những người lao động

di cư quốc tế gửi cho gia đình của họ ở các nước đang phát triển dự kiến sẽ tăng lên hơn 550 tỷ đô la vào năm 2019, tăng khoảng 20 tỷ đô la so với năm 2018, theo IFAD.

8. LHQ đang nỗ lực tạo điều kiện chuyển tiền trên toàn thế giới

“Thật công bằng khi nói rằng, ở các vùng nông thôn nghèo, kiều hối có thể giúp cho việc di cư trở thành một lựa chọn cần thiết cho rất nhiều người trẻ và cho các thế hệ tương lai,” ông Hounbo giải thích.

Do đó, đóng góp của người di cư để phát triển - thông qua kiều hối và đầu tư - là một trong những Mục tiêu của Toàn cầu về Di cư an toàn, có trật tự và thường xuyên, được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thông qua vào tháng 12 năm ngoái.

Với một nửa số dòng chảy đến các vùng nông thôn ở các nước đang phát triển, IFAD, cơ quan của Liên Hợp Quốc về phát triển nông nghiệp, đang nỗ lực để làm cho tác động phát triển của kiều hối càng lớn hơn. Chương trình Tài chính cho các khoản chuyển tiền (FFR) của tổ chức được thiết kế để thúc đẩy các mô hình kinh doanh sáng tạo nhằm giảm chi phí chuyển nhượng và cung cấp dịch vụ tài chính cho người di cư và gia đình họ. Thông qua quan hệ đối tác trong một số lĩnh vực, chương trình này đưa ra các sáng kiến để trao quyền cho người di cư và gia đình của họ thông qua giáo dục tài chính và hòa nhập, cũng như đầu tư và khởi nghiệp di cư.

“Trong thập kỷ qua, IFAD đã đầu tư vào hơn 40 quốc gia, hỗ trợ hơn 60 dự án nhằm thúc đẩy tác động phát triển của kiều hối cho các gia đình và cộng đồng”, theo ông Paul Winters, Phó chủ tịch của IFAD, trong một sự kiện được tổ chức vào thứ Sáu Trụ sở chính của Liên Hợp Quốc tại New York cho biết. □

CHƯƠNG TRÌNH LAO ĐỘNG THỜI VỤ

Hàn Quốc



Thực hiện Nghị quyết số 13/NQ-CP ngày 08/02/2018 của Chính phủ về thực hiện thí điểm đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc theo hình thức hợp tác giữa các địa phương của Việt Nam và Hàn Quốc, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Công văn số 2435/LĐTBXH-QLLĐNN ngày 19/6/2018 gửi UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương hướng dẫn thí điểm đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc.

CƠ QUAN KÝ KẾT VÀ THỰC HIỆN

Việc đưa người lao động đi làm việc thời vụ (ngắn hạn) tại Hàn Quốc thực hiện theo Thỏa thuận ký giữa UBND cấp tỉnh Việt Nam và chính quyền địa phương Hàn Quốc. Cơ quan cấp tỉnh có thể giao cơ quan cấp huyện hoặc tổ chức sự nghiệp tại địa phương thực hiện phái cử lao động sau khi ký Thỏa thuận.

Đến tháng 6/2019, có 04 tỉnh/thành phố đã ký kết và triển khai việc đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc bao gồm **Đà Nẵng, Đồng Tháp, Hà Nam và Thái Bình**. Thành phố Đà Nẵng giao UBND Huyện Hòa Vang triển khai

thực hiện, 3 tỉnh còn lại Tỉnh giao Sở LĐTBXH triển khai.

Ngoài ra còn có 5 địa phương đang xúc tiến ký kết Thỏa thuận bao gồm Đồng Nai, Hậu Giang, Bình Thuận, Hà Tĩnh và Kon Tum.

TIÊU CHUẨN VÀ CHẾ ĐỘ NGƯỜI LAO ĐỘNG

- Độ tuổi từ 30-55;
- Thường trú hoặc tạm trú từ 12 tháng trở lên tại địa phương đã ký Thỏa thuận;
- Thời hạn hợp đồng: 03 tháng; loại hình thị thực (visa): C-4;
- Ngành nghề, công việc: Nông nghiệp, trồng trọt, thu hái,...
- Lương cơ bản: theo quy định Hàn Quốc, hiện nay 1.300-1.400 USD/tháng;
- Chủ sử dụng chịu tối thiểu 1 lượt vé máy bay và đài thọ ăn, ở trong thời gian làm việc;
- Chi phí xuất cảnh: cơ quan thực hiện thu một khoản để bù đắp chi phí hành chính theo quy định của địa phương. □

PHILIPPINE:

CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ PHÚC LỢI, VIỆC LÀM, PHÁP LÝ VÀ SINH KẾ

I. KHÁI QUÁT

Chương trình hỗ trợ WELL là một gói hỗ trợ/các dịch vụ tái hòa nhập để giải quyết các nhu cầu về Phúc lợi, Việc làm, Pháp lý và Sinh kế (WELL) của người lao động Philippin ở nước ngoài hồi hương (OFWs). Tập hợp các cơ quan của DOLE thực hiện Chương trình hỗ trợ WELL là một cấu phần của chương trình tái hòa nhập quốc gia cho OFWs, có mục tiêu cụ thể là đảm bảo tái hòa nhập thành công cho OFWs hồi hương trong các trường hợp khủng hoảng/khẩn cấp.

Chương trình hỗ trợ WELL được thành lập theo sắc lệnh 139 của Bộ Lao động và Việc làm (DOLE) ban hành ngày 21-07-2014. Chương trình gồm 04 cấu phần dịch vụ hỗ trợ của WELL bao gồm:

- Hỗ trợ phúc lợi bao gồm: (a) hỗ trợ sân bay; (b) nhà tạm trú/chỗ ở tại nhà trọ của OWWA; (c) hỗ trợ di chuyển chỗ ở; (d) hỗ trợ y tế khẩn cấp và (e) giải tỏa căng thẳng.

- Hỗ trợ việc làm: (a) Sắp xếp việc làm/giới thiệu việc làm tại địa phương; (b) Sắp xếp việc làm/giới thiệu việc làm ở ngoài nước và (c) đánh giá và chứng nhận năng lực.

- Hỗ trợ sinh kế: (a) đào tạo phát triển kỹ năng kinh doanh; (b) đảm bảo kỹ năng sinh kế; (c) cố vấn và hỗ trợ thực hành kinh doanh và (d) hỗ trợ cho vay kinh doanh.

- Hỗ trợ pháp lý: (a) tư vấn pháp lý; (b) các thủ tục hòa giải để đạt được hòa giải thân thiện giữa OFW và người tuyển dụng; (c) hỗ trợ việc chuẩn bị và nộp đơn khiếu nại liên quan đến tuyển dụng bất hợp pháp, vi phạm tuyển dụng và các trường hợp kỷ luật và (d) tư

vấn trong quá trình điều tra và điều trần sơ bộ các vụ án hình sự liên quan đến tuyển dụng bất hợp pháp.

Vào ngày 08-01-2016, sắc lệnh chính sách của DOLE số 1 đã được ban hành về việc thành lập các Trung tâm xử lý hỗ trợ WELL tại các Văn phòng và cơ quan của DOLE, nhằm đảm bảo việc cung cấp hỗ trợ một cách đồng bộ và có hệ thống cho OFWs trở về nước/hoặc hồi hương. Sắc lệnh cũng chỉ rõ các văn phòng DOLE cụ thể là thành phần của Ủy ban quản lý Trung tâm gồm có: POEA là cơ quan đứng đầu; OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, ILAB và 16 văn phòng khu vực DOLE, Ban quản lý POEA chịu trách nhiệm giám sát tổng thể nhằm đảm bảo các trung tâm hoạt động hiệu quả và trơn tru.

Trung tâm hoạt động cả trong thời điểm bình thường và khẩn cấp. Tại khu vực Thủ đô, các Trung tâm được thiết lập tại POEA, OWWA và NRCO. Trong những trường hợp khẩn cấp, hoặc có đe dọa khẩn cấp/khủng hoảng tại nơi có số lượng lớn OFW có thể hồi hương, các cơ quan sau đây sẽ xác định và cử nhân sự cho Trung tâm bao gồm: POEA, OWWA, TESDA, NRCO, BLE, BWSC, iLab, Dịch vụ kế hoạch DOLE và DOLE NCR.

Chương trình này đặc biệt hướng tới đảm bảo tái hòa nhập thành công cho OFW trong những trường hợp khủng hoảng/khẩn cấp. Đây là một chương trình bắt buộc đối với cả OFW quay trở về và hồi hương.

II. GIÁO TRÌNH ĐÀO TẠO

Theo quy định của Sắc lệnh hành chính số 21-16 của DOLE, Trung tâm xử lý hỗ trợ WELL đã xây dựng một cơ sở dữ liệu cho OFW trở về

từ khu vực Trung Đông. Trung tâm này sau đó đã tiếp tục phát triển cơ sở dữ liệu cho OFW trở về từ các nước khác. Cơ sở dữ liệu này ghi lại thông tin về các OFW trở về, các OFW này sẽ nhận được các dịch vụ/hỗ trợ tái hòa nhập của WELL mà họ có thể lựa chọn/mong muốn.

Một hệ thống theo dõi cơ sở dữ liệu đơn nhất đã được POEA xây dựng trong tháng 08-2016 để hợp nhất việc đăng ký OFW trở về/hồi hương. Hệ thống theo dõi trực tuyến tạo điều kiện cho việc phục vụ và giám sát hiệu quả các dịch vụ hỗ trợ WELL dành cho các OFW (assist-well.poea.gov.ph).

Chỉ những người sử dụng dịch vụ hỗ trợ WELL được ủy quyền mới có thể tìm hiểu và cập nhật tình trạng các dịch vụ của chương trình cung cấp cho OFW, và xây dựng các báo cáo cần thiết mọi lúc, mọi nơi. Trong số 4 lĩnh vực dịch vụ của chương trình hỗ trợ WELL, chỉ có hỗ trợ sinh kế là có hợp phần đào tạo, bao gồm:

a. Đào tạo phát triển kinh doanh – cung cấp khóa đào tạo về nhận thức tài chính, tự chuẩn bị cho các vai trò của doanh nhân, lập kế hoạch kinh doanh và quản lý kinh doanh;

b. Đào tạo các kỹ năng sinh kế - cung cấp đào tạo và đào tạo kỹ năng hoạt động, bao gồm việc cung cấp phát triển kỹ năng và kiến thức để đào tạo việc làm tự thân. Điều này cũng bao gồm việc cung cấp các bộ dụng cụ khởi nghiệp và buôn bán hàng hóa;

c. Tư vấn kinh doanh và hỗ trợ trực tiếp - cung cấp dịch vụ phát triển kinh doanh theo hình thức tham vấn kinh doanh và tư vấn, tư vấn về năng suất và hỗ trợ xây dựng mạng lưới kinh doanh;

d. Hỗ trợ vay vốn kinh doanh – cung cấp trực tiếp vốn vay kinh doanh thông qua Quỹ chương trình tái hòa nhập trị giá 2 tỷ peso Philippin (PHP) hoặc giới thiệu cho các tổ chức cho vay đối tác.

Sắc lệnh hành chính số 21-16 của DOLE nêu rõ rằng khi một OFW hồi hương hoặc trở về đến Trung tâm hỗ trợ WELL, nhân viên chịu trách nhiệm của hoạt động này trong ngày sẽ ngay lập tức đánh giá nhu cầu của NLĐ dựa trên hồ sơ dữ liệu của họ. Dựa trên những đánh giá ban đầu và các dịch vụ ưa thích của NLĐ, họ sẽ được giới thiệu tới nhân viên thích hợp tại Trung tâm.

Cán bộ được chỉ định chịu trách nhiệm của hoạt động này trong ngày sẽ hỗ trợ NLĐ dựa trên một quy trình chuẩn dành cho từng dịch vụ cụ thể. Cán bộ có trách nhiệm ghi lại tất cả các hành động tiếp theo vào mẫu giám sát theo quy định, trong đó phải cho thấy sự tiến triển của các dịch vụ cụ thể mà các OFW sử dụng. Một báo cáo tổng kết công việc hàng ngày về các dịch vụ và sự hỗ trợ mở rộng sẽ được nộp cho NRCO, sau đó chuyển tới Bộ trưởng DOLE hàng tuần. Tất cả những người tham gia đào tạo được cung cấp bản sao của các mô – đun đào tạo sinh kế cho TESDA xây dựng và được NRCO xem xét, tiêu chuẩn hóa.

Chương trình hỗ trợ WELL đưa ra một cái nhìn toàn diện về các nhu cầu tái hòa nhập của OFW sau khi họ hồi hương, đặc biệt là hồi hương do tình trạng khẩn cấp hoặc khủng hoảng. Chính phủ luôn sẵn sàng mọi lúc để hỗ trợ tất cả các OFW, đặc biệt trong các trường hợp khẩn cấp.

III. LỰA CHỌN VÀ ĐÀO TẠO GIÁNG VIÊN

Đối với việc đào tạo về phát triển kỹ năng Kinh doanh/Kỹ năng sinh kế tại chỗ, người đứng đầu các POLOS phải đảm bảo việc điều hành, đánh giá và chứng nhận đào tạo theo hướng dẫn của TESDA cấp mới được giảng dạy trong các khóa đào tạo. Họ cũng cần tham gia các khóa đào tạo về kế hoạch và các khóa đào tạo điều hành trực tuyến của TESDA.

(Xem tiếp trang 15)

CÓ TRÊN 100.000 LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI *trong 9 tháng đầu năm 2019*

MINH TÂM

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong chín tháng đầu năm 2019 có 104.615 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 2,44% so với 9 tháng đầu năm 2018. Riêng trong tháng 9, các doanh nghiệp đã cung ứng được 12.950 lao động, tăng 10,15% so với tháng 08 liền kề.

Tổng quan thị trường tiếp nhận lao động phân theo khu vực cho thấy:

1. Khu vực Đông Bắc Á

Số lao động đi làm việc tại khu vực Đông Bắc Á là 101.163 người, chiếm tỷ trọng 96,7% tổng số đưa đi, tăng 4,47% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan: 41.174 người, giảm 13,72% so với cùng kỳ năm trước. Quy mô lao động đi làm việc tại Đài Loan chiếm tỷ trọng 40,82% số lao động đưa đi trong khu vực và 39,47% so với tổng số lao động đưa đi trong 9 tháng đầu năm 2019.

Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 4.574 người. Riêng tháng 09 Đài Loan tiếp nhận 4.349 người, giảm 4,75% so với tháng 08 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 53.610 người, tăng 21,87% so với số lượng cung ứng cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng các doanh nghiệp cung ứng được 5.956 người. Trong tháng 09 con số này là 7.988 người, tăng 31,38% so với tháng 8 liền kề.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: 5.898 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 655 người. Quy mô tiếp nhận lao động

VN tăng 20,36% so với cùng kỳ năm trước. Trong tháng 9 con số này là 362 người.

Lao động đi làm việc tại Macao: 324 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 36 người, tăng 73,26% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 09, Macao tiếp nhận 12 người.

2. Khu vực Đông Nam Á

Có 496 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,47% tổng số lao động đưa đi, giảm 46,66% quy mô lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó lao động sang làm việc tại Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 304 người, chiếm 61,29% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 63% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 33 lao động.

3. Khu vực Trung Đông và Châu Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 1.078 lao động, chiếm 1,03% tổng số lao động đưa đi, giảm 51,40% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong 9 tháng đầu năm các doanh nghiệp đã cung ứng lao động cho 6 thị trường có số lượng còn khiêm tốn ngoại trừ thị trường Ả Rập Xê Út, theo đó UAE tiếp nhận 77 người, Ả Rập Xê-Út: 817 người, Qatar: 18 người, Barain: 57 người, Oman: 20 người và Co oét: 89 người.

Số lao động đi làm việc tại các nước Châu Phi là 295 người, chiếm 0,28% tổng số lao động đưa đi. Trong đó, thị trường tiếp nhận Algieri: 294 người, giảm 63,52% so với cùng kỳ năm trước.

4. Khu vực Châu Âu

Lao động đi làm việc tại khu vực Châu Âu là 1.528 người, chiếm 1,46% tổng số lao động

đưa đi. Trong đó thị trường CH Sip: 54 người, Rumani: 1.103 người, Bungari: 07 người, Hungari: 43 người, Belarut: 02 người, Ba Lan: 152 người, Bungari: 07 người, Ý: 11 người, Liên bang Nga: 69, Slovakia: 71 và Acmenia: 14. Hiện số lao động này có việc làm ổn định và thu nhập tốt.

5. Các khu vực khác

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 53 người, chiếm 0,06% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Hoa Kỳ: tiếp nhận 51 người và Australia: 2 người.

Số liệu thống kê cũng cho biết lao động nữ đưa đi là 35.815 người, chiếm 34% tổng số lao động đưa đi, giảm 2,33% so với cùng kỳ năm trước.

Nếu trong 9 tháng đầu năm có 33 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì chỉ có 4 thị

trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Rumania, trong đó quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam tại 2 thị trường Đài Loan và Nhật Bản chiếm 94% tổng số lao động đưa đi khu vực Đông Bắc Á và chiếm 91% tổng số lao động đưa đi các thị trường.

Tóm lại trong 9 tháng đầu năm 2019, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á và chủ yếu ở hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản, trong đó thị trường Nhật Bản vẫn có tốc độ gia tăng cao. Xu hướng trong các tháng tới các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động VN đồng thời một số thị trường khu vực Đông Âu như Rumania, Slovakia cũng có xu hướng tăng dần quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam. □

PHILIPPIN: CHƯƠNG TRÌNH HỖ TRỢ PHÚC LỢI, VIỆC LÀM, PHÁP LÝ VÀ SINH KẾ

(Tiếp theo trang 13)

Giảng viên được hướng dẫn theo các mô - đun đào tạo do TESDA xây dựng và sau đó được NRCO tiêu chuẩn hóa. TESDA và NRCO thực hiện đánh giá định kỳ các khóa đào tạo thực tế để đảm bảo việc cung cấp dịch vụ có chất lượng.

IV. KINH PHÍ CỦA CHƯƠNG TRÌNH VÀ TÁC ĐỘNG

Chương trình được các quỹ của Chính phủ (Bộ Lao động và Việc làm) tài trợ toàn bộ, và miễn phí cho những đối tượng mục tiêu được xác định là các OFW trở về hoặc hồi hương. Chi phí cho hoạt động của Trung tâm, bao gồm thiết bị văn phòng, vật tư được trích từ ngân sách tương ứng của các văn phòng DOLE liên quan đến cơ sở chia sẻ chi phí. Để bổ sung thêm nhân lực, BLE tạo điều kiện cho việc tuyển dụng nhân sự để hỗ trợ công tác hành chính.

Tính đến ngày 20-10-2017, 16.009 OFW đã được hỗ trợ thông qua chương trình WELL. Trong số này, có 6.920 người, trong đó 44,16% là lao động nữ. Trong số này có 701 người, chiếm 4,38% , không có giấy tờ tùy thân trong đó Ả rập Xê út: 146; UAE:116; Indonesia: 52; Co oet: 52; Singapor: 31; Đài Loan: 30; Nhật Bản: 29; HongKong: 25; Qatar: 23; Lebanon: 21; Malaysia: 21; Baranh: 13 và Mỹ: 10.

Lao động Philippine tại 10 nước tiếp nhận đã có yêu cầu sự hỗ trợ từ chương trình bao gồm: Ả rập Xê út: 7.703 người; Co-oet: 1.521; UAE: 1.304; Qatar: 1.127; Đài loan: 931, HongKong: 514; Singapor: 393; Malaysia: 331; Baranh: 206; Nhật Bản: 179; Oman: 153, Lybia: 143 và Gioocdan: 127 người. □

Nguồn: Bản tổng hợp về các chương trình giáo dục cho lao động di cư và di cư an toàn, ILO

DI CƯ LAO ĐỘNG Ở CHÂU Á

GIA AN

Theo Báo cáo hội nhập kinh tế châu Á của ADB, châu Á vẫn là nguồn di cư quốc tế lớn nhất lục địa. Thật vậy, một trong ba người di cư trên toàn thế giới được đến từ khu vực này.

Số lượng người di cư châu Á đã tăng lên khoảng 87 triệu, và báo cáo lưu ý rằng các quốc gia nguồn gốc di cư đến châu Á là Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (PRC) với 5,2 triệu, Liên bang Nga (3,8 triệu) và Bangladesh (3,7 triệu).

Động lực chính cho sự di chuyển của số lượng lớn người như vậy bao gồm xung đột và mong muốn cơ hội kinh tế và giáo dục tốt hơn. Một động lực di cư mới nổi khác nhận được nhiều sự quan tâm muộn hơn là biến đổi khí hậu, chủ đề của một nghiên cứu mang tính bước ngoặt của ADB.

Phần lớn người di cư châu Á là những người lao động tay nghề thấp như người giúp việc, người chăm sóc và người lao động chân tay, bao gồm cả những người làm việc trên các công trường xây dựng. Những người di cư châu Á có kỹ năng có xu hướng chuyển sang các nền kinh tế công nghiệp tiên tiến bên ngoài khu vực.

Nhưng khi các nước châu Á trở nên thịnh vượng hơn và có nhiều trung tâm kinh tế ngày càng quan trọng, người ta có thể tưởng tượng rằng những người di cư châu Á lành nghề hơn sẽ ở gần nhà hơn trong những năm tới.

Có nhiều sự phát triển mở ra cánh cửa cho sự di cư trong khu vực lớn hơn. Ví dụ, Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) hình dung dòng lao động lành nghề tự do trong số mười thành viên của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á. Mục tiêu này đang dần được hiện thực hóa thông qua việc cấp thị thực và giấy phép lao động, và đàm phán các thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRA) trong các lĩnh vực như kỹ thuật, điều dưỡng, kiến trúc, y học, nha khoa và du lịch.

Tuy nhiên, một nghiên cứu của ADB về kỹ năng di chuyển trong AEC đã kết luận rằng một số rào cản kỹ thuật và chính trị ở cấp quốc gia và khu vực cản trở các chuyên gia di chuyển và thực hành nghề nghiệp của họ ở các nước ASEAN khác. Vượt qua những trở ngại này có thể mang lại lợi ích thực sự.

Nhà kinh tế Mita Adhisti tính toán rằng tăng trưởng kinh tế chung của ASEAN có thể tăng 7,1% vào năm 2025 nếu các nước thành viên thực hiện các bước để hỗ trợ di cư, như cải thiện thông tin thị trường lao động, đào tạo ngôn ngữ và kỹ năng, đơn giản hóa các yêu cầu hành chính và mở rộng MRA cho lao động bán tay nghề.

Tình trạng thiếu lao động do nhân khẩu học ở các nền kinh tế có thu nhập cao đang tạo ra cơ hội mới cho người di cư từ các nước đang phát triển trong khu vực.

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chương trình Lao động Thái Bình Dương của Úc khởi động vào tháng 7 năm 2018 đã cho phép công dân của Kiribati, Nauru, Samoa, Quần đảo Solomon, Tuvalu và Vanuatu có cơ hội làm việc với trình độ thấp và bán lành nghề ở nông thôn và khu vực Úc trong tối đa ba năm. Chương trình này sẽ được mở rộng ra nhiều quốc đảo Thái Bình Dương hơn vì Úc hy vọng sẽ lấp đầy khoảng trống lao động ở các thị trấn và nông trại, và trong quá trình này kích thích hoạt động kinh tế lớn hơn từ các trung tâm dân cư ven biển lớn.

Bắt đầu vào năm 2019, Nhật Bản có kế hoạch bắt đầu cấp hơn một phần tư triệu thị thực năm năm cho công nhân ở 14 lĩnh vực đang thiếu hụt lao động nghiêm trọng, bao gồm chăm sóc, xây dựng, nông nghiệp

và đóng tàu. Một loại thị thực mới riêng cho người lao động có tay nghề cao sẽ cấp phép cho các kỳ nghỉ dài hạn và quyền đưa gia đình vào nước này.

Úc và Nhật Bản không phải là những quốc gia duy nhất trong khu vực sẽ cần nhiều lao động hơn.

Các chuyên gia kinh tế cho rằng các quốc gia ở Đông Á sẽ phải nhập khẩu 275 triệu người trong độ tuổi từ 15 đến 64 vào năm 2030 để giữ cho tỷ lệ dân số ở độ tuổi lao động ổn định. Malaysia, Việt Nam, Singapore, Thái Lan và Trung Quốc sẽ cần công nhân. Các quốc gia có thặng dư công nhân bao gồm Bangladesh, Ấn Độ, Indonesia, Myanmar và Philippines. □



Khảo sát tại Công ty tập đoàn JVS.

VÀI NÉT MỚI TẠI CÔNG TY HOÀNG LONG CMS

TRONG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG VÀ ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG

NGUYỄN HỒNG DUYÊN

I. CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG

HOÀNG LONG CMS đã hợp tác với các đối tác để phái cử thực tập sinh (TTS) hộ lý sang làm việc tại các viện dưỡng lão và cơ sở y tế tại Nhật Bản, mở ra thêm cơ hội cho các đối tượng sinh viên và người lao động có nhu cầu tìm kiếm một công việc tốt và môi trường đào tạo chuẩn quốc tế trong lĩnh vực chăm sóc người cao tuổi. Tính đến cuối tháng 8/2019, gần 1.000 bạn TTS hộ lý đã trúng tuyển vào làm việc cho các viện dưỡng lão và cơ sở y tế tại Nhật Bản, gần 1/3 trong số đó đã xuất cảnh, còn lại đang được đào tạo trước khi phái cử.

Công ty cũng đã hợp tác và triển khai thành công một số chương trình phái cử người lao động (LĐ) đi làm việc ở nước ngoài theo diện miễn phí, nhằm tạo cơ hội cho các đối tượng sinh viên và người lao động có hoàn cảnh khó khăn được tham gia. Các chương trình miễn

phí này chủ yếu trong lĩnh vực điện tử, sản xuất đồ gia dụng tại Đài Loan và Nhật Bản. Cho đến cuối tháng 8/2019, gần 500 bạn đã có cơ hội này. Các chương trình này vẫn tiếp tục được triển khai.

Ngoài ra, HOÀNG LONG CMS đã tích cực khai thác, phát triển thị trường và ký kết hợp đồng hợp tác với nhiều đối tác lớn trong lĩnh vực công xưởng và hộ lý để tạo thêm cơ hội việc làm ở Nhật Bản, Đài Loan cho người LĐ.

II. CÔNG TÁC ĐÀO TẠO

Hướng tới việc đào tạo người LĐ sát với yêu cầu thực tế, gắn liền với thực tiễn công việc, gắn với đầu ra việc làm, Công ty đã hợp tác chặt chẽ với các đối tác theo một mô hình hợp tác hiệu quả hơn. Cụ thể:

MÔ HÌNH HỢP TÁC VỚI TẬP ĐOÀN AIJINKAI – NHẬT BẢN

Aijinkai là tập đoàn y tế lớn của Nhật Bản,





● Giai đoạn 2: Hai bên hợp tác mở viện dưỡng lão tại Việt Nam nhằm đón nhận TTS hộ lý về nước (nếu không có nhu cầu làm việc lâu dài tại Nhật Bản) và nhằm mục đích đáp ứng nhu cầu về cơ sở chăm sóc người cao tuổi của Việt Nam.

MÔ HÌNH HỢP TÁC VỚI TẬP ĐOÀN KINH NGUYÊN – ĐÀI LOAN

Kinh Nguyên (KYEK), thành lập năm 1987, là Công ty hàng đầu thế giới trong ngành thiết kế, chế tạo, sản xuất bản mạch tích hợp (IC), đóng gói và tiến hành thử nghiệm cho ngành công nghiệp điện tử bán dẫn. KYEK đã giành được nhiều giải thưởng trong ngành công nghiệp bán dẫn toàn cầu. KYEK có trụ sở, nhà máy và văn phòng đại diện tại nhiều nước.

Hoàng Long CMS hợp tác với KYEK để phái cử LĐ sang các nhà máy của KYEK tại Đài Loan. KYEK chuyển máy móc,



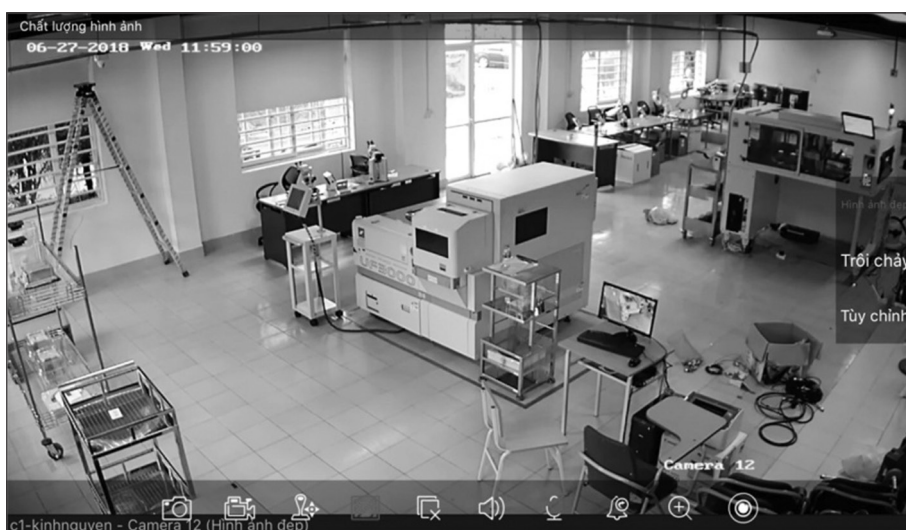
với nhiều bệnh viện, viện dưỡng lão, cơ sở y tế trực thuộc. Phạm vi hợp tác giữa Hoàng Long CMS và Aijinkai ở 2 giai đoạn:

● Giai đoạn 1: Tuyển chọn, tiếp nhận các TTS hộ lý của Hoàng Long CMS; Cung cấp các trang thiết bị y tế và phụ kiện lắp đặt tại Trung tâm đào tạo Hoàng Long CMS nhằm phục vụ cho việc đào tạo kỹ năng nghề hộ lý; Chuyển giao chương trình đào tạo nghề hộ lý; Cử giáo viên nhiều kinh nghiệm sang trực tiếp giảng dạy cho TTS hộ lý đã trúng tuyển.

thiết bị kỹ thuật sang Trung tâm đào tạo của Hoàng Long CMS và cử cán bộ sang đào tạo học viên trước khi phái cử. Các thiết bị máy móc này được nối trực tiếp với KYEK qua đường truyền băng thông quốc tế. Khi học viên thực hành kỹ thuật ở Việt Nam, KYEK sẽ nắm rõ được nội dung và quá trình giáo viên và học viên đang học. Căn cứ vào tiến độ và tình hình đào tạo đó, KYEK sẽ cử cán bộ sang kiểm tra lại trình độ của mỗi học viên. 95% các bạn đạt kết quả tốt trong mỗi kỳ KYEK đánh giá và phù hợp để xuất cảnh, số còn lại tiếp



THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG



tục được đào tạo. Học viên được miễn phí đào tạo khi tham gia chương trình này.

Mục đích của việc triển khai mô hình hợp tác Hoàng Long CMS – KYEC nhằm rút ngắn thời gian đào tạo sau khi nhập cảnh, đa dạng hóa nguồn tuyển chọn ứng viên, đảm bảo chi phí đào tạo hợp lý sau nhập cảnh, tạo ra tâm

lý cạnh tranh lành mạnh giữa các ứng viên trong thời gian đào tạo sau khi trúng tuyển.

Theo báo cáo đánh giá của KYEC, thành tích của LĐ Việt Nam (do Hoàng Long CMS phối cử theo mô hình hợp tác này) khi mới nhập cảnh không thua kém gì so với LĐ Philipine đã làm việc được 03 tháng tại KYEC. □

Huyện Thọ Xuân –

ĐIỂM SÁNG TRONG CÔNG TÁC XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Với sự vào cuộc quyết liệt của cả hệ thống chính trị, nhiều năm liên tục huyện Thọ Xuân luôn đạt và vượt chỉ tiêu, trở thành điểm sáng trong công tác xuất khẩu lao động (XKLĐ). XKLĐ không những giúp hàng trăm gia đình thoát nghèo bền vững mà còn trở thành hộ khá giả, tạo việc làm cho nhiều lao động địa phương.

Điển hình phải kể đến là hộ gia đình chị Vũ Thị Giang ở thôn 2, xã Xuân Giang. Trước đây cuộc sống rất khó khăn, ngoài làm ruộng 2 vợ chồng còn lên rừng thỏ củi xuống xuôi bán lấy tiền đong gạo nuôi 5 người con và bố mẹ già. Cứ thế ròng rã suốt 15 năm vất vả xuôi ngược mà chẳng khá lên được. Khi các con lớn, không thể sống trong căn nhà dột nát, chật chội, chị đành vay mượn 40 triệu đồng xây căn nhà cấp 4 lấy chỗ ăn ở, sinh hoạt, kèm theo đó là món nợ khó trả. Đến năm 2014, tuy tuổi không còn trẻ nhưng chị vẫn quyết định đi XKLĐ với mong muốn thay đổi cuộc sống. Sau 3 năm làm việc tại Đài Loan, chị dành dụm được hơn 200 triệu đồng và không những trả hết nợ, chị còn gây dựng được 1 trang trại VAC. Thấy thu nhập cao gấp nhiều lần so với ở nhà, chị vận động các con đi XKLĐ. Có thời điểm gia đình chị có tới 8 người cả trai, gái, dâu, rể cùng đi lao động có thời hạn ở nước ngoài. Hiện vẫn còn 2 cặp vợ chồng ở Đài Loan và đã mở được công ty riêng ở nước sở tại và 2 cặp chuyên kinh doanh lĩnh vực vận chuyển du lịch và dịch vụ sim thẻ giữa Việt Nam - Đài Loan (tại Hà Nội). 2 công ty đang tạo việc làm cho gần 200 lao động với thu nhập bình quân từ 6 đến 8 triệu đồng/người/tháng.

Với chị Hoàng Thị Mai ở thôn 7, xã Xuân Phong nếu không đi XKLĐ thì khó có cơ hội “đổi đời” bởi trước đây cuộc sống gia đình khốn khó, 2 vợ chồng làm quần quật quanh năm cũng chỉ đủ ăn. Sau 3 năm đi XKLĐ tại Đài Loan chị đã tích lũy được số tiền kha khá mà theo chị nếu ở nhà cả 2 vợ chồng có làm 10 năm cũng không thể có được. Hiện chị Mai đã xây được nhà, có điều kiện lo cho các cháu ăn học và chút vốn làm ăn phát triển kinh tế gia đình.

Trong 4 năm, từ 2015 đến 2018 huyện Thọ Xuân có trên 1.700 người tham gia XKLĐ và 2 tháng đầu năm 2019, có 81 người đi XKLĐ. Các xã đưa được nhiều người đi XKLĐ là Xuân Sơn, Thọ Xương, Xuân Vinh, Xuân Hòa...

XKLĐ vừa giải quyết việc làm, vừa nâng cao thu nhập cho nhân dân, góp phần giảm nghèo nhanh, bền vững. Theo số liệu thống kê cho thấy năm 2017 khách hàng từ nước ngoài chuyển về tài khoản Ngân hàng Thọ Xuân là 902 người, số lần chuyển là 1.345 lần với tổng 2.334.000 USD; năm 2018 có 860 người gửi, số lần chuyển là 1.162 lần với tổng 2.288.000 USD. Phát huy những kết quả đã đạt được, năm 2019 huyện Thọ Xuân đặt mục tiêu đưa 500 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

Để đạt mục tiêu đề ra, ngay từ những ngày đầu năm UBND huyện giao chỉ tiêu XKLĐ cho các xã, thị trấn. Đồng thời phân công các thành viên ban chỉ đạo phụ trách xã; gắn trách nhiệm của từng thành viên với nhiệm vụ



Căn nhà khang trang, đầy đủ tiện nghi của gia đình chị Vũ Thị Giang được xây dựng từ nguồn tiền XKLD.

được giao, xem đây là một trong những tiêu chí để đánh giá, xếp loại hoàn thành nhiệm vụ và thi đua cuối năm. Ông Trương Hùng Thanh, Trưởng Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội huyện Thọ Xuân, cho biết: Ban chỉ đạo XKLD huyện phối hợp với UBND các xã, thị trấn, các phòng, ngành chức năng tăng cường công tác thông tin tuyên truyền về mục đích, ý nghĩa của XKLD, phổ biến chính sách, pháp luật của Nhà nước, của tỉnh và tại thị trường XKLD. Phối hợp với các doanh nghiệp được cấp phép tuyển dụng tổ chức các cuộc tham vấn cộng đồng cho cán bộ thôn, người lao động về XKLD; thông báo thị trường, ngành nghề, số lao động cần tuyển dụng cũng như mức phí, thu nhập và các quy định khi tham gia XKLD... Đặc biệt, trong tháng 2 vừa qua, UBND huyện đã phối hợp với Trung tâm Lao động ngoài nước, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Văn phòng tổ chức IM Japan tại Việt Nam, Sở Lao động – Thương binh và Xã

hội tổ chức hội nghị giới thiệu chương trình thực tập sinh Việt Nam đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản cho các đối tượng trong độ tuổi từ 18 đến 35, bộ đội xuất ngũ trong năm 2018 trở về địa phương và ban chỉ đạo XKLD các xã, thị trấn với hơn 500 người tham gia. Bên cạnh đó, huyện phối hợp tổ chức tốt các lớp học ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho những lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài; tăng cường quản lý Nhà nước về công tác XKLD từ huyện đến xã, thị trấn. Giao các xã, thị trấn nắm bắt kịp thời những diễn biến trong công tác XKLD của đơn vị mình, báo cáo về ban chỉ đạo XKLD huyện để cùng xem xét giải quyết. Đồng thời nghiêm cấm việc tuyển lao động qua môi giới, không thu tiền của người lao động trái với các quy định hiện hành của Nhà nước... □

Nguồn: Báo Thanh Hóa

QUYẾT ĐỊNH

Số 27/2019/QĐ-TTg ngày 09 tháng 09 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ

VỀ TÍN DỤNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI HUYỆN NGHÈO ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG ĐẾN NĂM 2020

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Căn cứ Nghị định số 78/2002/NĐ-CP ngày 04 tháng 10 năm 2002 của Chính phủ về tín dụng đối với người nghèo và các đối tượng chính sách khác;

Căn cứ Nghị quyết 30a/2008/NQ-CP ngày 29 tháng 12 năm 2008 của Chính phủ về chương trình giảm nghèo nhanh, bền vững đối với 61 huyện nghèo;

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;

Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định về tín dụng đối với người lao động tại huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đến năm 2020.

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quyết định này quy định về tín dụng cho người lao động tại các huyện nghèo đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Đối tượng áp dụng

a) Người lao động tại các huyện nghèo có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp được Nhà nước cho phép đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây viết tắt là doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp);

c) Ngân hàng Chính sách xã hội;

d) Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến các nội dung quy định tại khoản 1 Điều 1 Quyết định này.

Điều 2. Điều kiện cho vay

1. Người lao động có hộ khẩu thường trú từ đủ 12 tháng trở lên tại các huyện nghèo, có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Người lao động được phía nước ngoài chấp nhận vào làm việc và đã ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp theo quy định pháp luật.

Điều 3. Mức vốn cho vay

1. Mức vay tối đa bằng 100% chi phí người lao động đóng theo hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã ký với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp theo quy định pháp luật.

2. Người lao động được vay vốn theo Khoản 1 Điều này mà không phải thực hiện bảo đảm tiền vay.

Điều 4. Lãi suất cho vay

1. Người lao động thuộc hộ nghèo, người dân tộc thiểu số được vay với lãi suất bằng 50% lãi suất vay vốn đối với hộ nghèo do Chính phủ quy định.

2. Người lao động khác tại huyện nghèo được vay bằng lãi suất vay vốn đối với hộ nghèo do Chính phủ quy định.

3. Lãi suất nợ quá hạn bằng 130% so với lãi suất vay vốn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

Điều 5. Thời hạn cho vay

Thời hạn cho vay không quá thời gian làm việc ghi trong hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ký giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp theo quy định pháp luật.

Điều 6. Lập hồ sơ, thẩm định, phê duyệt vốn vay

1. Người lao động lập hồ sơ vay vốn gửi trực tiếp hoặc thông qua doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đến Ngân hàng Chính sách xã hội cấp huyện, nơi người lao động có hộ khẩu thường trú.

2. Hồ sơ vay vốn bao gồm:

a) 01 bản chính Giấy đề nghị vay vốn (theo Mẫu số 01 hoặc Mẫu số 02 kèm theo Quyết định này), có xác nhận của Ủy ban nhân dân cấp xã về đối tượng được hưởng chính sách tín dụng theo quy định tại Quyết định này;

b) 01 Bản sao công chứng hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài ký giữa người lao động với doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp theo quy định pháp luật;

c) 01 Bản sao công chứng hộ chiếu của người lao động còn đủ thời hạn để thực hiện hợp đồng đã ký với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp theo quy định pháp luật.

3. Trong thời hạn 10 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đủ hồ sơ, Ngân hàng Chính sách xã hội cấp huyện thẩm định và phê duyệt. Trường hợp không phê duyệt, phải có văn bản gửi người lao động nêu rõ lý do.

Điều 7. Trả gốc, lãi vay và xử lý nợ

1. Ngân hàng Chính sách xã hội thỏa thuận với người lao động về việc trả gốc nhưng tối đa không quá 12 tháng/lần. Trường hợp đến hạn, người lao động không trả được nợ thì Ngân hàng Chính sách xã hội theo dõi vào kỳ tiếp theo.

2. Lãi tiền vay được thu theo kỳ hạn đã thỏa thuận trong Hợp đồng tín dụng hoặc Sổ vay vốn. Trường hợp, người lao động có nhu cầu trả lãi theo tháng thì Ngân hàng Chính sách xã hội thực hiện thu theo đề nghị của người lao động.

3. Ngân hàng Chính sách xã hội xử lý nợ rui ro vốn vay đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo quy định pháp luật.

Điều 8. Nguồn vốn vay

Nguồn vốn vay được bố trí từ nguồn vốn

tồn ngân của chính sách tín dụng ưu đãi cho người lao động tại huyện nghèo theo Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29 tháng 4 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020 (sau đây viết tắt là Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg) đã được ngân sách nhà nước phê duyệt, chuyển sang thực hiện cho vay theo Quyết định này.

Điều 9. Tổ chức thực hiện

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm:

a) Chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát triển khai thực hiện quy định tại Quyết định này;

b) Theo dõi, hướng dẫn giải quyết vướng mắc phát sinh trong việc thực hiện quy định tại Quyết định này.

2. Ủy ban nhân dân các tỉnh có huyện nghèo có trách nhiệm:

a) Tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn triển khai quy định tại Quyết định này;

b) Chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, giám sát các cơ quan chức năng và Ủy ban nhân dân cấp huyện, xã thực hiện quy định tại Quyết định này.

3. Ngân hàng Chính sách xã hội hướng dẫn quy trình, phương thức thực hiện cho vay theo quy định tại Quyết định này.

Điều 10. Hiệu lực thi hành

1. Quyết định này có hiệu lực thi hành từ ngày 25 tháng 10 năm 2019 và được thực hiện giải ngân đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2020.

Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg ngày 29 tháng 4 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009 - 2020 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Quyết định này có hiệu lực.

2. Điều khoản chuyển tiếp

a) Người lao động đã vay vốn tại Ngân hàng

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chính sách xã hội theo quy định tại Quyết định số 71/2009/QĐ-TTg trước ngày Quyết định này có hiệu lực thi hành, đang trong thời hạn vay thì tiếp tục thực hiện theo hợp đồng vay vốn đã ký kết.

b) Trường hợp người lao động đã ký kết hợp đồng lao động đi làm việc ở nước ngoài trước ngày Quyết định này có hiệu lực thi hành nhưng chưa vay vốn, được thực hiện cho vay theo quy định tại Quyết định này.

Điều 11. Điều khoản thi hành

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Thủ tướng

Nguyễn Xuân Phúc (đã ký)

PHỤ LỤC

(Kèm theo Quyết định số 27/2019/QĐ-TTg
Ngày 09 tháng 9 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ)

Mẫu số 01	Giấy đề nghị vay vốn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Cho vay trực tiếp người lao động)
Mẫu số 02	Giấy đề nghị vay vốn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Cho vay người lao động thông qua hộ gia đình)

Mẫu số 01

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

GIẤY ĐỀ NGHỊ VAY VỐN
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG
(Cho vay trực tiếp người lao động)

Kính gửi: Ngân hàng Chính sách xã hội huyện (1)

Họ và tên: Ngày, tháng, năm sinh:/...../.....

Dân tộc: Giới tính:

Chứng minh nhân dân/Hộ chiếu/Thẻ căn cước công dân số:

Ngày cấp: Nơi cấp:

Nơi thường trú:

Điện thoại:

Thuộc đối tượng:

- Thuộc hộ nghèo

- Người dân tộc thiểu số

- Người thường trú tại huyện nghèo

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Tôi có nhu cầu vay vốn từ nguồn vốn cho vay đối với người lao động tại huyện nghèo để đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số tại quốc gia/vùng lãnh thổ ký ngày/...../.....với (doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài), địa chỉ trong thời hạn tháng.

Đề nghị ngân hàng cho vay số tiền:đồng
(Bằng chữ:)

Thời hạn vay: tháng. Trả gốc: Trả lãi:

Tôi cam kết sử dụng vốn vay đúng mục đích, trả nợ gốc và lãi đúng thời hạn, nếu sai tôi xin chịu trách nhiệm trước pháp luật./.

**XÁC NHẬN CỦA UBND XÃ, PHƯỜNG,
THỊ TRẤN**(2)

..., ngày... tháng... năm ...
NGƯỜI ĐỀ NGHỊ VAY VỐN
(Ký và ghi rõ họ tên)

Ông/bà: có hộ khẩu thường trú tại
xã, thuộc đối tượng: (3) trong danh
sách do xã quản lý./.

..., ngày... tháng... năm ...
**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**
(Ký, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

Ghi chú:

- (1) Ghi rõ tên huyện nơi người lao động có hộ khẩu thường trú
- (2) Ghi rõ tên xã, phường, thị trấn nơi người lao động có hộ khẩu thường trú
- (3) Ghi rõ người lao động là đối tượng thuộc hộ nghèo hoặc người dân tộc thiểu số hoặc đối tượng khác

Mẫu số 02

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

GIẤY ĐỀ NGHỊ VAY VỐN
ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG
(Cho vay người lao động thông qua hộ gia đình)

Kính gửi: Ngân hàng Chính sách xã hội huyện(1)

Họ và tên: Ngày, tháng, năm sinh:/...../.....

Dân tộc: Giới tính:

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Chứng minh nhân dân/Hộ chiếu/Thẻ căn cước công dân số:

Ngày cấp: Nơi cấp:

Điện thoại:

Là người được các thành viên hộ gia đình ủy quyền đại diện cho hộ gia đình thường trú tại:

Tôi đề nghị vay vốn từ nguồn vốn cho vay đối với người lao động tại huyện nghèo để đi làm việc ở nước ngoài cho Ông/bà: là thành viên của hộ gia đình.

Ngày, tháng, năm sinh:/...../..... Dân tộc: Giới tính:

Chứng minh nhân dân/Hộ chiếu/Thẻ căn cước công dân số:

Ngày cấp: Nơi cấp:

Quan hệ với người đại diện hộ gia đình:

Thuộc đối tượng:

- Thuộc hộ nghèo

- Người dân tộc thiểu số

- Người thường trú tại huyện nghèo

Đề đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số tại quốc gia/vùng lãnh thổ ký ngày với (doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài), địa chỉ trong thời hạn tháng.

Đề nghị ngân hàng cho vay số tiền: đồng
(Bằng chữ:))

Thời hạn vay: tháng. Trả gốc: Trả lãi:

Tôi cam kết sử dụng vốn vay đúng mục đích, trả nợ gốc và lãi đúng thời hạn, nếu sai tôi xin chịu trách nhiệm trước pháp luật./.

XÁC NHẬN CỦA UBND XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN(2)

Ông/bà: có hộ khẩu thường trú tại xã, thuộc đối tượng: (3) trong danh sách do xã quản lý./.

..., ngày... tháng... năm ...

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

(Ký, đóng dấu và ghi rõ họ tên)

..., ngày... tháng... năm ...

NGƯỜI ĐỀ NGHỊ VAY VỐN

(Ký và ghi rõ họ tên)

Ghi chú:

(1) Ghi rõ tên huyện nơi người lao động có hộ khẩu thường trú.



Hội nghị Đối thoại chính sách về vai trò của Nước Phái cử đối với bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động di cư, tại Phnom Penh Campuchia từ ngày 16-17/9/2019 do MMN tổ chức.



Tọa đàm với đại diện ILO và IOM