



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

BẢN TIN

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

Chúc mừng năm mới

Xuân Mậu Tuất 2018



HAPPY
NEW YEAR



SỐ 81
THÁNG 2/2018

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 81

THÁNG 2-2018

Địa chỉ: 55 Nguyễn Khang, Cầu Giấy, HN
ĐT: (024) 37 763 315/17 - 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

VAMAS	Hoạt động của Ban thị trường Nhật Bản năm 2017 và nhiệm vụ năm 2018	1
VAMAS	Tổng kết hoạt động Ban thị trường Đài Loan năm 2017 và dự kiến năm 2018	3
ĐOÀN HỒNG NGUYÊN	Đổi mới đào tạo cho TTS đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản của công ty CP du lịch IIG	6
ĐOÀN MẠNH CƯỜNG	Công ty MVP vận dụng Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN trong hoạt động đưa TTS sang Nhật Bản	8
LÊ ĐỨC THẮNG	Công ty HAINDECO vận dụng có kết quả các nguyên tắc của Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN trong quản lý lao động	9
NGUYỄN ĐẶNG PHƯỚC TÂM	OLECO gắn bó và tích cực triển khai Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN trong hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài	11
NGUYỄN TUẤN ANH	JVS với việc đào tạo thực tập sinh đi Nhật Bản	14
NGUYỄN THỊ VÂN ANH	Chuẩn hóa các hoạt động đưa NLĐ đi nước ngoài theo các nguyên tắc của Bộ quy tắc CoC-VN	16
PHẠM MẠNH QUỲNH	Nhân Đạt – KESA, hành trình thực hiện Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN	19

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Tổng quan thị trường tiếp nhận lao động VN đi làm việc ở NN năm 2017	21
MINH CHÂU	Thị trường lao động Nhật Bản	23
VAMAS	Thị trường Ả rập Xê út: Thực trạng và một số vấn đề đặt ra	27

HOẠT ĐỘNG CỦA BAN THỊ TRƯỞNG NHẬT BẢN NĂM 2017 và nhiệm vụ năm 2018

VAMAS

Ngày 19-01-2018 tại Hà Nội, Lãnh đạo Ban thị trường Nhật Bản đã tổ chức cuộc họp đánh giá các hoạt động năm 2017 và bàn nhiệm vụ năm 2018. Tới dự có đ/c Doãn Mậu Diệp - Thứ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, đ/c Nguyễn Lương Trào, Chủ tịch Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam và đại diện lãnh đạo Cục Quản lý lao động ngoài nước. Bản tin xin giới thiệu nội dung cuộc họp này.

Tính đến hết tháng 12/2017, Ban thị trường Nhật Bản đã có sự tham gia của 92 doanh nghiệp (DN). Với số lượng DN đông đảo này, Ban đã trở thành một cộng đồng lớn mà hoạt động của nó sẽ tác động rất nhiều đến tình hình chung của lĩnh vực phái cử TTS sang Nhật Bản, tác động nhiều đến quá trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam, cũng như có vai trò to lớn trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững của một thị trường tốt như Nhật Bản.

Thành viên của Ban có cả những DN lớn với nhiều năm kinh nghiệm, có các DN tuy còn mới nhưng đã có nhiều mô hình tốt, và cả những DN còn rất non trẻ nhưng mong muốn tham gia vào Ban để có cơ hội học hỏi, tham vấn ý kiến, nỗ lực để hoạt động hiệu quả và tuân thủ quy định chung.

Các DN đã tham gia rất tích cực vào các hoạt động của Ban và đánh giá cao các hoạt động đó, cũng như sự trợ giúp từ lãnh đạo Ban.

Điểm đáng mừng là khi tham gia vào các hoạt động của Ban, các DN đã vượt qua rào

cản để sẵn sàng chia sẻ thông tin, cách thức, mô hình làm tốt cũng như không giấu giếm những điểm còn tồn tại cho các DN đồng nghiệp, không ngại chấp nhận sự cạnh tranh, hướng tới sự cạnh tranh lành mạnh trên cơ sở chất lượng dịch vụ và xây dựng một cộng đồng DN tốt, cùng nhau phát triển.

Các DN thành viên kết nối, tiếp nhận và chia sẻ thông tin với nhau một cách hiệu quả thông qua kênh Email Group của Ban. Email Group này hiện đang kết nối 218 email của lãnh đạo các DN (Chủ tịch HĐQT, TGD, Phó TGD) và các trưởng phòng nghiệp vụ của các DN, đảm bảo thông tin được truyền tải tới các DN một cách kịp thời, không bỏ sót.

Ban đã dần dần tạo ra nhiều chuyển biến tích cực trong cộng đồng các DN thành viên, giúp các DN gắn kết với nhau, trợ giúp và học hỏi lẫn nhau, cùng hướng tới các hoạt động mang tính chuẩn mực. Điều này chứng tỏ các hoạt động mà Ban đã tổ chức là cần thiết và hữu ích cho các DN, cũng như vai trò ngày càng lớn của các lãnh đạo Ban trong việc định hướng một cộng đồng đông đảo thành viên này.

Mọi hoạt động của Ban đều nhận được sự đồng hành, kết nối chặt chẽ, sự trợ giúp, tư vấn và chia sẻ thông tin từ Hiệp hội và Cục Quản lý LĐNN.

I. CÁC HOẠT ĐỘNG CỤ THỂ

1. Lấy ý kiến góp ý của các DN liên quan đến việc sửa Luật 72

Hoạt động này đã thu hút 77 DN tham gia gửi đề xuất, kiến nghị. Sau khi tổng hợp ý kiến

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

của các DN, đã chọn lọc ra các DN nhiều năm kinh nghiệm và các DN tham gia tích cực để dự Hội thảo góp ý sửa đổi Luật 72 do Hiệp hội XKLD phối hợp với ILO tổ chức, có sự tham gia của Cục QLLĐNN.

2. Tổ chức để các DN cùng tham gia và học hỏi từ sự kiện "Ngày hội việc làm của Công ty LOD"

Thông qua sự kiện này, Ban mong muốn các DN chú trọng hơn đến công tác kết nối, hỗ trợ việc làm cho TTS sau khi về nước; tận dụng và phát huy tối đa nguồn lực TTS có vốn tiếng Nhật tốt, được đào tạo thực tế trong môi trường công nghiệp hiện đại ở Nhật Bản vào sự phát triển chung của đất nước; làm cầu nối giữa TTS với các DN Nhật Bản tại Việt Nam; khích lệ sự nỗ lực học tập, rèn luyện, làm việc của TTS trước và sau xuất cảnh.

3. Tổ chức thăm quan, học hỏi các DN có mô hình tốt

Ban đã tổ chức chuyến thăm quan, học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm tại 02 DN có mô hình tốt là Công ty Esuhai và Công ty Ánh Thái Dương (A.D.C), với sự hưởng ứng tích cực của 55 cán bộ của 28 DN.

Đại diện các DN đã có cơ hội thăm quan, học hỏi và trao đổi về mô hình tuyển dụng, đào tạo, giải quyết việc làm cho TTS của hai công ty. Ngoài ra, các chủ đề về giải pháp giảm thiểu tình trạng TTS bỏ trốn cũng như công tác khai thác thị trường, các bài học thành công và thất bại trong quá trình triển khai của hai DN cũng được chia sẻ cởi mở và thảo luận sôi nổi.

Các DN đã ghi nhận đây là một hoạt động có ý nghĩa thiết thực đối với các DN phải cử TTS sang Nhật Bản, đồng thời gắn kết các DN gần với nhau hơn, cùng chia sẻ để cùng nhau phát triển.

4. Thống nhất cách làm phù hợp để hỗ trợ các DN liên quan đến các thủ tục mới của Tổ chức OTIT

Ban đã tổ chức họp để bàn bạc, xem xét mọi khía cạnh liên quan và đưa ra giải pháp phù hợp, trợ giúp cho các DN trong tình hình thay đổi chính sách và quy định từ phía Nhật Bản. Các thủ tục mới từ phía nước bạn, cụ thể là của Tổ chức thực tập kỹ năng người nước ngoài (OTIT).

Sau cuộc họp, các lãnh đạo Ban tiếp tục theo sát để hỗ trợ các DN triển khai theo quy chế mới, đồng thời kết nối và đề xuất Cục QLLĐNN tổ chức tập huấn cho các DN. Việc tập huấn cho CBNV các DN về chính sách mới và các thủ tục liên quan của Tổ chức OTIT đã giúp DN tháo gỡ vướng mắc, băn khoăn và tự tin hơn khi triển khai theo quy định mới.

Các hoạt động Ban mang tính tích cực, hiệu quả, có ý nghĩa thiết thực với các DN thành viên, đồng thời góp phần vào sự phát triển ổn định và bền vững của công tác phái cử TTS sang Nhật Bản; đã gắn kết được các DN thành viên với nhau trong các hoạt động trọng điểm của Ban; đã tạo được niềm tin cho các DN thành viên, qua đó các DN cũng tự tin hơn để trao đổi chia sẻ với nhau, hỗ trợ nhau trong công việc, mang đến nhiều sự tích cực mà trước đây chưa có.

Các DN rất mong chờ các hoạt động hiệu quả của Ban trong năm 2018 và mong muốn được thường xuyên gặp gỡ, giao lưu, họp toàn thể các DN thành viên trong Ban, định kỳ tối thiểu một lần/quý.

II. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ NĂM 2018

1. Tiếp tục phối hợp với Cục QLLĐNN để hỗ trợ các DN thành viên nắm bắt những thông tin mới nhất từ các cơ quan quản lý trong nước và từ phía Nhật Bản; tư vấn, hỗ trợ kịp thời các DN trong quá trình thực hiện các quy định mới, thống nhất được cách làm giữa các DN;

(Xem tiếp trang 5)

TỔNG KẾT HOẠT ĐỘNG BAN THỊ TRƯỜNG ĐÀI LOAN năm 2017 và dự kiến năm 2018

VAMAS

Ngày 28/12/2017, Lãnh đạo Ban thị trường Đài Loan đã họp tổng kết hoạt động năm 2017 và thống nhất các nhiệm vụ cần thực hiện trong năm 2018. Tham dự cuộc họp có ông Nguyễn Lương Trào - Chủ tịch Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam, ông Phạm Đỗ Nhật Tân, Phó Chủ tịch Hiệp hội, ông Tống Hải Nam, Phó Cục trưởng Cục QLLĐNN. Các thành viên đã thảo luận, trao đổi ý kiến và thống nhất về các nội dung liên quan cụ thể như sau:

1. Tình hình hoạt động của các doanh nghiệp

- Năm 2017, số lượng LĐ đi làm việc tại Đài Loan có giảm hơn khoảng 2% so với năm 2016, song sự suy giảm này là không đáng kể trong bối cảnh năm 2017 là năm có một bộ phận LĐ Việt Nam đến hạn hợp đồng được thụ hưởng chính sách mới của Đài Loan là được gia hạn tại chỗ mà không phải về nước. Mức chi phí trước xuất cảnh của người lao động có xu hướng giảm.

- Hiện nay đang có 148 DN có giấy phép hoạt động cung ứng lao động sang Đài Loan.

- Trong năm 2017 có 07 DN không đổi được giấy phép do phải giải trình về tỉ lệ LĐ bỏ hợp đồng; 06 DN đến hạn nhưng chậm đổi giấy phép hoặc không làm thủ tục đổi giấy phép; 04 DN bị Bộ LĐTBXH rút giấy phép.

- Các DN không đổi được giấy phép Đài Loan do tỉ lệ LĐ bỏ hợp đồng đều là các DN tham gia cung ứng thuyền viên tàu cá gần bờ. Các DN đến hạn không đổi giấy phép Đài Loan phần lớn là các DN hầu như không hoạt động cung ứng LĐ sang Đài Loan trong năm qua.

- Đối với các DN có nhu cầu đề nghị phía Đài Loan cấp lại giấy phép, Cục QLLĐNN sẽ tìm hiểu quy định cụ thể về các trường hợp không đổi được giấy phép Đài Loan do vi phạm tỉ lệ LĐ bỏ trốn theo quy định của Đài Loan để có hướng dẫn cụ thể cho DN.

- Các quy định mới của Văn phòng Kinh tế Văn hóa Đài Bắc tại Hà Nội liên quan đến việc tiếp nhận hồ sơ xin visa gây nhiều khó khăn, trở ngại cho các doanh nghiệp. Có một số lý do dẫn tới các quy định chặt chẽ này, nhưng trước hết là xuất phát từ chính hoạt động lộn xộn của các DN, năng lực còn hạn chế của bộ phận nghiệp vụ ở nhiều DN; để khắc phục, DN cần rà soát và chấn chỉnh lại hoạt động của bộ phận nghiệp vụ, tránh để xảy ra sai sót không đáng có, làm ảnh hưởng đến chính DN và ảnh hưởng đến tình hình chung. Đề nghị Cục QLLĐNN phối hợp với Hiệp hội XKLĐ làm việc với Văn phòng Đài Bắc về vấn đề cấp visa hiện nay. Ban Đài Loan chịu trách nhiệm thông tin và tập hợp các kiến nghị của DN, cho buổi làm việc trên.

2. Nâng cao chất lượng hoạt động của các doanh nghiệp 2018

- Tình trạng DN có nhiều CBNV còn chưa thông hiểu các quy định, nghiệp vụ yếu, khả năng xử lý công việc và giải quyết vấn đề còn hạn chế thì sẽ dẫn đến nhiều sự vụ phát sinh, ảnh hưởng đến uy tín, gây thiệt hại cho cả DN và người LĐ. Nhiều quy định thắt chặt từ phía các cơ quan quản lý nhà nước ở Việt Nam và Đài Loan cũng xuất phát từ chính hoạt động chưa tốt của nhiều DN. Vì vậy, cần thiết phải có các chương trình tập huấn thường xuyên, định kỳ (tối thiểu 2 lần/năm) về các nghiệp vụ liên quan cho CBNV các DN.

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

Ban sẽ tổng hợp ý kiến đề xuất của các DN liên quan đến các nội dung cần tập huấn để Cục QLLĐNN và Hiệp hội XKLD lên kế hoạch, nội dung tập huấn sát với thực tế của DN. Kết thúc các khóa tập huấn nên có cấp chứng chỉ. Chứng chỉ có thể thiết kế theo hướng có xác nhận đồng thời của Cục QLLĐNN và Hiệp hội XKLD khi hai đơn vị đồng tổ chức.

- DN cần làm tốt công tác đào tạo cho người LĐ, bổ sung và điều chỉnh một số nội dung cho phù hợp như: an toàn lao động (phòng cháy chữa cháy), kỹ luật lao động, kỹ năng giải quyết khi gặp sự cố, thiên tai, hỏa hoạn...

- Nâng cao chất lượng tuyển chọn và đào tạo thuyền viên gắn bờ.

- Tăng cường công tác tuyển chọn, đào tạo và quản lý nhằm hạ thấp tỷ lệ lao động bỏ trốn.

- Đổi mới hình thức thông tin tuyên truyền với định hướng ổn định và tiếp tục phát triển thị trường này trong thời gian tới.

- DN phải kiểm soát được chi phí của người lao động trả cho các đầu nguồn. Bên cạnh việc tăng cường kiểm tra hoạt động của các đầu nguồn này, Cơ quan Quản lý Nhà nước tích cực thông tin qua các phương tiện truyền thông để người LĐ đăng ký trực tiếp tại các DN.

Đề nghị các cơ quan quản lý nhà nước:

- Kiểm soát, chấn chỉnh các DN hoạt động thiếu bài bản, cạnh tranh không lành mạnh, trình độ nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, nhân viên kém, làm ảnh hưởng chung đến tình hình thị trường.

- Kiểm soát nghiêm ngặt tình trạng người nước ngoài hoạt động núp bóng doanh nghiệp Việt Nam, gây trở ngại cho các DN Việt Nam và rủi ro cho người LĐ.

3. Có chính sách ưu đãi về thủ tục với các doanh nghiệp tham gia COC-VN đạt thứ hạng cao

- Để khích lệ các DN làm tốt, DN nỗ lực cải thiện hoạt động dịch vụ hướng đến chuẩn

mục, Cơ quan Quản lý Nhà nước (Cục QLLĐNN - Bộ LĐTBXH) cần có các chính sách ưu đãi do các DN này.

- Hiệp hội XKLD có thể căn cứ kết quả xếp hạng CoC của các DN để đề xuất, kiến nghị chính thức với Cục QLLĐNN, Bộ LĐTBXH những biện pháp ưu tiên hoặc không ưu tiên đối với các DN (ưu đãi đối với các DN có xếp hạng cao, và hình thức xử lý đối với DN có xếp hạng thấp...).

4. Thông tin từ Hội nghị lao động Việt Nam – Đà Loan lần thứ 5 tại Đà Bắc (09/2017)

Ông Tổng Hải Nam, Phó Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước đã thông tin về Hội nghị Lao động Việt Nam – Đà Loan:

- Hội nghị lần thứ 5 tổ chức tháng 9/2017 tại Đà Bắc. Hội nghị điểm lại tình hình kết quả thực hiện Biên bản hội nghị lần thứ 4 năm 2015 về các nội dung chính gồm: Tình hình và kết quả thực hiện việc khôi phục cấp phép cho DN mới của Việt Nam; việc cung ứng LĐ khán hộ công gia đình và thuyền viên tàu cá gắn bờ sang Đà Loan làm việc; tình hình xử lý đối với LĐ bỏ hợp đồng; tình hình thực hiện đào tạo đối với LĐ khán hộ công gia đình; tình hình thực hiện việc tạm ứng tiền thu dung, vé máy bay... của DN đối với lao động bỏ hợp đồng, việc hợp tác quản lý DN hai bên và thực hiện việc kiểm soát thu phí sai quy định...

- Hội nghị thống nhất một số nội dung mới được đề xuất thảo luận tại Hội nghị 5, như: phân định rõ trách nhiệm của DN Việt Nam đối với các LĐ được gia hạn hợp đồng tại chỗ không phải về nước phát sinh bỏ trốn (tức là phát sinh bỏ trốn sau khi đã hết hợp đồng với DN Việt Nam); giảm giấy tờ thủ tục đối với DN đề nghị phía Đà Loan cấp phép; thảo luận một số vấn đề liên quan đến xử lý đối với LĐ bị ốm, bị bệnh nặng tại Đà Loan...

- Về nội dung hội nghị, sau khi hai bên có văn bản chính thức thông báo kết luận hội nghị, Cục QLLĐNN sẽ có thông tin chính thức tới DN.

5. Kết luận:

Tại cuộc họp, đại diện Cục QLLĐNN và đại diện Hiệp hội XKLD tiếp tục khẳng định thị trường lao động Đài Loan và Nhật Bản đã và sẽ tiếp tục là thị trường trọng điểm, chủ yếu trong hoạt động cung ứng LĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (hiện đang chiếm đến trên 90% số lượng LĐ đi làm việc ở nước ngoài). Do vậy, khuyến khích các DN tích cực tham gia phát triển và giữ ổn định hai thị trường này.

Trọng tâm hoạt động của Ban năm 2018

tập trung cho công tác tập huấn đối với cán bộ doanh nghiệp.

Để các công tác hoạt động của Ban được triển khai có kế hoạch và có hiệu quả thiết thực, các đơn vị thành viên, các đơn vị và cá nhân được phân công các nhiệm vụ cụ thể cần sớm triển khai và phối hợp kịp thời những nội dung nêu trên. Các nội dung chuẩn bị sẽ được tập hợp và thông qua Lãnh đạo Ban, lãnh đạo Hiệp hội trước khi triển khai thực hiện. □

HOẠT ĐỘNG CỦA BAN THỊ TRƯỜNG NHẬT BẢN NĂM 2017... *(Tiếp theo trang 2)*

2. Tăng cường hoạt động kênh tư vấn cho DN phái cử qua điện thoại, email hoặc văn bản; nội dung cần tư vấn như kinh nghiệm xử lý các tình huống phát sinh đối với người LĐ hoặc phát sinh nằm ngoài hiểu biết của DN. Nếu thiết lập và tăng cường được kênh tư vấn từ Ban thì sẽ hỗ trợ tối đa việc xử lý chuẩn mực, đảm bảo tính tuân thủ và nâng cao hiểu biết về lĩnh vực phái cử TTS.

3. Tiếp tục tổ chức các hoạt động để các DN thành viên được giao lưu, học hỏi những kinh nghiệm hay, mô hình tốt ở các DN thành viên trong hoạt động phái cử TTS sang Nhật Bản, giúp các DN có điều kiện hoàn thiện, nâng cao chất lượng dịch vụ của mình;

4. Định kỳ tổ chức các cuộc họp toàn thể các DN thành viên, để các DN được sinh hoạt, chia sẻ, tạo sự kết nối, tăng cường đoàn kết giữa các DN trong Ban, kịp thời cập nhật thông tin và giải quyết các vấn đề phát sinh, đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng phái cử, đồng thời để phù hợp với sự thay đổi của tình hình mới và tổng hợp các vấn đề nổi cộm.

5. Duy trì liên lạc qua Group Email để gắn kết thông tin và trao đổi các vấn đề nóng mà nhiều DN quan tâm;

6. Định kỳ lấy ý kiến phản hồi từ các DN phái cử liên quan đến việc thực hiện chính sách của phía Nhật đối với chương trình TTS kỹ năng, trên cơ sở đó kiến nghị với các cơ quan chức năng phản hồi các chính sách chưa phù hợp của phía Nhật nhằm đơn giản hóa các thủ tục giấy tờ cho Cơ quan phái cử.

7. Lấy ý kiến từ các DN phái cử và đóng góp ý kiến cho Cơ quan quản lý nhằm đưa ra những quy định phù hợp với hoạt động của thị trường.

8. Kiến nghị với cơ quan nhà nước yêu cầu phía Nhật Bản có biện pháp xử phạt mạnh tay hơn nữa các tổ chức, cá nhân môi giới tiếp nhận LĐ bất hợp pháp tại Nhật Bản, nhằm hạn chế tối đa việc TTS bỏ trốn;

9. Tiếp tục mở rộng các hình thức hoạt động, sinh hoạt để giúp đỡ các DN nâng cao tính chuyên nghiệp và chất lượng, cũng như đoàn kết thống nhất giữa các DN trong Ban, trong Hiệp hội để tạo thế mạnh trong cạnh tranh quốc tế; củng cố vị thế của các DN thành viên của Ban trong quan hệ với các Nghiệp đoàn Nhật Bản nhằm tăng quyền lợi cho phía Việt Nam. □

ĐỔI MỚI ĐÀO TẠO CHO TTS ĐI THỰC TẬP KỸ THUẬT TẠI NHẬT BẢN **của công ty CP du lịch IIG**

Trong hoạt động phái cử thực tập sinh (TTS) sang Nhật Bản, để giữ vững và phát triển thị trường; một nhiệm vụ lớn đặt ra cho các công ty phái cử là nâng cao chất lượng dịch vụ và trình độ kỹ năng cho thực tập sinh đáp ứng yêu cầu của đối tác. Việc này đòi hỏi các công ty phải không ngừng đổi mới, áp dụng các giải pháp cải tiến ở tất cả các khâu trong quá trình hoạt động của công ty phái cử.

Những năm vừa qua, việc áp dụng và thực hiện nghiêm túc bộ quy tắc ứng xử COC-VN cùng với việc thường xuyên tìm tòi, áp dụng các giải pháp đổi mới ở mọi khâu, mọi công đoạn hoạt động của mình, Công ty Cổ phần du lịch IIG đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Hiệp hội cũng như các đối tác Nhật Bản tin tưởng, đánh giá cao về chất lượng hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Trong tất cả các khâu, từ tuyển dụng, đào tạo và quản lý TTS, công tác đào tạo được xác định là khâu then chốt, quyết định chất lượng nguồn lao động.

Công tác đào tạo cho thực tập sinh đi học tập và làm việc tại Nhật Bản được Công ty CP du lịch IIG chú trọng tập trung nguồn lực để đảm bảo trang bị cho thực tập sinh nền tảng cơ bản về ngôn ngữ và hành trang về cuộc sống, sinh hoạt, học tập và làm việc tại Nhật bản. Bên cạnh việc đầu tư cơ sở vật chất cho học tập và sinh hoạt của học viên, Công ty đã

GIÁM ĐỐC ĐOÀN HỒNG NGUYỄN

đầu tư cho nguồn lực con người. Ngoài việc tích cực tìm kiếm, tuyển dụng các giáo viên người bản ngữ có kinh nghiệm đào tạo cho người nước ngoài, công ty đã mở rộng các hình thức hợp tác đào tạo giáo viên Việt Nam. Nhằm tạo điều kiện cho giáo viên hiểu rõ cuộc sống của TTS, hàng năm công ty đã tổ chức cho giáo viên tìm hiểu thực tế và tích lũy kinh nghiệm chỉ đạo TTS tại các nơi có TTS của Công ty làm việc. Bằng các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đã góp phần vào việc nâng cao chất lượng dịch vụ và uy tín hoạt động của Doanh nghiệp.

Để công tác đào tạo cho thực tập sinh có chất lượng, hướng đến thực tập sinh chuẩn bị cho thời gian ở Nhật bản và tương lai sau khi về nước, chủ trương của công ty luôn định hướng vào ba vấn đề trọng tâm sau:

1. Định hướng cho TTS tạo động lực

Đa số thực tập sinh tham gia vào chương trình Thực tập sinh tại Nhật Bản là các bạn trẻ. Vì vậy ngay từ khi bắt đầu tham gia chương trình với IIG, tất cả các bạn học viên đều được tham gia chương trình giáo dục định hướng tương lai, giúp cho học viên tự xây dựng mục tiêu, kế hoạch thực hiện và hành động để quyết tâm thực hiện mục tiêu. Học viên sau khi được hướng dẫn, tác động thay đổi tư duy và ý thức đã tự nỗ lực để thay đổi bản thân, tinh thần chủ động, quyết tâm tích lũy tri thức và kinh nghiệm cho tương lai

đã giúp cho nhiều TTS đạt được thành công trong cuộc sống.

2. Nâng cao chất lượng giáo viên và phương pháp giảng dạy tiếng Nhật

Bên cạnh đội ngũ giáo viên bản ngữ có kinh nghiệm, yêu cầu nâng cao trình độ cho giáo viên Việt Nam cũng luôn được đặt ra. Công ty đã tổ chức mời các chuyên gia tại các trường Đại học Việt Nam tham quan, khảo sát và tư vấn để đổi mới phương pháp giảng dạy, cập nhật kiến thức mới. Tại trung tâm đào tạo của công ty, việc tổ chức và duy trì thường xuyên hoạt động hội thảo, trao đổi kinh nghiệm giảng dạy đã giúp cho các giáo viên trẻ có cơ hội học hỏi, tích lũy kinh nghiệm giảng dạy và áp dụng phù hợp với từng học viên. Đồng thời để khuyến khích tinh thần không ngừng học hỏi nâng cao trình độ, công ty đã xây dựng chính sách khuyến khích và đãi ngộ với những giáo viên đạt được các cấp độ tiếng Nhật cao. Một trong những hoạt động nhằm trang bị kiến thức thực tế cho giáo viên, thời gian vừa qua công ty đã đưa các giáo viên sang thâm nhập thực tế tại những nơi có thực tập sinh của công ty đang làm việc. Hoạt động này giúp cho giáo viên nhìn nhận được cuộc sống sinh hoạt, làm việc và học tập của Thực tập sinh để bổ sung thêm kiến thức cho bài giảng sinh động và kiến thức cần thiết sát thực tế cho học viên.

3. Xây dựng môi trường sinh hoạt và rèn luyện cuộc sống

Nhằm đào tạo cho học viên được rèn luyện và làm quen với môi trường công việc và cuộc sống tại Nhật Bản, Trung tâm đào tạo của công ty đã áp dụng phương pháp:

- Xây dựng mô hình sinh hoạt và học tập kiểu Nhật: Toàn bộ khuôn viên cơ sở đào tạo được thiết kế, trang trí mô phỏng theo cuộc sống, sinh hoạt, làm việc từ ký túc xá, nơi học tập, sinh hoạt văn hóa thể thao, nhà ăn. Học viên sẽ được phổ biến quy tắc, nội quy, lễ nghi và thực hiện trong suốt quá trình học tập tại đây.

- Xây dựng các bài giảng định hướng với các clip, hình ảnh minh họa để học viên quan sát và thực hành.

- Tập hợp thông tin, hình ảnh về công việc, nhà máy, nơi ở để học viên tìm hiểu và có hình dung nơi mình sẽ đến làm việc, sinh sống khi đến Nhật.

- Hướng dẫn, giáo dục học viên vừa rèn luyện cuộc sống tự lập, vừa xây dựng môi trường cuộc sống tập thể đoàn kết, gắn bó, yêu thương, chia sẻ.

Tại môi trường đào tạo này, học viên đã xây dựng được ý thức tuân thủ pháp luật, hiểu và làm theo các quy tắc, lễ nghi của nước Nhật. Đặc biệt, các học viên đã tự xây dựng mục tiêu cụ thể cho bản thân và bắt đầu hành trình chinh phục mục tiêu ngay từ những ngày đầu học tập tại Việt Nam và tiếp tục tích lũy phấn đấu để thành công.

Với phương châm: định hướng tương lai cho thực tập sinh, Công ty cổ phần du lịch IIG không ngừng hoàn thiện môi trường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ giáo viên để đào tạo được những người lao động có chất lượng đáp ứng được yêu cầu của khách hàng. Trong thời gian tới, Công ty tiếp tục tìm hiểu và mong muốn được học tập, chia sẻ kinh nghiệm để áp dụng có hiệu quả vào hoạt động của mình trên cơ sở quán triệt đầy đủ các nguyên tắc của Bộ Quy tắc ứng xử COC-VN. □

Công ty MVP vận dụng Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN trong hoạt động đưa TTS sang Nhật Bản

ĐOÀN MẠNH CƯỜNG

Giám đốc Công ty

Công ty cổ phần nguồn nhân lực Việt Nam Thái Bình Dương (MVP) là doanh nghiệp được Bộ LĐTBXH cấp giấy phép hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2013. Trong 4 năm qua, công ty đã đưa được một số lượng lớn lao động đi làm việc tại Đài Loan, Malaysia, thuyền viên và TTS đi làm việc tại Nhật Bản. Thị trường Đài Loan, Malaysia là thị trường truyền thống, do vậy quy trình XKLD của các thị trường này đã đi vào nề nếp ổn định. Thị trường Nhật Bản do yêu cầu khắt khe hơn trong mọi công tác chuyên môn nghiệp vụ nên công ty cũng coi đây là mũi nhọn để tập trung đẩy mạnh và không ngừng hoàn thiện quy trình XKLD để đảm bảo tính bền vững lâu dài.

Để đáp ứng được các yêu cầu về chất lượng TTS mà đối tác Nhật đưa ra, công ty đã xác định cần phải đổi mới toàn diện toàn bộ quy trình về xuất khẩu lao động. Xác định được mục tiêu đó, công ty MVP đã đưa nội dung bộ quy tắc ứng xử COC-VN vào áp dụng cho thực tiễn. Tính đến năm 2017, công ty đã tham gia thực hiện bộ quy tắc ứng xử được 3 năm và ngày càng phấn đấu hoàn thiện hơn trong việc áp dụng bộ quy tắc này. Trên cơ sở những nguyên tắc, cải tiến trước đây để đánh giá, tiếp tục phát huy và rút kinh nghiệm, bổ sung, hoàn thiện quy trình xuất khẩu lao động, hướng tới mục tiêu là đạt hiệu quả, chất lượng cao trong tất cả các khâu: tuyển chọn, đào tạo, quản lý lao động ngoài nước và thanh lý hợp đồng, giới thiệu việc làm sau khi hoàn thành hợp đồng về nước.

Công tác tạo nguồn trong năm 2017 đối với công ty cũng gặp nhiều thuận lợi do đã có mối quan hệ với nhiều địa phương tạo nguồn trong nhiều năm qua. Ngoài ra, một số lượng không nhỏ lao động được người thân, bạn bè đã từng

được công ty đưa sang Nhật làm việc hoàn thành hợp đồng về nước giới thiệu lên công ty đăng ký. Nguyên tắc tuyển sinh này đã giảm thiểu được những lao động qua trung gian, cò mồi, tranh thủ cơ hội để thu tiền của người lao động. Trước khi tuyển chọn, công ty đã cung cấp đầy đủ thông tin về đơn hàng, các chế độ đãi ngộ để người lao động lựa chọn đăng ký đơn hàng phù hợp với khả năng, nguyện vọng của mình.

Công tác đào tạo TTS trước khi xuất cảnh được công ty đặc biệt quan tâm từ việc trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy đạt tiêu chuẩn theo yêu cầu của đối tác Nhật đến đến ngũ giáo viên có trình độ Tiếng Nhật từ N3 đến N1, 100% giáo viên được định kỳ luân phiên sang Nhật vừa quản lý TTS, vừa tham gia khóa đào tạo ngắn hạn về công tác giảng dạy Tiếng Nhật do nghiệp đoàn tổ chức. Với phương pháp giảng dạy và giao tiếp hoàn toàn bằng Tiếng Nhật, học sinh có nhiều cơ hội nói Tiếng Nhật và rất tự tin trong giao tiếp hàng ngày và với người Nhật. Với yêu cầu khắt khe về chất lượng đào tạo mà 100% học sinh được đào tạo tại trung tâm đều thi đạt chứng chỉ Nattest N5 do phía Nhật Bản tổ chức sát hạch định kỳ trước khi xuất cảnh, có nhiều TTS đạt trình độ N4, N3.

Ngoài việc đào tạo ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức cần thiết theo quy định, các học sinh trong trung tâm còn được chú trọng đào tạo chuyên sâu về Tiếng Nhật chuyên ngành mà các em sẽ sang làm tại Nhật Bản theo tài liệu mà nghiệp đoàn cung cấp. Học sinh học tại trung tâm còn được giáo dục về thể lực, ý thức sống trong môi trường tập thể thông qua việc dạy các em phải tự nấu ăn, dọn dẹp vệ sinh, rèn luyện thể chất giúp các em sau khi sang Nhật không khỏi bỡ ngỡ với cuộc sống tự lập nơi xa xôi.

(Xem tiếp vào kỳ sau)

CÔNG TY HAINDECO VẬN DỤNG CÓ KẾT QUẢ CÁC NGUYÊN TẮC của Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN trong quản lý lao động

GIÁM ĐỐC LÊ ĐỨC THẮNG

Với tinh thần quản lý xuất khẩu lao động bằng bộ quy tắc ứng xử, trong thời gian qua Công ty Cổ phần Phát triển Công nghiệp - Xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận.

Công ty HAINDECO nhận thức Bộ quy tắc COC-VN là thước đo chuẩn mực nhất đối với hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài của doanh nghiệp Việt Nam. Với việc áp dụng Bộ quy tắc ứng xử vào hoạt động, HAINDECO đã có điều kiện, cơ sở để chuẩn hóa toàn bộ hoạt động từ khâu tuyển chọn đầu vào, đào tạo đến các nghiệp vụ, thủ tục đưa người lao động ra nước ngoài làm việc, công tác quản lý người lao động tại nước ngoài và hỗ trợ lao động tìm việc làm sau khi về nước. Điều này càng đặc biệt quan trọng, khi thị trường xuất khẩu lao động có nhiều biến động, như bất ổn ở một số nước Bắc Phi và Trung Đông. Việc quản lý và bảo vệ người lao động ở nước ngoài, tuy rất tốn kém. Nhưng Công ty vẫn bố trí người đại diện để kịp thời can thiệp và giải quyết các sự cố phát sinh. Nhờ vậy, trong những năm qua không có lao động nào phải về nước trước hạn hay có đơn thư khiếu nại, tố cáo.

Cùng với sự biến động của thị trường cung ứng lao động, nên năm 2017 công ty đã cơ cấu lại tổ chức và nhân sự để tập trung vào hai thị trường chính là Nhật Bản và Đài Loan, trong đó đặt trọng tâm là thị trường Nhật Bản. Việc chuyển hoạt động của Công ty sang trọng tâm là cung ứng TTS cho thị trường Nhật Bản, một thị trường yêu cầu cao về chất lượng hoạt động của doanh nghiệp và chất lượng chuẩn bị nguồn. Buộc phải chuẩn hóa lại toàn bộ quy

trình và nâng cấp cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên. Mặt khác ngoài việc chăm lo sức khỏe thể chất cho các bạn Thực tập sinh trước khi đi Nhật, việc chăm lo sức khỏe tinh thần của các Thực tập sinh cũng được công ty HAINDECO đưa vào trong hoạt động đào tạo Thực tập sinh trước khi đi Nhật. Các giảng viên Tâm lý học sẽ giúp các bạn Thực tập sinh trang bị thêm các kiến thức về kỹ năng nhận thức bản thân, kỹ năng xác định mục tiêu và giá trị, kỹ năng quản lý tài chính, kỹ năng quản lý cảm xúc, kỹ năng làm việc nhóm...

Qua các tiết học tâm lý, các Thực tập sinh được nói chuyện, trao đổi, chia sẻ về những suy tư nguyện vọng, mong muốn và cả những lo lắng, áp lực trong cuộc sống khi đi làm việc ở nước ngoài. Những tiết học tâm lý giúp các bạn Thực tập sinh tìm được câu trả lời cho những thắc mắc đó và giúp các bạn thực sự yên tâm, thoải mái và sẵn sàng về tâm lý trước khi đi Nhật. Hình ảnh mỗi thực tập sinh Việt Nam tại Nhật Bản không chỉ là đại diện cho mỗi doanh nghiệp phái cử mà chính là đại diện cho Thực tập sinh Việt Nam nói chung trước mắt các bạn Nhật Bản. Công ty HAINDECO không ngừng học hỏi, nâng cao chất lượng để đào tạo những thực tập sinh giỏi về ngoại ngữ, chuyên môn nghề nghiệp cũng như có ý thức kỷ luật thật tốt trước khi đi thực tập kỹ năng tại Nhật Bản. Bên cạnh việc học tập tiếng Nhật, các Thực tập sinh cũng được trang bị những kiến thức cần thiết về văn hóa, phong tục tập quán, cũng như các quy định về an toàn trong lao động, sinh hoạt và luật pháp của Nhật Bản nói chung cũng như các quy định, nội quy của

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

từng xí nghiệp tiếp nhận nói riêng. Đây là yếu tố không thể thiếu trong hành trang kiến thức của các thực tập sinh trước khi sang Nhật.

Nhận thức sâu sắc về ý nghĩa và tác dụng trước mắt cũng như lâu dài của các nguyên tắc trong Bộ Quy tắc COC-VN công ty đã lấy các chuẩn mực này hoàn thiện thêm toàn bộ quy trình hoạt động xuất khẩu lao động của mình.

Về tuyển chọn lao động, hằng năm, có một tỷ lệ khá người lao động được người quen, bạn bè đã từng đi làm việc ở nước ngoài về giới thiệu đến ứng tuyển tại Công ty. Các lao động tự đến với Công ty đều được phỏng vấn chi tiết để tránh các trường hợp do cò môi đưa đến và thu phí trung gian của người lao động. Về đào tạo, công ty đã đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất để đáp ứng yêu cầu đào tạo TTS đi Nhật Bản, được đối tác chấp nhận. Thuê giáo viên người Nhật để đạt chuẩn cao trong học tiếng, bố trí các em thực tập sinh đạt trình độ tốt từ Nhật về để bồi dưỡng các kiến thức về văn hóa, phong tục tập quán, kinh nghiệm sống và cách ứng xử. Phối hợp với các nghiệp đoàn tiếp nhận để bồi dưỡng các kỹ năng cần thiết về tay nghề và các thuật ngữ chuyên ngành của từng nghiệp đoàn.

Tuy Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài chưa quy định trách nhiệm cụ thể của doanh nghiệp trong việc tư vấn thị trường và cơ hội nghề nghiệp cho người lao động đã hoàn thành hợp đồng về nước. Nhưng thực hiện quy tắc số 9 của Bộ Quy tắc ứng xử, Công ty đã tích cực hỗ trợ người lao động tiếp cận các thông tin về việc làm phù hợp sau khi trở về nước. Trong số TTS trở về từ Nhật Bản, Công ty ký hợp đồng sử dụng những người đạt trình độ tiếng Nhật từ N2 trở lên để làm trợ giảng cho các lớp đào tạo giáo dục định hướng cũng như làm công tác hướng dẫn, quản lý học viên tại ký túc xá.

Việc thực hiện nghiêm túc các quy định của CoC-VN trong thời gian qua đã mang lại cho công ty những kết quả tích cực. Để có được thành công trên là do đơn vị đã vận dụng sáng tạo những vấn đề cơ bản sau khi vận dụng bộ quy tắc ứng xử:

Một là, kiểm chứng tất cả các quy trình để hoàn thiện phương án tối ưu trong lĩnh vực xuất khẩu lao động. Được cụ thể hóa một cách thiết thực trong tất cả các khâu từ tuyển chọn lao động đến quy mô đào tạo một cách đồng bộ.

Hai là, tập trung và ưu tiên thực hiện tốt hoạt động đào tạo, quản lý lao động trong thời gian học tập trong nước trước khi xuất cảnh. Đào tạo cho lao động phải cụ thể hóa được tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm trước công việc, để người lao động hiểu được tối thiểu là sản phẩm mình làm ra phải đảm bảo chất lượng và tiêu thụ được mới đảm bảo sự tồn tại công việc và thu nhập của mình.

Ba là, từng bước cải cách thủ tục hành chính theo hướng đơn giản và hiệu quả. Cũng như trong các lĩnh vực khác, hiện nay Công ty đã thực hiện phương thức mới là các thủ tục giấy tờ được chuyển qua đường bưu điện chuyển phát nhanh tiết kiệm rất nhiều thời gian, tài chính và công sức cho người lao động sau khi trúng tuyển. Để tránh sai sót khi không được cán bộ Công ty trực tiếp hướng dẫn làm thủ tục hồ sơ, Công ty gọi trực tiếp cho người lao động hướng dẫn sau khi người lao động đã nhận được hồ sơ và đính kèm bộ mẫu đã được điền.

Nhờ Bộ quy tắc ứng xử (COC-VN) đã giúp Công ty Cổ phần Phát triển Công nghiệp, xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh đảm bảo sự phát triển bền vững, xây dựng uy tín thương hiệu ngày càng cao. Người lao động khi tham gia xuất khẩu lao động tại HAINDECO đã tìm thấy sự tin tưởng. Chính nhờ thực hiện tốt các quy tắc của Bộ quy tắc ứng xử, Công ty Cổ phần Phát triển Công nghiệp, xây lắp và Thương mại Hà Tĩnh đã đầu tư thiết bị giảng dạy và đào tạo, giúp lao động vững tay nghề khi ra nước ngoài làm việc, giảm thiểu các rủi ro có thể xảy ra. Công ty không chỉ trang bị tốt kiến thức, kỹ năng cho lao động trước khi xuất cảnh mà còn giảm chi phí cho lao động và quản lý tốt lao động ở nước ngoài cũng như có hỗ trợ lao động khi về nước. □

OLECO *gắn bó và tích cực triển khai Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN* trong hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài

NGUYỄN ĐẶNG PHƯỚC TÂM

Là một Doanh nghiệp có bề dày trong hoạt động xuất khẩu lao động, trải qua nhiều thăng trầm trong hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty OLECO xin chia sẻ những điểm đổi mới năm 2017 trong 3 khâu mà chúng tôi cho rằng là những khâu có ảnh hưởng trực tiếp và tiên quyết cho việc giữ vững thương hiệu của một công ty xuất khẩu lao động: Tuyển chọn, Đào Tạo và Quản lý người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài.

Hoạt động tuyển chọn

Khâu tuyển chọn lao động là bước đi khởi nghiệp của một công ty làm dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, là giai đoạn đầu tiên trong tiến trình di cư vì việc làm của Người lao động. Nhận thức được vai trò của hoạt động này, năm qua OLECO đã quan tâm tuyển chọn theo các hướng sau:

1. Phương thức tuyển chọn lao động bằng PR ngược lại từ những Lao động đã đi làm việc ở nước ngoài thông qua Công ty OLECO là chiến lược mới trong năm 2017. Những hiệu ứng tốt từ việc làm ngoài nước của chính các lao động đã đi qua OLECO chính là bằng chứng xác thực và sống động nhất để OLECO có cơ hội quảng bá hình ảnh đến những người thân trong gia đình lao động, đến những lao động khác trên địa bàn địa phương đã từng có lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua OLECO.

Phối kết hợp cùng phương pháp tuyển chọn lao động trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức Hội như: Hội cựu chiến binh, Hội phụ nữ, Hội nông dân, Đoàn thanh niên tại các địa phương trên phạm vi cả nước để tư vấn tuyển lao động nhằm

khai thác lực lượng lao động hiện có tại các địa phương. Bên cạnh đó, OLECO mở một số điểm tuyển tại các tỉnh có tiềm năng và phối hợp với đội ngũ cộng tác viên của địa phương hoạt động theo quy định của pháp luật. Các Lao động đăng ký tuyển chọn tại OLECO sẽ không mất phí tuyển chọn cũng như các khoản chi phí khác nằm ngoài danh mục cho phép của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; thông tin về các loại phí dịch vụ và chi phí được công khai đầy đủ cho người lao động. Các thông tin liên quan đến điều kiện ăn ở, làm việc, đặc điểm công việc, mức lương cơ bản, lương làm thêm giờ, thanh toán lương, các phúc lợi được hưởng và nghĩa vụ người lao động phải thực hiện đều được ghi rõ trong hợp đồng ký kết giữa OLECO và người lao động, hợp đồng lao động ký kết với chủ sử dụng. Người lao động được ký các loại hợp đồng và giấy tờ có liên quan trước khi xuất cảnh 10 ngày.

2. Công ty ra quy chế nghiêm cấm mọi cán bộ thu tiền của người lao động, nếu phát hiện sẽ bị kỷ luật hoặc buộc thôi việc, hoàn trả lại số tiền đã thu của NLĐ. Nếu công ty phát hiện Người lao động bị thu tiền môi giới của cá nhân không phải là cán bộ công ty thì Công ty cũng tư vấn, hỗ trợ và cương quyết trợ giúp NLĐ lấy lại số tiền đó. Mọi hồ sơ thủ tục đều được chuyển đến Phòng Cung ứng nhân lực công ty, phòng có trách nhiệm kiểm tra hồ sơ, tư vấn chính xác thị trường và các đơn hàng mà NLĐ có nhu cầu.

3. Đối với những thị trường yêu cầu khắt khe đối với ngoại hình, trình độ lao động như Nhật Bản thì trong quá trình tuyển chọn công ty sẽ yêu cầu NLĐ làm bài test để kiểm tra đầu vào trước khi cho nhập học để tuyển chọn những

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

NLĐ đủ thể lực, trình độ, hạn chế tình trạng đã qua đào tạo nhưng lại không được đối tác tuyển chọn gây mất thời gian, chi phí ăn học của người lao động.

4. Tất cả những lao động trúng tuyển chọn tại OLECO đều được đi làm việc ở nước ngoài theo các đơn hàng OLECO ký trực tiếp với đối tác nước ngoài. Các hợp đồng đều được OLECO đăng ký thẩm định với Cục Quản lao động ngoài nước. Mọi thông tin liên quan đến người lao động: đi đâu, làm công việc gì, chế độ lao động như thế nào, chủ sử dụng là ai, môi giới/nghiệp đoàn nào quản lý đều được các cơ quan quản lý nắm bắt rõ ràng, công khai nhằm phục vụ cho công tác hỗ trợ liên lạc, bảo vệ quyền lợi nếu như có tình trạng xâm phạm xảy ra.

Những quy định này không chỉ khiến NLĐ hài lòng mà ngay cả công ty cũng tự nâng cao trách nhiệm đối với những NLĐ đã tìm đến OLECO, và mọi công tác giải quyết mâu thuẫn, thắc mắc với Người lao động diễn ra khá thuận lợi.

Các cán bộ làm công tác tư vấn, tuyển chọn của Công ty trước khi được giao nhiệm vụ đều trải qua các khóa bồi dưỡng nghiệp vụ của Công ty mới được tham gia tuyển chọn lao động.

Đặc biệt, năm 2017 OLECO tiếp tục vận dụng linh hoạt mối quan hệ với các trường Đại học, Cao đẳng trong khắp cả nước từ Bắc chí Nam từ hoạt động tuyển sinh Thực tập sinh Israel – chương trình hợp tác giữa Bộ Nông nghiệp và PTNT Việt Nam và Bộ Nông nghiệp Isarael để đẩy mạnh công tác tuyển chọn những lao động có chất lượng thực sự đi làm việc tại 1 số thị trường cấp cao như Nhật Bản. OLECO đã ký hợp đồng hợp tác với các trường Đại học, Cao đẳng thỏa thuận các em sinh viên sẽ được tham gia các đơn hàng của OLECO và vẫn được bảo lưu kết quả học tập sau khi các em về nước.

Đối với nguồn nhân lực có tri thức, trình độ từ các hệ Trung cấp, Cao Đẳng, Đại học này, phải nói rằng Thương hiệu Xuất khẩu lao động của OLECO ngày càng thấm dần sâu trong tâm thức

của các em từ khi đang còn là học viên ngồi trên ghế nhà trường.

Số lượng lao động tham gia dự tuyển các đơn hàng đến với Công ty OLECO vẫn giữ ổn định, và gia tăng mạnh trong năm 2017. Năm 2017, OLECO xuất cảnh 1.000 lao động.

Hoạt động đào tạo

Năm 2017, chất lượng lao động của Công ty OLECO khi đi làm việc ở nước ngoài (Nhật Bản, Đài Loan, Israel) được coi là điểm Mấu chốt và nút sáng căn bản trong việc KHÔNG PHÁT SINH tranh chấp liên quan đến mối quan hệ giữa Chủ sử dụng nước ngoài và Người lao động.

Năm 2017 Công ty đã nâng cấp đầu tư hơn 3 tỷ đồng cơ sở vật chất hiện đại, nâng cấp toàn diện các cơ sở đào tạo của mình: trang thiết bị camera, máy tính, trường lớp, ký túc xá... cho trường trung cấp nghề Việt Tiệp và cơ sở đào tạo chuyên tiếng Nhật (Mở thêm 01 cơ sở đào tạo tiếng Nhật), tiếng Đài Loan đáp ứng đủ nhu cầu đào tạo ngoại ngữ và nghề cho lao động khiến nhiều đối tác sang tuyển chọn lao động rất hài lòng.

Cùng với việc đầu tư cơ sở đào tạo, OLECO đã triển khai mua bản quyền giáo dục dạy Tiếng Nhật từ Nhật Bản, dạy học bằng giáo án điện tử, máy chiếu từ Nhật Bản và phần đầu 2018 áp dụng toàn bộ hệ thống đào tạo tiếng Nhật trong toàn công ty.

Để chủ động hơn nữa trong hoạt động này, OLECO đang triển khai liên kết mở nhiều lớp học đào tạo hoàn toàn miễn phí tiếng Nhật Bản, Đài Loan cho các học sinh tại các trường Nghề, cao đẳng, Đại học tại nhiều địa phương thuộc các Tỉnh Miền Tây như: Tiền Giang, Cần Thơ, Long An, miền bắc có Nam Định, Vĩnh Phúc,... để rút giảm bớt chi phí đào tạo của các lao động nêu sau này có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời phối kết hợp quảng bá, nâng cao hình ảnh và uy tín của Công ty.

Về chi phí đào tạo, Công ty thu theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Đối với những ngành nghề được Cục Quản lý lao

động ngoài nước hỗ trợ, công ty đã chuyển tiền hỗ trợ đến những người lao động đang đào tạo nghề tại công ty để đi làm việc ở nước ngoài khiến NLD rất hài lòng và giảm bớt gánh nặng về chi phí khi đi làm việc ở nước ngoài. Những lao động thuộc hộ nghèo, cận nghèo sẽ được công ty miễn phí đào tạo. Những lao động đã về nước nay có nhu cầu đi lao động tiếp thông qua OLECO cũng được công ty hỗ trợ miễn phí đào tạo và giảm 300-500 USD chi phí xuất cảnh tùy theo từng thị trường.

Đối với những lao động đi làm việc nước ngoài theo nghề hàn, xây dựng, ốp lát thì công ty cho thực hành tại các nhà xưởng có đầy đủ thiết bị hoặc các công trình xây dựng ở địa phương trước khi học lý thuyết tại trường, thời gian đào tạo tại trường vì thế cũng được rút ngắn mà chất lượng lao động lại tăng lên rõ rệt, các đối tác khi sang tuyển lao động rất hài lòng với trình độ tay nghề của lao động. Công ty đặt ra mục tiêu đào tạo bao nhiêu NLD sẽ được xuất cảnh bấy nhiêu.

Ngoài việc đào tạo ngoại ngữ, bổ túc tay nghề cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài thì Công ty rất chú trọng giáo dục định hướng cho NLD. Để khắc phục những vi phạm của NLD thường xuyên xảy ra khi sống và làm việc tại nước ngoài thì trong quá trình giảng dạy ngoài việc giới thiệu đất nước, con người, văn hóa, tập quán ... của nước sở tại, Công ty yêu cầu các giáo viên phải nhấn mạnh và giáo dục rõ những hành vi được phép, hành vi không được phép và các tệ nạn xã hội cần phải loại bỏ tránh xa như: trộm cắp, gây rối trật tự công cộng, uống rượu, cờ bạc, ... có như thế thì Công ty và ngay bản thân NLD mới thực sự an tâm sang làm việc nước ngoài.

Lao động sẽ phải kiểm tra kết quả học tập (ngoại ngữ, tay nghề nếu có) khi kết thúc khóa học. Công ty tuyệt đối không đưa những lao động không được đào tạo ngoại ngữ hoặc tay nghề (nếu có yêu cầu) đi làm việc ở nước ngoài. Trong trường hợp lao động không được xuất

cảnh vì nguyên nhân khách quan thì người lao động sẽ được hỗ trợ chi phí đào tạo.

Những đổi mới trong cách tuyển chọn và đào tạo đó đã giúp Công ty tạo dựng được uy tín và thương hiệu đối với đối tác nước ngoài và cả đối với NLD khi họ đến với OLECO.

Quản lý lao động ngoài nước

Đối với 01 doanh nghiệp trung bình 1 năm đưa 1000 lao động đi làm việc ở nước ngoài, cộng dồn với số lao động đang làm việc ở nước ngoài đã xuất cảnh trước đó vẫn đang trong thời hạn hợp đồng, thì Công ty xác định quả thực là một con số không hề nhỏ, và khối lượng các công việc xử lý phát sinh không hề ít.

Quan tâm, chăm sóc đời sống sinh hoạt, theo dõi tâm lý, tư tưởng người lao động ngay từ khi đặt chân ở nước ngoài là việc làm quan trọng nhất trong khâu quản lý. Phòng thị trường tuyển chọn lao động, chính là đơn vị phụ trách nhiệm vụ này.

- Đối với thị trường Nhật Bản: Do đạt được nhiều thành quả ở khâu tuyển chọn và đào tạo nên nhận thức khi làm việc ở nước ngoài của lao động rất tốt. Nếu lao động không hài lòng về bất kể vấn đề gì trong đời sống hay công việc tại Nhật, đều được thông tin kịp thời về cho Công ty để xử lý. Năm 2017, OLECO không có tranh chấp nào dẫn đến khiếu nại, tố cáo ở Cục Quản lý lao động và cơ quan quản lý nước ngoài.

Có lao động bỏ trốn nhưng số lượng rất ít, phía đối tác đã phối hợp với cảnh sát Nhật Bản phát hiện và bị trục xuất về nước sau gần 02 tuần bỏ trốn. Công ty có văn phòng đại diện tại TOKYO và nhiều cơ sở thường trú cho các cán bộ đại diện của Công ty ở Hiroshima, Saitama, Nagoa, Toyama, ... có nhiệm vụ vừa khai thác đơn hàng, vừa giải quyết kịp thời các vấn đề công ăn việc làm của TTS tại Nhật Bản, kể cả các lao động đi làm nghề Xây dựng – ngành nghề thường xuyên phát sinh các vấn đề mâu thuẫn giữa NLD-CSD thì đều được công ty tiếp nhận thông tin và giải quyết kịp thời.

- Đối với thị trường Đài loan: Năm 2016 và 2017 là năm OLECO có số lượng người đi làm

(Xem tiếp trang 26)

JVS với việc đào tạo thực tập sinh đi Nhật Bản

NGUYỄN TUẤN ANH

Chủ tịch HĐQT

Là một doanh nghiệp mới được thành lập và cấp phép hoạt động XKLD, thay vì nhanh chóng triển khai các hoạt động để có ngay doanh thu, lợi nhuận, phương châm hoạt động của Công ty là bài bản, tuân thủ các quy định của pháp luật và quan tâm đến quyền lợi của người lao động nhận thức sâu sắc ý nghĩa và vai trò quan trọng của Bộ Quy tắc ứng xử COC-VN đối với một doanh nghiệp hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, JVS khấn trương đăng ký thực hiện các quy định của Bộ Quy tắc ứng xử (CoC-VN). Sau khi được lãnh đạo Hiệp hội tập huấn về các nội dung của CoC-VN, toàn thể cán bộ nhân viên đã có những buổi thảo luận để triển khai thực hiện cả 12 nhóm quy tắc. Nhận thức hoạt động đào tạo người lao động trước xuất cảnh là khâu có ý nghĩa quyết định, công ty đã quán triệt và tuân thủ nghiêm túc nhóm nguyên tắc này của Bộ Quy tắc COC-VN. Nhóm nguyên tắc đào tạo được thể hiện cụ thể vào các nội dung sau:

1. Chương trình và tài liệu

Công ty đã sử dụng tài liệu của Cục Quản lý lao động ngoài nước, của Hiệp hội XKLD cũng như sách do phía Nhật biên soạn như: Minano Nihongo, Kanji look and learn. Ngoài ra công ty hợp tác với các chuyên gia Nhật Bản giàu kinh nghiệm đã biên soạn tài liệu “Tiếng nhật trong công việc”, các tài liệu luyện thi N5, N4...

N1 dựa trên nhu cầu của thị trường, của đối tác. Chương trình đào tạo của công ty hướng tới mục tiêu đảm bảo 6 tháng TTS đạt chứng chỉ N4 và 9 tháng đạt trình độ N3.

Về chương trình đào tạo: Tập đoàn JVS được phía cơ quan chuyên môn Nhật Bản là tổ chức JCCD cung cấp miễn phí toàn bộ chương trình đào tạo bằng hai thứ tiếng Nhật- Việt, ngoài ra tập đoàn còn được đối tác cung cấp các video để giảng dạy trực quan trên máy chiếu. Và các chuyên gia người Nhật có kinh nghiệm lâu năm làm việc tại Nhật Bản trực tiếp giảng dạy và đào tạo.

2. Đội ngũ giáo viên

Công ty rất coi trọng đội ngũ trực tiếp làm công tác giảng dạy cho TTS, theo đó:

Đội ngũ giáo viên của công ty được đánh giá là có kinh nghiệm, đầy đủ trình độ và năng lực đào tạo, 90% giáo viên có thời gian đi làm việc, công tác tại Nhật, nhờ đó đã tích lũy được vốn ngoại ngữ tốt, nắm được phong tục tập quán cũng như phong cách làm việc của người bản địa. Đây sẽ là vốn kinh nghiệm quý báu để truyền đạt lại cho học viên.

Công ty bố trí giáo viên người Nhật luyện hội thoại, học viên sẽ có cơ hội nói tiếng Nhật thường xuyên tăng khả năng nghe nói trực tiếp với người Nhật. Ngoài ra việc giảng dạy cả từ địa phương, TTS sẽ dễ dàng hòa nhập

với môi trường làm việc tại các viện dưỡng lão tại Nhật Bản. Tập đoàn JVS không chỉ có chuyên gia người Nhật phụ trách đào tạo mà còn được đối tác là trường tiếng Nhật First Study Osaka của Nhật Bản liên kết mở trường tiếng Nhật tại JVS, bên phía đối tác cử nhiều giáo viên người Nhật và người Việt có chứng chỉ sư phạm về dạy tiếng Nhật sang dạy tiếng Nhật miễn phí tạo nguồn điều dưỡng tại JVS và tại các trường Y liên kết với JVS.

Về cán bộ chuyên môn người Việt Nam phụ trách: Tập đoàn có cán bộ chuyên trách, có trình độ tiếng N1, N2 và là cựu sinh viên trường điều dưỡng Nam Định, cựu học viên EPA khóa 1, khóa 2, có kinh nghiệm làm việc 2 năm tại viện dưỡng lão tại Nhật Bản.

3. Tổ chức đào tạo học ngoại ngữ

Toàn bộ học viên đều học tập trung, phân lớp số lượng từ 20-25 học viên. Các lớp đều được trang bị máy chiếu, máy tính laptop, loa và tranh ảnh giáo cụ trực quan để hỗ trợ tối đa việc giảng dạy cho học viên, giáo án điện tử được sử dụng rộng rãi. Ngay từ các giờ học Bảng chữ cái tiếng Nhật đầu tiên cho đến xuyên suốt quá trình học tăng cường đào tạo dùng các Video của phía Nhật, các phần mềm, website, luyện hội thoại như Erin... để tăng cường khả năng nghe tiếng Nhật chuẩn của người bản ngữ.

Học viên được xem clip, xem video liên quan đến chương trình học để nâng cao trình độ nghe hiểu.

4. Đào tạo nghề

Học viên đến với công ty để tham gia đào tạo cũng như thi tuyển các đơn hàng hầu hết là lao động phổ thông, chưa được đào tạo nghề. Để đáp ứng được những yêu cầu khắt

khe từ phía đối tác, cũng như hỗ trợ người lao động có được trình độ nghề ổn định phục vụ công việc, hiện nay công ty đã và đang liên kết với các trường có các lớp đào tạo nghề tại TTĐT của JVS - Lớp thực hành Hộ lý với đầy đủ trang thiết bị liên quan: giường bệnh, xe đẩy, các mô hình thiết bị y tế... giống như thực tế công việc mà người lao động sẽ tiếp xúc sau này. Công ty trang bị đầy đủ để học viên có thể tham gia các lớp thực hành nghề hàn, cơ khí, CNC, máy tiện, gia công kim loại, hàn, dập, cơ khí tự động, ô tô.

5. Giáo dục định hướng

Các lớp đều có tiết dạy GDĐH hàng tuần. Cuối khóa có bài thu hoạch để đánh giá lượng kiến thức cần thiết mà học viên nắm được. Kịp thời bổ sung tăng cường những phần học viên còn yếu hoặc chưa nắm được để học viên được cung cấp đầy đủ kiến thức cần thiết trước khi xuất cảnh. JVS xây dựng thời gian biểu và nội quy, quy tắc tại TTĐT để toàn bộ học viên thực hiện theo đúng nguyên tắc.

Do thị trường Nhật Bản là thị trường khó tính, nên đặc biệt phải đào tạo lao động tuân thủ nghiêm túc quy định về 5S, về vệ sinh, chuẩn chỉnh về thời gian v.v.... Thực hiện 5S định kỳ hàng ngày, hàng tuần theo lịch và thời gian biểu công ty xây dựng lên; Cách chào hỏi theo kiểu Nhật, thực hiện triệt để chào hỏi khi gặp khách hàng, cán bộ nhân viên, đối tác... Học viên được xem video Ngồi thiền để lắng nghe, để tĩnh tâm và hiểu được giá trị của cuộc sống, giá trị của chương trình TTS Nhật Bản, hiểu được giá trị khi thành đạt thì không chỉ giúp ích được cho gia đình mà còn giúp ích được cho cả xã hội.

(Xem tiếp vào kỳ sau)

Chuẩn hóa các hoạt động đưa NLD đi nước ngoài *theo các nguyên tắc của Bộ quy tắc CoC-VN*

NGUYỄN THỊ VÂN ANH

Giám đốc

Tuân thủ chặt chẽ nguyên tắc về tuyển chọn lao động

Quán triệt nguyên tắc tuyển chọn trực tiếp theo đó thông qua các Ban chỉ đạo XKLD, Sở Lao động Thương binh và Xã hội của các Tỉnh, Phòng lao động TBXH của Huyện, Trung tâm giới thiệu việc làm ở các địa phương, các trường nghề và qua website công ty tiếp cận trực tiếp người lao động. Khi đi tuyển dụng, cán bộ tư vấn tuyển dụng của EMICO luôn coi trọng phương châm và chính sách tư vấn nội dung đơn hàng minh bạch rõ ràng, cụ thể. Lao động sẽ được xuất cảnh với đúng công việc mà mình tuyển chọn. Các thông tin liên quan đến điều kiện ăn ở, làm việc, đặc điểm công việc, mức lương cơ bản, lương làm thêm giờ, phúc lợi, nghĩa vụ, các khoản khấu trừ theo qui định của người lao động, phương thức thanh toán lương được nêu rõ trong hợp đồng ký kết giữa Chủ sử dụng lao động và Tổng Công ty EMICO với người lao động.

Với phương thức này, người lao động phải trực tiếp đến văn phòng thuộc Công ty để làm thủ tục. Yêu cầu này giúp người lao động có cơ hội được giới thiệu cụ thể hơn về các chương trình làm việc tại Nhật, các điều kiện và thủ tục khi tham gia chương trình; được giải đáp các thắc mắc liên quan; được nghe tư vấn và tìm hiểu về công ty EMICO giúp họ yên tâm hơn, tin tưởng hơn.

Về tổ chức, Công ty đào tạo và phát triển đội ngũ nhân viên chuyên trách tạo nguồn có

năng lực và đạo đức nghề nghiệp. Đội ngũ này sẽ tiếp cận trực tiếp với các địa phương, các trung tâm dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm, để trực tiếp tư vấn, giới thiệu về đất nước, con người Nhật Bản, giới thiệu về các chương trình thực tập sinh của công ty một cách cụ thể. Đối với các tổ chức đào tạo và dạy nghề mà công ty có hợp tác, công ty luôn khẳng định quan điểm đối tác tuyệt đối không được thu bất kỳ khoản phí nào của người lao động.

Quán triệt nguyên tắc đào tạo lao động với mục tiêu đáp ứng tốt nhất nhu cầu thị trường

Sau khi lao động được tuyển dụng vào nhập học, lao động sẽ được đào tạo ngoại ngữ theo yêu cầu của Cục quản lý lao động ngoài nước, và theo yêu cầu của Chủ sử dụng. Đào tạo nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng và bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động là một trong những yêu cầu nhất thiết được công ty thực hiện nghiêm túc theo hướng dẫn và quy định của Cục Quản lý lao động ngoài nước. Lao động được hiểu biết rõ văn hóa phong tục tập quán quốc gia nơi mình chuẩn bị đến làm việc. Chính vì việc đào tạo luôn được coi là một trong những công việc cần làm tốt.

EMICO hỗ trợ người lao động từ khi họ bắt đầu đến Công ty làm thủ tục đăng ký, đến khi người lao động xuất cảnh, và hết hạn hợp đồng về nước. Hỗ trợ tái đào tạo, cung ứng cho lao động có nhu cầu thực tập sinh

kỹ năng tại Nhật Bản. Giới thiệu cho lao động làm việc tại một số nhà máy trong nước có sử dụng ngoại ngữ và trình độ tay nghề mà lao động đã biết.

Trước khi tổ chức cho lao động ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động, EMICO làm thủ tục đăng ký hợp đồng tại Cục Quản lý lao động ngoài nước và được chấp thuận. Nội dung chi tiết về quyền lợi, nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng về điều kiện bảo đảm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài trong hợp đồng rõ ràng, minh bạch và có lợi cho người lao động. Bộ hợp đồng ký giữa EMICO và người lao động đầy đủ các giấy tờ bảo lãnh, đơn tự nguyện, sơ yếu lý lịch rõ ràng, bảng cam kết chi phí phải nộp trước khi đi. Tất cả các giấy tờ đều có chữ ký của lao động, của người bảo lãnh hợp pháp và có xác nhận của địa phương. Nội dung hợp đồng phải đảm bảo đầy đủ điều khoản, điều kiện theo quy định của cơ quan quản lý nhà nước, ràng buộc trách nhiệm giữa các bên trong suốt thời gian người lao động thực hiện hợp đồng lao động ở nước ngoài. Hợp đồng lao động đi làm việc tại nước ngoài được ký khi lao động đã có visa xuất cảnh và trước ngày xuất cảnh từ 1 tuần đến 10 ngày.

Trước khi người lao động Nhật bản xuất cảnh đã được EMICO thông báo tập trung người nhà gia đình thực tập sinh lên nghe hướng dẫn tập huấn, công bố kết quả học tập, thông báo kết thúc chương trình học tập ngoại ngữ và thủ tục đã hoàn thành và nghe về các quyền lợi, nghĩa vụ, văn hóa phong tục tập quán đất nước con người mà các em chuẩn bị sang làm việc và chuẩn bị hành lý tư trang.

Công ty không ngừng đầu tư và đổi mới các phương pháp đào tạo, đáp ứng với xu thế của thời cuộc và sự biến động của thị trường. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong

giảng dạy đã được công ty thực hiện trong nhiều năm qua. Toàn bộ hệ thống phòng máy đã được đầu tư, lắp đặt để giúp học viên học ngoại ngữ tốt hơn. Một bước tiến quan trọng trong hệ thống đào tạo của công ty là xây dựng và hoàn thiện được hệ thống phần mềm, kiểm tra đánh giá trình độ tiếng của học viên một cách chính xác và hiệu quả nhất.

Song song với việc ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo, tại công ty luôn có từ 3 đến 5 giáo viên người nước ngoài (như Nhật bản, Đài loan), để hỗ trợ học viên trong công tác giảng dạy nâng cao khả năng hội thoại, tự tin trong giao tiếp.

Bên cạnh việc học tiếng Nhật công ty EMICO còn dành thời gian đào tạo kỹ năng nghề, ý thức tác phong, thể lực, bồi dưỡng đạo đức và kiến thức xã hội cho thực tập sinh. Chủ trương lớn của EMICO không chỉ dừng lại ở việc giúp Thực tập sinh sang Nhật lao động kiếm tiền, mà thông qua đào tạo định hướng từng bước giúp lao động có thêm công cụ để xây dựng ước mơ, tạo lập tương lai cho mình khi trở về nước, bằng cách lồng ghép các kỹ năng mềm, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng lựa chọn nghề phù hợp, kỹ năng lập kế hoạch tài chính ...

Coi trọng thực hiện nguyên tắc bảo vệ người lao động làm việc ở nước ngoài

Trong thời gian lao động làm việc tại nước ngoài, EMICO đã có 16 cán bộ quản lý lao động và phiên dịch tại Đài Loan và Nhật bản. Các cán bộ đã thường xuyên xuống kiểm tra, nắm rõ thông tin về người lao động, giải quyết sự việc khi có phát sinh, hướng dẫn giúp đỡ người lao động, và giải quyết các vấn đề rủi ro nếu có phát sinh, về việc làm, thu nhập, điều kiện ăn ở của người lao động. Phối hợp với Chủ sử dụng lao động, đối tác nước ngoài giải

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

quyết kịp thời khi xảy ra phát sinh để bảo vệ quyền lợi chính đáng của người động.

Hàng năm EMICO đã phối hợp với Công ty Môi giới Đài loan đã tổ chức cho người lao động đã được EMICO đưa đi và đang làm việc tại Đài loan đi dã ngoại, du lịch tại Đài Bắc, Và Đài trung để nâng cao tinh thần đoàn kết giao lưu văn hóa, phong tục, tập quán đã tạo ra cho người lao động có thêm động hứng thú có tinh thần làm việc hơn khi phải xa gia đình, xa quê hương đi làm việc tại nước ngoài. EMICO đã cung cấp số điện thoại của cán bộ đối ngoại và cán bộ phiên dịch cho người lao động để khi cần giúp đỡ.

Việc quản lý người lao động tại Nhật Bản cũng được EMICO chú trọng đặc biệt. EMICO có văn phòng đại diện, có phòng ban chuyên biệt chăm sóc khách hàng, phiên dịch hỗ trợ người lao động khi làm việc tại Nhật Bản và thăm hỏi thường xuyên lao động qua điện thoại, internet, zalo, mạng xã hội để chia sẻ, trao đổi, kịp thời can thiệp, giải quyết các sự cố phát sinh, tránh gây mâu thuẫn giữa lao động với xí nghiệp tiếp nhận và các nghiệp đoàn.

Từng bước cụ thể hóa nguyên tắc tái hòa nhập của người lao động khi về nước

Đây là bước thực hiện cuối cùng trong việc tổ chức đưa người lao động ra nước ngoài làm việc. Với mục đích tạo ra quy trình khép kín, cùng với những uy tín có được của EMICO đối với các doanh nghiệp Nhật Bản ở nước ngoài cũng như trong nước, EMICO luôn tổ chức hỗ trợ lao động khi về nước được tiếp cận với các thông tin về việc làm phù hợp tại Việt Nam. Trong số thực tập sinh trở về từ Nhật Bản, Công ty ký hợp đồng sử dụng những người đạt trình độ tiếng Nhật từ N2, N3, trở lên để làm trợ giảng cho các lớp đào tạo giáo dục định hướng cũng như làm công tác hướng dẫn, quản lý học viên tại ký túc xá.

Những người có tay nghề và kỹ năng phù hợp, được công ty giới thiệu đến dự tuyển tại các đối tác của mình là các doanh nghiệp Nhật Bản đầu tư vào Việt Nam. Để giảm được thời gian và chi phí đỡ phải đào tạo và học nghề và lựa chọn được nhiều ứng viên. EMICO đã dựa vào thế mạnh những thực tập sinh kỹ năng về nước tái sử dụng nguồn lao động có sẵn về biết trình độ ngoại ngữ và ý thức tác phong công nghiệp, và trình độ tay nghề để tuyển chọn trực tiếp vào làm việc cho EMICO.

Hiện nay có tới 40% nhân sự trong Công ty là lao động đã từng tham gia chương trình thực tập sinh tại Nhật Bản về nước. Trong số đó có không ít người đi theo chương trình do chính Công ty EMICO tổ chức đưa đi trước đây.

Nhận thấy việc này sẽ nâng tầm uy tín và màu sắc riêng của EMICO, EMICO còn phối hợp với nhiều tổ chức tại Việt Nam để triển khai các khóa đào tạo kỹ năng văn phòng, kỹ năng phân xưởng và kỹ năng quản lý cho người lao động đã hoàn thành chương trình thực tập sinh về nước, giúp gia tăng kỹ năng mềm, tăng khả năng tìm kiếm việc làm, và giúp lao động tiếp cận được với các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam.

Chuẩn hóa hoạt động theo CoC - VN đã mang về lợi ích thiết thực cho người lao động tham gia tu nghiệp sinh, giúp họ tiết kiệm chi phí và tận dụng cơ hội lao động tại Nhật Bản một cách tốt nhất cho việc tạo dựng tương lai của chính bản thân mình. Bên cạnh đó, còn giúp nâng cao chất lượng lao động Việt Nam trên thị trường lao động thế giới, giúp cho EMICO có thêm sự uy tín, niềm tin và chất lượng với các đối tác nước ngoài và người lao động. □

Nhân Đạt – KESA, hành trình thực hiện Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN

PHẠM MẠNH QUỲNH

Phó Tổng giám đốc

Để đảm bảo sự phát triển bền vững, nâng cao chất lượng việc làm ngoài nước cho người lao động cũng như để Công ty thực hiện tốt hơn những chính sách pháp luật của Nhà nước cùng các tiêu chuẩn lao động quốc tế quy định về hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, tháng 04 năm 2017 Công ty chính thức trở thành thành viên của Hiệp hội xuất khẩu lao động (VAMAS) và lấy các quy định của Bộ quy tắc ứng xử làm kim chỉ nam cho hoạt động phát triển của công ty, cụ thể:

1. Tuân thủ các quy định của pháp luật, Tiêu chuẩn kinh doanh

Toàn thể cán bộ, nhân viên của Công ty cổ phần Nhân Đạt – Kesa thường xuyên học tập, tìm hiểu, nâng cao nghiệp vụ chuyên môn và tuân thủ theo mọi quy định của pháp luật về hoạt động đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Luôn có chính sách kinh doanh minh bạch, rõ ràng, có chuẩn mực kinh doanh phù hợp với đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ công nhân viên.

Với phương châm quyền lợi của người lao động là trên hết và phát triển công ty bền vững, uy tín và lâu dài, khi đưa thông tin tuyển dụng tới người lao động công ty luôn đảm bảo tính đầy đủ, trung thực, rõ ràng, minh bạch và không phân biệt đối xử.

2. Hoạt động tuyển chọn và đào tạo

Nhân Đạt – Kesa chủ động tạo nguồn lao động thông qua các kênh chủ yếu từ những người lao động đã xuất cảnh tại công ty tự giới

thiệu người thân bạn bè đến công ty để đăng ký, bên cạnh đó công ty có đội ngũ nhân viên phòng thị trường năng động, thường xuyên trực tiếp đến các địa phương để tổ chức tuyển người lao động,... Sau khi người lao động đến đăng ký, công ty tiến hành sơ tuyển, đào tạo ngoại ngữ và giáo dục định hướng, phổ biến công khai minh bạch các khoản chi phí cũng như quyền và nghĩa vụ của người lao động khi làm việc tại nước ngoài, giới thiệu thị trường, công việc để người lao động lựa chọn.

Công ty tập trung mọi nỗ lực xây dựng một đội ngũ giáo viên nhiệt tình, tận tâm, giàu kinh nghiệm, am hiểu về văn hóa phong tục tập quán, pháp luật của những quốc gia mà công ty đi đưa người lao động sang làm việc, đồng thời trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị để phục vụ tốt nhất cho việc đào tạo và bồi dưỡng ngôn ngữ, kiến thức cho người lao động theo tài liệu và quy định của Cục quản lý lao động ngoài nước cũng như những yêu cầu của Chủ sử dụng lao động.

Luôn giải thích, thông tin đầy đủ, cụ thể, công khai, minh bạch về những quy định luật pháp, quyền và nghĩa vụ của người lao động, nội dung công việc, các khoản chi phí của người lao động, qua đó chất lượng người lao động của công ty cung ứng cho chủ sử dụng lao động được nâng cao, giảm bớt rủi ro cho người lao động, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

3. Tổ chức đưa lao động đi và bảo vệ người lao động ở nước ngoài

Khi người lao động trúng tuyển, công ty tiến hành làm các thủ tục giấy tờ có liên quan

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

theo đúng quy định. Sử dụng các phương tiện hợp pháp, an toàn để đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tuyệt đối nói không với các hình thức visa như đi du lịch, thăm thân, kinh doanh. Tối ưu hóa và tinh giảm các thủ tục hành chính của công ty, hạn chế một cách thấp nhất chi phí đi lại của người lao động.

Để người lao động và gia đình được trang bị đầy đủ các kiến thức, nhất là quyền và nghĩa vụ của mình, Nhân Đạt – Kesa đã liên kết với Văn phòng luật sư Quốc tế Bình An để giải thích, tư vấn cho người lao động trước khi đi và người bảo lãnh về quyền và nghĩa vụ của mình; công bố chi tiết bằng văn bản cho người lao động về những chi phí tài chính theo quy định của pháp luật và các thông tin điều khoản trong hợp đồng dịch vụ, hợp đồng lao động, điều kiện làm việc, đặc điểm công việc, tiền lương và các khoản khấu trừ, thời gian và môi trường làm việc.

Phục vụ cho việc quản lý, bảo vệ người lao động ở nước ngoài, Công ty đã mở các văn phòng đại diện tại những quốc gia có lao động làm việc để thường xuyên hỗ trợ người lao động về ngôn ngữ, công việc cũng như những khó khăn khác của người lao động. Công khai số điện thoại nóng của công ty ở Việt Nam và văn phòng đại diện ở nước ngoài, cũng như số điện thoại của các cơ quan bảo vệ pháp luật và các tổ chức bảo vệ người lao động ở nước sở tại cho người lao động để liên lạc khi có sự việc cần trợ giúp. Ngoài ra, công ty cũng có bộ phận chuyên trách thường xuyên gọi điện hoặc liên lạc qua mạng xã hội để nắm bắt tình hình cuộc sống, công việc, khó khăn của người lao động cũng như gia đình người lao động để kịp thời giúp đỡ. Chủ động phối hợp với các đối tác, chủ sử dụng, cơ quan đại diện Việt Nam ở nước sở tại để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Công ty tuyệt đối không đưa người lao động vào những nơi làm việc nguy hiểm, rủi

ro, hoặc có nguy cơ bị lạm dụng, bóc lột sức lao động, phân biệt đối xử...

Khi ký kết các hợp đồng, giấy tờ, văn bản có liên quan, công ty luôn dựa trên nguyên tắc tự nguyện, minh bạch, rõ ràng, không sử dụng những hành vi như gian lận, lừa đảo, ép buộc với người lao động. Những nội dung trong hợp đồng phải phù hợp, đầy đủ và đúng với pháp luật Việt Nam và pháp luật của quốc gia người lao động sẽ đến làm việc.

Nếu xảy ra tranh chấp, công ty xác định phải căn cứ vào nội dung điều khoản quy định trong hợp đồng đã ký kết giữa hai bên và theo các quy định của pháp luật Việt Nam cũng như nước sở tại để làm cơ sở giải quyết, theo phương châm hòa giải, thỏa thuận, thống nhất ý kiến của các bên trên tinh thần tự nguyện, đôi bên cùng có lợi. Công ty dựa vào hoàn cảnh khách quan, chủ quan, tinh thần hòa giải và pháp luật quy định để giải quyết thỏa đáng theo hướng có lợi nhất cho người lao động tránh tình trạng xảy ra tranh chấp lâu dài hoặc khiếu kiện đến các cơ quan chức năng.

4. VỀ NƯỚC VÀ TÁI HÒA NHẬP

Khi lao động chấm dứt hợp đồng về nước, công ty có thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm ở các địa phương hoặc tự tìm hiểu để giới thiệu việc làm cho người lao động và không thu bất kỳ khoản chi phí nào khác. Đối với những lao động gặp rủi ro hoặc tai nạn phải về nước, công ty làm các thủ tục xin Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định và nhiệt tình hỗ trợ giúp đỡ, thông báo tới chính quyền địa phương cùng tìm cách tái hòa nhập giải quyết công ăn việc làm cho người lao động.

Trong quá trình hoạt động và phát triển công ty không ngừng hợp tác, trao đổi kinh nghiệm, đoàn kết và hỗ trợ lẫn nhau với các công ty khác nhằm tạo điều kiện cùng nhau phát triển, gây dựng uy tín và thương hiệu

(Xem tiếp trang 22)

TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG VN ĐI LÀM VIỆC Ở NN năm 2017

MINH TÂM

Theo thống kê của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong năm 2017 có 134.751 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 6,69% so với năm 2016 và vượt 34,75% so với kế hoạch năm đặt ra.

Riêng trong tháng 12, các doanh nghiệp đã cung ứng được 15.892 lao động, tăng 24,82% so với tháng 11.

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 126.958 người, chiếm tỷ trọng 94,22% tổng số đưa đi, tăng 8,56% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan là 66.926 người, giảm 1,93% cùng kỳ năm trước, chiếm 52,71% số lao động đưa đi trong khu vực này và 49,66% so với tổng số lao động đưa đi trong năm. Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 5.577 người. Riêng tháng 12 Đài Loan tiếp nhận 6.524 người tăng 3,73% so với tháng 11.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 54.504 người tăng 36,47% so với số lao động đưa đi năm 2016, bình quân mỗi tháng đi được 4.542 người. Trong tháng 12 con số này là 7.546 người. Đây là con số cung ứng lao động sang TTS tại Nhật cao nhất so với các năm qua. Và số TTS cung ứng trong tháng 12 cũng là con số cung ứng đạt mức kỷ lục của một tháng.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc là 5.178 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp

nhận 432 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN giảm 38,66% so với năm 2016.

Lao động đi làm việc tại Ma Cao là 348 người, Hồng Kong: 04 người.

2. Thị trường khu vực Đông Nam Á

Có 1.648 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 1,22% tổng số lao động đưa đi, giảm 21,85% so với số lao động đưa đi trong năm 2016. Trong đó chỉ có ba thị trường tiếp nhận lao động đó là: Malaysia có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 1.551 người, chiếm 94,11% số lao động đưa đi trong khu vực này. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 129 lao động. Và thị trường Singapor đã tiếp nhận 79 lao động, tăng gần gấp 3 lần so với năm 2016. Đây là thị trường đòi hỏi người lao động không chỉ có tay nghề cao mà cả có trình độ tốt về ngoại ngữ. Phillippine tiếp nhận 18 lao động.

3. Thị trường các nước khu vực Trung Đông và Bắc Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 4.165 lao động, chiếm 3,09% tổng số lao động đưa đi, giảm 11,70% so với cùng kỳ năm trước. Trong năm 2017 các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho bốn thị trường có số lượng đáng kể, đó là: UAE với 222 người, giảm 64%; Israel: 104 người; Qatar 201 người; và Ả Rập Xê-Út: 3.626 người, giảm 11,67% so với năm 2016.

Số lao động đi làm việc tại các nước Bắc Phi là 761 người, chiếm 0,57% tổng số lao động đưa đi, giảm 37,77% so với năm 2016. Trong

đó, thị trường Algieri: 760 người giảm 35,54% so với năm 2016 và Togo: 01 lao động.

4. Thị trường các khu vực khác

Laos động đi làm việc tại các thị trường khác là 1.219 người, chiếm 0,90% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường CH Sip tiếp nhận 46 người; Hoa Kỳ: 64 người, Rumania: 638 người. Đáng lưu ý trong năm 2017, một số doanh nghiệp đã xúc tiến đưa lao động vào thị trường mới Thổ Nhĩ Kỳ : 231 người và CHLB Đức: 140 người. Hiện số lao động này có việc làm ổn định và thu nhập tốt.

Số liệu thống kê cũng cho biết lao động nữ đưa đi là 53.340 người, chiếm 39,58% tổng số lao động đưa đi, đây cũng là tỷ lệ đạt mức cao nhất trong nhiều năm qua.

Nếu trong năm 2017 có 27 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì chỉ có 5 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia và Ả Rập Xê- Út.

Tóm lại trong năm 2017, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam vẫn tập trung vào

các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á và tập trung sự gia tăng lớn hơn cả là hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản. Riêng hai thị trường này có quy mô cung ứng lao động và TTS chiếm 90,11% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài của cả nước và chiếm 92,64% cung ứng lao động khu vực Đông Bắc Á.

Thị trường khu vực Trung Đông có xu hướng giảm so với năm 2016. Thị trường các nước Đông Nam Á giảm mạnh so với trước, riêng thị trường Malaysia có sự giảm đáng kể.

Cùng với sự chỉ đạo quyết liệt của cơ quan Quản lý nhà nước trong thời gian qua về ổn định và phát triển các thị trường trọng điểm đặc biệt tại hai thị trường Nhật Bản và Đài Loan, cũng như sự tập trung đầu tư bài bản của doanh nghiệp nhằm cải thiện tốt hơn chất lượng lao động, nâng cao tính tuân thủ nghiêm túc về ý thức chấp hành việc trở về nước khi hết hạn hợp đồng của người lao động, chắc chắn trong năm 2018, sự nghiệp xuất khẩu lao động sẽ có bước phát triển mới kể cả quy mô và chất lượng. □

Nhân Đạt – KESA, hành trình thực hiện Bộ quy tắc ứng xử... *(Tiếp theo trang 20)*

của các công ty Việt Nam để thúc đẩy công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài, giải quyết công ăn việc làm, xóa đói giảm nghèo, phát triển kinh tế đúng theo các chủ trương chính sách nhà nước. Công ty cũng đã hình thành cơ chế hợp tác và thực hiện đầy đủ trách nhiệm báo cáo với các cơ quan quản lý nhà nước, các Sở Lao động Thương binh và Xã hội các địa phương có người lao động do công ty đưa đi để cùng công ty quản lý và bảo vệ người lao động. Hợp tác hoặc liên kết với các cơ sở có chức năng đào tạo nghề để nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động trước khi xuất cảnh.

Bên cạnh đó công ty không ngừng học hỏi, trau dồi kiến thức và sáng tạo để phục vụ tốt nhất cho sự phát triển bền vững của công ty, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Đối với công ty Nhân Đạt, Bộ quy tắc ứng xử không chỉ là công cụ trợ giúp đắc lực cho hoạt động phát triển của công ty mà còn là người bạn đồng hành đầy tin cậy, giúp công ty thực hiện hiệu quả và đúng đắn công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn tại nước ngoài. Đây là năm đầu tiên công ty thực hiện các Nguyên tắc cơ bản này và cũng là những kinh nghiệm bước đầu cùng chia sẻ và học tập kinh nghiệm trong cộng đồng thành viên của Hiệp Hội. □

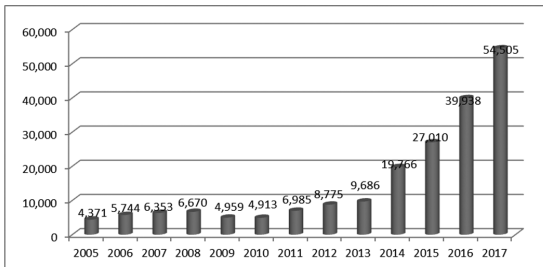
Thị trường lao động Nhật Bản

MINH CHÂU

I. KHÁI QUÁT

Nhật Bản là một trong các thị trường trọng điểm cung ứng lao động VN đi làm việc ở nước ngoài.

Năm 1992 là năm đầu Nhật bản tiếp nhận TNS Việt Nam. Lao động VN gia tăng theo các năm, cụ thể như sau:



Năm 2017

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 54.505 người, tăng 36,47% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 4.542 người. Trong tháng 12 con số này là 7.546 người, đạt mức kỷ lục quy mô lao động cung ứng trong một tháng sang Nhật Bản.

Nhật Bản tiếp nhận lao động người nước ngoài qua 04 hình thức:

- **Thực tập sinh kỹ năng:** tiếp nhận lao động phổ thông người nước ngoài sang thực tập tại Nhật Bản trong thời gian tối đa 5 năm. Chính phủ Nhật Bản cũng quy định rõ 77 ngành nghề được tiếp nhận thực tập sinh trên 1 năm và yêu cầu lao động đã có kinh nghiệm làm việc trước khi xuất cảnh.

- **Lao động xây dựng, đóng tàu:** tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng đã hoàn thành chương trình 3 năm sang Nhật Bản và được làm việc

trong thời gian tối đa 3 năm để bù đắp việc thiếu hụt nhân sự chuẩn bị cho Thế vận hội Olympic được tổ chức vào năm 2020. Thời gian tiếp nhận từ tháng 4/2015 đến tháng 3/2021.

- **Lao động chất lượng cao (kỹ sư, phiên dịch):** lao động đã tốt nghiệp cao đẳng, đại học.

- **Điều dưỡng viên, hộ lý theo Hiệp định đối tác kinh tế Việt Nhật (VJEPA).** Triển khai Hiệp định đối tác kinh tế Việt Nam- Nhật Bản, từ năm 2012 đến nay.

Hiện đã tuyển chọn và đưa vào đào tạo tiếng Nhật cho 5 khóa ứng viên điều dưỡng, hộ lý với tổng số 960 ứng viên, trong đó khóa 1 là 150 người, khóa 2 là 180 người, khóa 3 là 180 người và khóa 4 là 210 người và khóa 5 là 240 người. Hiện nay đã có tổng cộng 673 ứng viên của 4 khóa đang làm việc tại các cơ sở tiếp nhận Nhật Bản. Trong số đó, đã có hơn 40% số điều dưỡng Việt Nam thi đạt chứng chỉ quốc gia điều dưỡng của Nhật Bản.

II. QUY ĐỊNH CỦA NHẬT BẢN TRONG CHƯƠNG TRÌNH THỰC TẬP SINH

1. Trung bình mỗi năm, Nhật Bản tiếp nhận khoảng 80 đến 100 nghìn thực tập sinh nước ngoài, tập trung ở các ngành: cơ khí, gia công kim loại, dệt may, chế biến thực phẩm, nông nghiệp, xây dựng, thợ hàn, nhựa. Trong số các ngành nghề này, các ngành nghề được tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng số 2 (thực tập sinh có thời gian thực tập trên 1 năm), bao gồm 77 nhóm ngành nghề với 137 loại hình công việc.

Đến nay Việt Nam đã cung ứng khoảng 150 ngàn TTS sang thực tập tại Nhật Bản. Năm 2016, Việt Nam đã vượt qua Trung Quốc, trở thành

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

quốc gia phái cử nhiều thực tập sinh đến Nhật Bản nhất.

2. Ngày 28/11/2016, Thượng viện Nhật Bản đã thông qua Luật triển khai Chương trình thực tập kỹ năng và bảo hộ thực tập sinh kỹ năng với một số nội dung chủ yếu như:

- Cấp phép cho tổ chức quản lý;

- Chứng nhận kế hoạch thực tập của từng thực tập sinh. Việc lên kế hoạch thực tập và xin chứng nhận kế hoạch thực tập phải do tổ chức tiếp nhận thực hiện;

- Tăng thời gian thực tập tại Nhật Bản từ 3 năm lên 5 năm;

- Nâng hạn mức tiếp nhận thực tập sinh cho các tổ chức (đối với một số tổ chức quản lý và tổ chức tiếp nhận được đánh giá tốt);

- Mở rộng điều kiện chứng minh kinh nghiệm của thực tập sinh: ngoài đối tượng có kinh nghiệm làm việc thực tế, học viên đã tốt nghiệp các trường đào tạo hoặc khóa đào tạo nghề của các trường nghề cũng được xem là đủ điều kiện về kinh nghiệm.

- Mở rộng ngành nghề cho phép tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng số 2 với các ngành nghề được xem xét là hộ lý, bán hàng tại siêu thị, nông nghiệp phức hợp, v.v. Trong đó, ngành nghề hộ lý đã được chính thức cho phép tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài từ ngày 01/11/2017.

- Thành lập Tổ chức thực tập kỹ năng (OTIT) có chức năng quản lý, giám sát hoạt động của các tổ chức quản lý và tổ chức tiếp nhận;

- Ký kết Bản ghi nhớ hợp tác giữa Bộ Nhật Bản và cơ quan chủ quản của các nước phái cử để tăng cường quản lý nhà nước đối với chương trình.

Luật thực tập sinh mới chính thức triển khai từ ngày 01/11/2017.

3. Để hợp tác với phía Nhật Bản triển khai hiệu quả Luật mới này, ngày 06/6/2017, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ký Bản ghi nhớ hợp tác (MOC) về chương trình thực tập kỹ năng với Bộ Tư pháp, Bộ Ngoại giao, Bộ Y tế - Lao động

và Phúc lợi xã hội Nhật Bản. Ngày 24/10/2017, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã ký Bản ghi nhớ hợp tác với Tổ chức thực tập kỹ năng (OTIT) để triển khai các quy định trong MOC ký giữa các Bộ của hai nước.

4. Chương trình thực tập sinh hộ lý

- Yêu cầu về trình độ tiếng Nhật: tương đương N4 trước khi xuất cảnh và tương đương N3 trước khi chuyển sang thực tập kỹ năng số 2.

Cụ thể, Thực tập sinh phải đạt được chứng chỉ ngoại ngữ tối thiểu N4 (kỳ thi năng lực tiếng Nhật JPLT) hoặc 350 điểm (kỳ thi cấp E-F của J.TEST) hoặc 400 điểm (kỳ thi cấp A-D của J.TEST) hoặc cấp 4 (kỳ thi NAT-TEST) trở lên.

- Yêu cầu về kinh nghiệm:

- + Tốt nghiệp khóa học điều dưỡng hoặc đã có chứng chỉ điều dưỡng tại Việt Nam;

- + Có kinh nghiệm làm việc ngành nghề Hộ lý bao gồm cả việc chăm sóc, phục hồi chức năng tại các trung tâm dưỡng lão hoặc tại nhà của người cao tuổi;

- + Người được chứng nhận hộ lý do nước phái cử cấp.

- Khi nhập cảnh:

TTS phải tham gia khóa huấn luyện thêm về các nội dung cơ bản của ngành hộ lý cũng như ngoại ngữ chuyên ngành hộ lý.

Sau khi kết thúc năm thứ 1, thực tập sinh kỹ năng bắt buộc phải đạt được chứng chỉ tiếng Nhật trình độ N3 (kỳ thi năng lực tiếng Nhật JPLT) hoặc đạt 400 điểm (kỳ thi cấp A-D của J.TEST) hoặc cấp 3 (kỳ thi NAT-TEST) trở lên. Các ứng viên không đạt trình độ ngoại ngữ theo yêu cầu sẽ phải trở về nước.

II. QUY ĐỊNH CỦA VIỆT NAM

1. Giới thiệu công ty phái cử Việt Nam với Tổ chức OTIT Nhật

Theo quy định tại MOC, Việt Nam sẽ giới thiệu với phía Nhật Bản các doanh nghiệp phái cử được chứng nhận đủ tiêu chuẩn quy định tại Phụ lục 1 của MOC và cung cấp danh sách

các doanh nghiệp được chứng nhận trước ngày 01/4/2018. Hiện nay có 240 doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đã được Việt Nam giới thiệu cho Nhật Bản.

2. Thẩm định hợp đồng

Thực hiện theo quy định (i) Một số điều kiện về hợp đồng tại công văn số 1123/QLLĐNN-NBCAĐNA ngày 06/4/2016; (ii) Quy định về việc giới hạn số lượng doanh nghiệp phái cử theo số lượng tiếp nhận của tổ chức tiếp nhận tại công văn số 1313/QLLĐNN-NBCAĐNA ngày 17/8/2016 hướng dẫn chi tiết một số nội dung quy định tại công văn số 1123/LĐT BXH-QLLĐNN.

3. Chứng nhận danh sách thực tập sinh kỹ năng

DOLAB chứng nhận danh sách thực tập sinh kỹ năng theo mẫu Phụ lục 3 của MOC để giới thiệu các thực tập sinh có tên trong danh sách với phía Nhật Bản. Danh sách thực tập sinh được chứng nhận là hồ sơ bắt buộc khi xin visa nhập cảnh cho thực tập sinh kỹ năng số 1 và thực tập sinh kỹ năng số 3 (trường hợp TTSKN số 3 về nước trên 60 ngày thì sẽ phải xin lại visa để quay lại Nhật Bản).

III. MỘT SỐ LƯU Ý

1. Tình trạng thực tập sinh bỏ hợp đồng ra cư trú bất hợp pháp gia tăng

Theo quy định tại mục II.2 công văn số 1123/LĐT BXH-QLLĐNN, định kỳ 6 tháng, căn cứ vào tỷ lệ thực tập sinh tại Nhật Bản bỏ hợp đồng của các doanh nghiệp báo cáo Bộ xem xét để tiến hành việc tạm dừng đưa TTS sang Nhật Bản đối với những doanh nghiệp có tỷ lệ bỏ hợp đồng cao hơn 5% để doanh nghiệp tập trung thực hiện các biện pháp giảm tỷ lệ bỏ trốn cho đến khi tỷ lệ này xuống dưới 5%.

Thời gian tới, DOLAB sẽ trình Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội các hoạt động tạm dừng đối với các doanh nghiệp có tỷ lệ bỏ trốn cao trong năm 2016.

2. Phát sinh nhiều vụ việc liên quan đến thực tập sinh ngành nghề xây dựng

Theo số liệu thống kê báo cáo của 80/167 doanh nghiệp đang phái cử thực tập sinh ngành xây dựng sang Nhật Bản, từ tháng 01/2015 đến tháng 8/2016, có 132 vụ việc phát sinh chủ yếu liên quan tới thời gian, điều kiện làm việc, chế độ đãi ngộ và ứng xử trong công việc của người Nhật Bản đối với thực tập sinh. Nguyên nhân tập trung một số vấn đề sau:

a. Thời gian di chuyển nhiều

Do tính chất của công việc xây dựng là đi làm việc tại các công trình không cố định, có nơi xa nơi ở và trụ sở công ty tiếp nhận nên thực tập sinh phải mất thêm thời gian di chuyển đến nơi làm việc (khoảng 1 giờ đến 1,5 giờ/chiều). Dẫn tới có tình trạng thực tập sinh phải rời nơi ở từ 6h sáng và trở về nhà sau 20h. Cá biệt có trường hợp phải đi làm từ 4h sáng và trở về nhà sau 20h. Tuy nhiên, thời gian di chuyển này không được tính vào thời gian làm việc thực tế của thực tập sinh đã gây tâm lý chán nản cho thực tập sinh.

b. Tiền lương thấp vào các tháng thời tiết xấu

Đối với lĩnh vực xây dựng làm việc ngoài trời, số giờ làm việc tại công trình còn phụ thuộc vào thời tiết nên trường hợp những tháng thời tiết không thuận lợi, lương của thực tập sinh sẽ rất thấp.

c. Còn phát sinh bất cập trong quan hệ lao động

Trong tháng 7/2016 đã có 4 vụ việc thực tập sinh Việt Nam phản ánh việc bị nhân viên người Nhật làm cùng hoặc người quản lý có hành vi ứng xử không đúng mức.

Nguyên nhân xảy ra nhiều vụ việc liên quan đến quan hệ lao động trong lĩnh vực xây dựng có thể kể đến như: trình độ tiếng Nhật của thực tập sinh còn hạn chế gây hiểu lầm giữa hai bên, địa điểm làm việc không cố định nên có trường hợp chỉ có thực tập sinh và người quản lý đi làm ở một công trình dẫn đến không có người can thiệp khi xảy ra xích mích, tính cách của lao động trong lĩnh vực xây dựng thường không thuần như người lao động trong các lĩnh vực khác...

d. Các khoản khấu trừ từ tiền lương khá cao

Một số công ty tiếp nhận khấu trừ tiền nhà, ga điện nước cao hơn quy định hoặc yêu cầu thực tập sinh đóng các khoản phí ngoài luật định. Do vậy, ảnh hưởng đến thu nhập của thực tập sinh.

3. Tình trạng nghiệp đoàn tiếp nhận chậm trả phí quản lý cho doanh nghiệp phái cử hoặc tự ý khấu trừ từ phí quản lý các khoản tiền không quy định trong hợp đồng

- Nghiệp đoàn tiếp nhận chậm trả phí quản lý trong thời gian dài (trên dưới 01 năm).

- Một số Nghiệp đoàn tự ý khấu trừ từ phí quản lý chi trả cho doanh nghiệp phái cử tiền phạt hợp đồng khi phát sinh các vấn đề như thực tập sinh về nước trước hạn, thực tập sinh bỏ trốn.

4. Doanh nghiệp thu phí dịch vụ và các khoản phí khác từ thực tập sinh cao hơn quy định và chưa kê khai phí dịch vụ khi đăng ký hợp đồng

Quy định: doanh nghiệp phái cử được thu từ thực tập sinh phí dịch vụ không quá 3600USD/ hợp đồng 3 năm và tiền đào tạo ngoại ngữ không quá 5.900.000 VNĐ/420 tiết. Tuy nhiên,

thực tế hiện nay còn nhiều doanh nghiệp phái cử chưa làm đúng theo quy định này.

IV. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TỚI

1. Yêu cầu doanh nghiệp chấp hành nghiêm các quy định tại công văn số 1123/LĐT BXH-QLLĐNN

2. Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền và thanh kiểm tra.

- Hướng dẫn doanh nghiệp về những thay đổi trong Luật triển khai chương trình TTSKN người nước ngoài và bảo hộ TTS kỹ năng mới ban hành của Nhật Bản.

- Tăng cường hợp tác với cơ quan thẩm quyền của Nhật Bản: Bộ Tư pháp, Bộ Ngoại giao, Bộ Y tế - Lao động - Phúc lợi xã hội, Tổ chức OTIT, Tổ chức JITCO để hướng dẫn, giám sát hoạt động phái cử, tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng của các doanh nghiệp phái cử Việt Nam và Tổ chức tiếp nhận, công ty tiếp nhận Nhật Bản.

- Kịp thời thông tin, hướng dẫn doanh nghiệp khi Nhật Bản có những thay đổi liên quan đến chương trình thực tập sinh kỹ năng.

3. Phối hợp với VAMAS đẩy mạnh việc thực hiện Bộ quy tắc COC-VN một cách sâu rộng và mạnh mẽ hơn. □

OLECO GẮN BÓ VÀ TÍCH CỰC TRIỂN KHAI ...

(Tiếp theo trang 13)

việc Đài Loan ít hơn so với những năm trước đây do công ty lựa chọn kỹ các đơn hàng tốt trước khi hợp tác thực hiện để tránh tình trạng công nhân sang làm việc không có việc làm và bị ngược đãi mà bỏ trốn ra ngoài, hạn chế tối đa trong vòng 3 tháng đầu lao động nhập cảnh Đài Loan mà bỏ trốn ra ngoài.

Đối với tất cả những lao động bỏ trốn công ty đều gửi thông báo về cho gia đình, kiên quyết phối hợp với chính quyền địa phương, cảnh sát Đài loan và Ban Quản lý để liên lạc tìm tung tích và yêu cầu lao động về nước. Các trường hợp lao động bị tai nạn, tử nạn khi làm việc ở Đài Loan cũng được Công ty phối hợp giải quyết với gia

đình, thân nhân người bị nạn và chính quyền Đài Loan, Cục QLLĐNN để bảo đảm quyền lợi cho NLĐ.

- **Đối với các thị trường khác:** Thực tập sinh Israel, do đặc thù của chương trình là Hiệp định hợp tác giữa 2 bộ Bộ Nông nghiệp và PTNN Việt Nam và Bộ Nông nghiệp Israel, thời hạn hợp đồng 11 tháng, và đặc biệt Người lao động chỉ mất phí vé máy bay nên tỷ lệ bỏ trốn là không có. Những phát sinh xảy ra giữa các học viên và Chủ sử dụng đều được giải quyết trên cơ sở thuyết phục, phối kết hợp giữa Công ty – Gia đình học viên và Đối tác. □

Thị trường Ả rập Xê út: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

VAMAS

Nhằm triển khai các quyết định của Hiệp hội về việc thành lập Ban Thị Trường Ả rập – Xê út và thảo luận các nội dung cần thực hiện sau chuyến thăm làm việc của Đoàn đại biểu Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và đại diện các doanh nghiệp đang cung ứng lao động cho thị trường này, ngày 25/12/2017 Ban đã tổ chức Hội nghị toàn thể. Bản tin xin giới thiệu các nội dung đã thảo luận tại Hội nghị.

I. Thực trạng

1. Thị trường tiếp nhận lao động

Nghiên cứu thị trường GVGD Ả Rập Xê Út, các thành viên đều có nhận định: Ả Rập Xê Út có nhu cầu về lao động GVGD rất lớn. Những năm gần đây, nền kinh tế Ả Rập Xê út có sự suy giảm do giá dầu giảm liên tục, một số phúc lợi xã hội bị chính phủ cắt giảm.... Mặc dù vậy, hiện nay tiền lương cho GVGD Việt Nam và chi phí tuyển dụng đã đạt đến đỉnh điểm, cao nhất trong tất cả các nước khu vực cung ứng GVGD cho Thị trường này. Điều đó chứng tỏ lao động Việt Nam đã khẳng định được vị trí, khả năng của mình. Tuy nhiên, chi phí mà các gia đình Ả rập-Xê út phải trả cao để tuyển lao động Việt Nam kéo theo một loạt các hệ lụy:

Sức ép đối với lao động ngày càng lớn, do phải bỏ ra một khoản tiền cao để thuê lao động nên đa số các Chủ sử dụng cố gắng tận dụng sức lao động, yêu cầu lao động làm nhiều thời gian, có khi nhiều gia đình thuê chung một lao động GVGD....

Do không phải người có nhu cầu sử dụng lao động GVGD nào cũng có khả năng bỏ ra một khoản phí ban đầu lớn để thuê, dẫn đến thị phần GVGD Việt Nam hiện nay đã giảm sút đến trên 50% . Các khách hàng Ả Rập Xê Út chuyển hướng thuê lao động nước khác.

Chất lượng lao động Việt Nam không được nâng lên tương xứng với giá cả thị trường. Các chủ

sử dụng lao động GVGD người Việt Nam khắt khe hơn, sẵn sàng trả lại lao động và đòi bồi thường nếu không vừa ý. Phải bồi thường số tiền lớn khi có những phát sinh về lao động nên việc xử lý sẽ khó khăn hơn nhiều đặc biệt đối với những trường hợp Công ty môi giới không phối hợp.

2. Thị trường cung ứng lao động

Về các công ty cung ứng lao động Việt Nam:

Các Công ty XKLĐ đưa GVGD sang làm việc tại Ả Rập Xê Út cạnh tranh không lành mạnh bằng cách đẩy các chi phí tuyển dụng lên cao bất hợp lý, cốt để thu hút nguồn lao động bằng mọi giá, làm cho hiệu quả của doanh nghiệp dịch vụ không còn được bao nhiêu, thậm chí không còn đủ khoản chi phí dự phòng để giải quyết các phát sinh cho lao động nếu có sự cố. Cách làm tự phát này làm hỗn loạn thị trường trong nước, sinh ra một đội ngũ các người môi giới, tranh giành nguồn lao động để giới thiệu cho các Công ty, làm biến tướng công tác XKLĐ.

Ngoài khoản hỗ trợ bằng các dịch vụ: Chi phí đào tạo, ăn ở trong thời gian đào tạo, chi phí làm hộ chiếu, visa, mua vé máy bay, chi phí đi lại lao động không những không phải bỏ ra bất cứ khoản phí nào mà còn được hỗ trợ một khoản tiền mặt dao động từ 10 đến 30 triệu đồng, thậm chí có trường hợp cá biệt lên tới 50 triệu đồng. Một số lao động đi làm việc ở nước ngoài, sau một vài tháng khi đã nhận được tiền hỗ trợ, họ đánh tháo quay về và tiếp tục đăng ký đi để lấy tiền hỗ trợ....

Về Công tác Quản lý lao động: Tại Ả Rập Xê Út, Việt Nam đã thành lập Ban QLLĐ song lượng quá mỏng, chỉ có 01 cán bộ; các công ty đã có đại diện song chưa đủ và không có tư cách pháp lý, do vậy việc giải quyết các phát sinh cho lao động gặp rất nhiều khó khăn, nhiều vụ việc kéo dài. Gần đây có nhiều vụ việc chủ nợ lương

liên miên, lao động bị ngược đãi, thời hạn hợp đồng bị kéo dài mà không có sự thỏa thuận ... Hiện, chúng ta chưa thiết lập được nhà an toàn cho lao động, khi gặp sự cố lao động đã chạy về Đại sứ quán. Sự việc này diễn ra thường xuyên, có thời điểm số lượng lên đến trên 20 lao động; họ dùng bịt, thùng cát tông tự làm lán trại trước cửa ĐSQ gây mất mỹ quan và thể diện quốc gia.

Tóm lại, với thực trạng trên cần có chính sách điều tiết thị trường và có chính sách để bảo toàn quyền lợi của Doanh nghiệp, người lao động và các bên liên quan.

II. Một số vấn đề đặt ra và giải pháp

Hội nghị đã thống nhất một số nhận thức chung và giải pháp sau:

1. Tập trung mọi nỗ lực nhằm cải thiện và giảm phí dịch vụ phía Việt Nam

Mục đích giảm sức ép cho Chủ sử dụng và người lao động; lấy lại thị phần GVGĐ Việt Nam tại Ả Rập Xê Út. Theo đó:

- Các Công ty cùng bàn bạc với phía đối tác đồng loạt giảm phí cả phí môi giới Ả Rập Xê út và phí dịch vụ của Việt Nam. Việc giảm chi phí sẽ được thực hiện theo lộ trình.

Sau chuyến thăm và làm việc của đoàn Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội với sự tham gia của 14 Doanh nghiệp, từ ngày 20-22/11/2017 với Bộ lao động Ả Rập Xê út, Ban đã thống nhất chấp nhận mức phí dịch vụ Việt Nam ở mức thấp hơn so với trước đây. Chi tiết sẽ do các doanh nghiệp bàn và thống nhất.

Dự kiến thời gian thực hiện việc giảm phí là từ 01/03/2018.

Lộ trình từ nay đến khi thực hiện, các đơn vị cần liên lạc với đối tác đàm phán giảm phí, đảm bảo việc giảm phí phải được thực hiện từ hai phía để đạt được mục tiêu giảm phí cho Chủ sử dụng lao động, giảm sức ép cho người lao động GVGĐ Việt Nam và từng bước tăng thị phần của lao động Việt Nam trong lĩnh vực này.

- Việc giảm phí này sẽ được trình lên cơ quan chức năng của hai nước thống nhất và giám sát thực hiện, chống việc phá giá, đồng thời các doanh nghiệp sẽ phải thực hiện việc cam kết và ban sẽ có chế tài để buộc các doanh nghiệp thực hiện cam kết của mình.

2. Cơ cấu lại các loại phí theo hướng điều chỉnh hợp lý chi phí tuyển lao động, chi phí hỗ trợ trực tiếp cho lao động để tăng hiệu quả cho doanh nghiệp và hạn chế các tiêu cực trong công tác tuyển lao động, lành mạnh hóa môi trường kinh doanh chống phá giá cạnh tranh không lành mạnh. Theo đó:

- Điều chỉnh chi phí tuyển nguồn lao động: Việc quy định một mức trần chi trả cho tuyển nguồn lao động là hết sức cần thiết, đưa lại lợi ích cho doanh nghiệp, tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng, xóa được nạn cò lao động, câu kéo lao động; song quy định này rất khó thực hiện, phụ thuộc vào việc tự giác chấp hành của từng doanh nghiệp. Ban Thị trường Ả Rập Xê Út tiếp tục nghiên cứu để đưa ra giải pháp hợp lý.

- Thay đổi phương thức hỗ trợ cho người lao động: Khoản tiền hỗ trợ cho người lao động là khoản tiền nằm trong chi phí đối tác Ả Rập Xê út chi cho Công ty Việt Nam trước khi lao động xuất cảnh. Ngoài khoản hỗ trợ bằng các dịch vụ như : Chi phí đi lại, chi phí làm hồ sơ, hộ chiếu, visa, tiền khám sức khỏe, chi phí đào tạo; ăn, ở trong quá trình đào tạo, trang phục... lao động còn được hỗ trợ một khoản tiền mặt.

Để tăng cường trách nhiệm của người lao động và giảm thiểu rủi ro cho doanh nghiệp việc thay đổi cách thức và thời gian hỗ trợ tiền mặt trực tiếp cho lao động là cần thiết, song cần một lộ trình mới thực hiện được việc xóa bỏ lợi ích riêng để cùng nhau bảo vệ quyền lợi cho chính doanh nghiệp mình và của từng thành viên.

Do vậy, trước mắt toàn Ban sẽ thực hiện giải pháp thứ nhất là giảm phí dịch vụ và các doanh nghiệp buộc phải điều chỉnh mức phí của mình. Toàn Ban sẽ thống nhất thực hiện giải pháp thứ 2 sau khi có sự đồng thuận của tất cả các thành viên trong ban về mức phí hỗ trợ và phương thức hỗ trợ cho người lao động.

3. Tăng cường công tác QLLĐ, giải quyết các sự cố phát sinh

- Đề nghị cơ quan chức năng hai nước hợp pháp hóa vai trò Đại diện của các doanh nghiệp XKLD để họ được hoạt động hợp pháp tại Ả Rập Xê Út.

- Tạo mối liên kết đại diện các Công ty trực

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

thuộc Ban Ả Rập Xê Út để hỗ trợ lẫn nhau. Ban thống nhất phương thức liên kết đại diện hỗ trợ nhau xử lý các phát sinh cho lao động. Với giải pháp này các đơn vị phải thông báo, đăng ký cụ thể về nhân sự, địa chỉ, số điện thoại liên lạc các đại diện của mình với Ban để có cơ sở hỗ trợ. Đơn vị nào chưa có đại diện thì phải bổ sung kịp thời theo quy định.

- Tạo sự liên kết để kiểm soát các Công ty môi giới Ả Rập Xê Út: Các thành viên trong Ban thông báo đầy đủ các đối tác hiện đang hợp tác và báo cáo cập nhật đầy đủ thông tin nếu gặp phải các đối tác không tốt, không chịu phối hợp giải quyết các phát sinh theo hợp đồng để các thành viên trong Ban không hợp tác. Nếu cần thiết, các thành viên trong ban sẽ hợp lực tẩy chay những đối tác xấu (lập Black list) thậm chí Ban sẽ đề nghị cơ quan chức năng không cho phép đối tác đó tuyển dụng lao động Việt Nam.

- Tạo sự liên kết để kiểm soát những lao động xấu: Tất cả các lao động xấu (những lao động đang lợi dụng chương trình để chiếm đoạt tiền hỗ trợ từ doanh nghiệp, hoặc những lao động đã vi phạm kỷ luật bị một trong những thành viên của Ban xử lý bằng hình thức sa thải về địa phương, hoặc những lao động tham tiền bị cò lao động dụ dỗ chạy ra ngoài ...) sẽ được đưa vào danh sách "lao động Black list" trên website của Ban. Các đơn vị thành viên của Ban không được phép tiếp nhận và đưa những lao động này đi làm việc ở nước ngoài.

- Chủ động đưa ra các biện pháp hữu hiệu xử lý các phát sinh của lao động như: chủ nợ lương, chủ giữ lao động không cho về khi hết hợp đồng, một số chủ tự ý chuyển nhượng lao động không làm thủ tục, không có iqama, ... chính vì vậy các doanh nghiệp đang rất cần sự vào cuộc của cơ quan chức năng của hai nước để tìm ra cách thức giải quyết hiệu quả trực tiếp ngay tại các địa phương của Ả Rập Xê Út để giải quyết một cách nhanh chóng các sự cố phát sinh cho người lao động. Việc giải quyết các phát sinh cho lao động không thể kéo dài, do vậy chỉ có cách tiếp cận cơ quan công quyền của bạn tại các địa phương (tìm cách trình khiếu nại và hợp tác với các Phòng lao động các địa phương để giải quyết các vụ khiếu nại).

4. Sớm hình thành Nhà an toàn cho lao động tại Ả Rập Xê Út với yêu cầu phải đáp ứng được các điều kiện đặt ra. Theo đó:

- Sức chứa: khoảng 50 lao động (cho giai đoạn 1)
- Nhà An toàn trực thuộc Đại sứ Quán Việt Nam tại Ả Rập Xê Út, do ĐSQ đứng ra thuê và giao cho Ban Bảo hộ Công dân và Ban Quản lý lao động quản lý trực tiếp.
- Nhân viên quản lý lao động tại Nhà An toàn (Được bố trí 01-02 nhân viên tùy thuộc số lượng lao động) và được hợp thức hóa về tư cách và có hợp đồng với ĐSQ.
- Kinh phí thuê nhà, tiền điện, nước và trả lương cho nhân viên quản lý hàng tháng: Doanh nghiệp đóng góp 50%, Nhà nước chi trả 50% từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.
- Chi phí chăm sóc lao động: Do doanh nghiệp chi trả. (doanh nghiệp nào có lao động về nhà an toàn phải thanh toán chi phí này).

III. Định hướng hoạt động

Phát biểu ý kiến với Hội nghị, Chủ tịch Hiệp hội - TS Nguyễn Lương Trào hoan nghênh sự chuẩn bị nội dung kỹ càng, cụ thể của Lãnh đạo Ban và sự thảo luận, đóng góp ý kiến đầy trách nhiệm của các thành viên. Tổng hợp lại, các việc Ban cần tiến hành trong thời gian tới là:

1. Hoàn thiện cơ chế nội bộ: Ở ngoài nước gồm các biện pháp hạ phí, xử lý vi phạm của người lao động, thành lập nhà an toàn, vấn đề cán bộ đại diện của các doanh nghiệp, ở trong nước có các vấn đề phí nguồn, kinh phí và phương thức hỗ trợ người lao động;

2. Cơ chế, chế tài xử lý vi phạm, giám sát việc thực hiện phải trên cơ sở:

Đồng thuận, đảm bảo quyền lợi chung. Các vi phạm có chế tài xử lý, kết hợp với cơ quan nhà nước. Lọc ra các vấn đề cần có cơ chế giám sát, phát hiện. Thông tin cho cơ quan nhà nước về các Văn phòng tuyển lao động bất hợp pháp tại địa phương và các doanh nghiệp bán giấy phép;

3. Đào tạo: trang bị cho người lao động kỹ năng xử lý các vấn đề;

4. Duy trì thông tin giữa các thành viên. Tuyên truyền trong nội bộ và xã hội để thực hiện các chủ trương của Ban. □



Hội nghị toàn thể Ban thị trường Ả rập - Xê út.



Hội nghị Ban cung ứng thuyền viên tàu cá.