



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

BẢN TIN

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



Gặp mặt hội viên Chi hội thành phố Hồ Chí Minh.

SỐ 82
THÁNG 4/2018

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 82

THÁNG 04-2018

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

CHỊU TRÁCH NHIỆM XB:

TS. Nguyễn Lương Trào

BAN BIÊN TẬP:

Phạm Đỗ Nhật Tân

Nguyễn Xuân An

THƯ KÝ:

Phạm Thị Minh Hằng

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

***	Đồng thuận ASEAN là cơ sở pháp lý bảo vệ lao động di cư	2
PGĐ. LÊ ANH TUẤN	Công ty CP thương mại và phát triển quốc tế IPM triển khai áp dụng Bộ quy tắc CoC-VN	3
VAMAS	Cảm nhận của thực tập sinh về cuộc sống tại Nhật	5
***	Công ty CP quốc tế Trường Hải đáp ứng tốt các nguyên tắc của Bộ quy tắc CoC-VN	8
GD. LÊ NHƯ HOA	Quy trình tư vấn khi người lao động về nước	10
TGD. NGUYỄN QUANG THOẠI	Công ty TNHH hợp tác lao động và TM Thái Bình (THABILACO) nghiêm túc tổ chức thực hiện Bộ quy tắc CoC-VN	12
TGD. VŨ THỊ MINH NGUYỆT	Làm sâu sắc hơn các nguyên tắc trong Bộ quy tắc CoC-VN, coi người lao động thực sự là khách hàng của công ty	14
HUYỀNH PHƯỚC LỢI	Đồng Tháp giàu lên nhờ XKLD	16
ĐOÀN MẠNH CƯỜNG	Công ty MVP vận dụng Bộ quy tắc CoC-VN trong hoạt động đưa TTS sang Nhật Bản (tiếp theo)	18
NGUYỄN TUẤN ANH	JVS với việc đào tạo thực tập sinh đi Nhật Bản (tiếp theo)	19
PHƯỚC ANH	Năm 2017 Nghệ An đưa trên 13.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài	20

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Tổng quan thị trường tiếp nhận lao động VN ở NN 3 tháng đầu năm 2018	20
MINH CHÂU	Hoa cúc – Quốc hoa của Nhật Bản	22
***	Các nghề được chuyển sang thực tập sinh kỹ năng số 2 của Nhật Bản	24
***	Hướng dẫn mới về chứng minh kinh nghiệm của thực tập sinh đi Nhật Bản	24
***	Tiêu chuẩn chứng nhận đối với DN Việt Nam đưa TTS sang Nhật Bản	26
***	Một số sửa đổi, bổ sung trong luật lao động Đài Loan	28

ĐỒNG THUẬN ASEAN là cơ sở pháp lý bảo vệ lao động di cư

Trong khuôn khổ Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 31 và các Hội nghị Cấp cao liên quan được tổ chức tại Manila (Philippines), ngày 14.11, các lãnh đạo ASEAN đã ký kết văn kiện “Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư”. Chia sẻ với báo chí ngày 15/11, Bộ trưởng Bộ LĐ-TB&XH Đào Ngọc Dung khẳng định, đây là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo vệ quyền và lợi ích cho lao động di cư.

*** Xin Bộ trưởng cho biết ý nghĩa của “Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư” vừa được lãnh đạo 10 nước ASEAN ký kết?**

Hội nghị Cấp cao ASEAN vừa diễn ra từ ngày 13 - 14/11 tại Manila, Philippines. Trong số hơn 50 văn kiện được thông qua tại hội nghị cấp cao ASEAN lần này chỉ có văn kiện được nhà lãnh đạo cấp cao ASEAN tổ chức lễ ký chính thức đó là Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư. Điều này chứng tỏ tầm quan trọng, ý nghĩa to lớn của Đồng thuận đối với người lao động ASEAN nói chung và người lao động Việt Nam nói riêng trong bối cảnh dịch chuyển lao động trong cộng đồng ASEAN đang có xu hướng gia tăng.

Việc đạt được Đồng thuận là một thành công lớn của ASEAN và là điểm nhấn quan trọng của hợp tác ASEAN trong năm 2017. Để có được kết quả cuối cùng, các nước thành viên ASEAN đã cùng nhau bàn thảo trong 10 năm qua. Văn kiện được xây dựng trên cơ sở kết quả thảo luận tại 16 phiên đàm phán chính thức của Nhóm soạn thảo, 1 hội nghị cấp Bộ trưởng và 3 hội nghị cấp Quan chức lao động. Điều đó thể hiện rằng, các quốc gia trong cộng đồng ASEAN nói chung và Việt Nam nói riêng đặc biệt quan tâm bảo vệ quyền

lợi chính đáng cho người lao động trong bối cảnh người lao động di chuyển đang diễn ra trên tất cả các nước phôi cở và tiếp cận. Như vậy, có thể khẳng định, Đồng thuận có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với người lao động các nước trong khu vực ASEAN.

*** Như Bộ trưởng vừa nhấn mạnh, Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với người lao động trong khu vực ASEAN. Vậy, riêng đối với người lao động Việt Nam được hưởng lợi gì từ Đồng thuận này thưa Bộ trưởng?**

Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư được thông qua có ý nghĩa đặc biệt quan trọng không chỉ đối với người lao động Việt Nam mà cả đối với tất cả các nước ASEAN. Điều này giúp người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hiểu rõ về các quyền, lợi ích hợp pháp của mình trước, trong và sau khi đi làm ở nước ngoài. Những nước có lực lượng di cư và phôi cở nhiều hơn được hưởng lợi nhiều hơn. Lao động Việt Nam được hưởng lợi rất nhiều từ Đồng thuận này. Bởi Đồng thuận hướng đến mục tiêu cao nhất bảo vệ quyền lợi và không biệt đối xử đối với người lao động di cư. Người lao động di cư được hưởng đầy đủ quyền lợi trước, trong và sau khi di cư. Ngoài ra, người lao động được cung cấp thông tin, tập huấn, định hướng trước khi di cư. Đặc biệt là minh bạch những thông tin cần thiết về quốc gia mà người lao động sẽ di cư đến bao gồm lương, bảo hiểm như thế nào; vấn đề nhà ở ra sao. Bên cạnh đó, người lao động được cung cấp, tư vấn luật pháp, chính sách để giải quyết khi có xảy ra tranh chấp, khiếu nại tố cáo, quyền và lợi ích hợp pháp về mặt

(Xem tiếp trang 13)

Công ty CP thương mại và phát triển quốc tế IPM triển khai áp dụng Bộ quy tắc CoC-VN

PGĐ. Lê Anh Tuấn

Công ty Cổ phần Thương Mại và Phát triển quốc tế IPM (IPM) được Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hà Nội cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0105980317 ngày 27/8/2012. Công ty IPM được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cấp giấy phép số 969/LĐT BXH-GP để được phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Với phương châm hoạt động của Công ty là: “Coi trọng tất cả mọi mối cơ duyên” từ mối cơ duyên với các khách hàng của Công ty đến mối cơ duyên với tất cả những thanh niên trẻ của Việt Nam muốn trở thành Thực tập sinh kỹ năng tại Nhật Bản đến thành viên gia đình của họ. Chính vì sự coi trọng đó trong tôn chỉ hoạt động của mình mà từ một công ty non trẻ với chỉ hơn 5 năm hoạt động nhưng Công ty IPM đã có những thành công và bước đi vững chắc trong sự nghiệp đưa Thực tập sinh Việt Nam sang thực tập, học tập và làm việc tại Nhật Bản.

Trong năm 2016, Công ty đã đưa được 124 Thực tập sinh sang Nhật Bản tu nghiệp. Trong năm 2017 công ty đã tổ chức tuyển chọn, thi tuyển và phỏng vấn, đối tác Nhật Bản đã lựa chọn và quyết định ra trên 600 và đã tổ chức cho 429 Thực tập sinh xuất cảnh sang Nhật Bản.

Nhận thức được vai trò quan trọng của Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và xem đây là một công cụ của Công ty trong việc nâng cao các tiêu chuẩn hoạt động và chất lượng nguồn nhân lực. Công ty đã nghiên cứu và triển khai tất cả 12 nhóm quy tắc của Bộ quy tắc ứng xử. Dưới đây

là những điểm nổi bật trong việc thực hiện các nhóm qui tắc về: “Đào tạo”, “Bảo vệ người lao động ở nước ngoài” và “Về nước và tái hòa nhập”.

VỀ ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG: Cùng với việc coi trọng công tác giảng dạy ngoại ngữ, toàn bộ giáo viên ngoại ngữ còn đảm nhiệm công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Việc bố trí giáo viên theo hình thức kiêm nhiệm này xuất phát từ lý do công tác giảng dạy ngoại ngữ luôn gắn liền với công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết. Hơn nữa, các giáo viên mà Công ty tuyển chọn đều là những người có kinh nghiệm và hiểu biết về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; có hiểu biết nhất định về những quy định của pháp luật Việt Nam và Nhật Bản. Định kỳ hàng tháng toàn bộ giáo viên của công ty đều có những buổi tập huấn do Trưởng phòng Đào tạo phụ trách với các chuyên đề như: Mục tiêu đi Thực tập sinh tại Nhật Bản, Những việc cần làm và không được làm, Văn hóa và tác phong của người Nhật Bản, Những luật lệ căn bản của xã hội Nhật Bản, Mối quan hệ con người trong xã hội và các công ty Nhật Bản... Công ty luôn cố gắng duy trì 3 giáo viên người Nhật bản để tăng cường đào tạo tiếng Nhật bằng phương pháp phản xạ, trực tiếp có cơ hội giao tiếp hội thoại với giáo viên người bản xứ hàng ngày để tăng cường khả năng nghe và nói.

Hầu hết Thực tập sinh chuẩn bị xuất cảnh sang Nhật Bản qua đào tạo tại Trung tâm của Công ty sau 3 tháng học tập tiếng Nhật đều đạt trình độ tiếng Nhật tương đương N5. Sau

5 tháng đều đạt trình độ N4, sau 7 ~ 8 tháng đào tạo đạt trình độ N3. Trước khi xuất cảnh 20 ngày Công ty tiến hành cho kiểm tra trình độ tiếng Nhật tương đương với trình độ học viên và thời gian đào tạo. Để khuyến khích và tạo động lực học tập cho học viên tại Trung tâm, đối với những Thực tập sinh thi đỗ trình độ tiếng Nhật N3 tại thời điểm trước khi xuất cảnh Công ty miễn toàn bộ tiền học và tiền Ký túc xá trong suốt thời gian học tại Trung tâm. Đối với những học viên thi đỗ N3, N2 và N1 trong thời gian Thực tập kỹ năng tại Nhật Bản, thông qua Đoàn thể quản lý Công ty sẽ thưởng 50,000 Yên cho người đỗ N3, 100,000 Yên cho người thi đỗ N2 và 150,000 cho người thi đỗ N1. Đối với những Thực tập sinh thi đỗ từ N2 trở lên Công ty chủ động liên hệ mời các bạn sau khi kết thúc quá trình Thực tập kỹ năng tại Nhật Bản quay lại làm việc hay cộng tác với Công ty, cam kết mức lương trên 10,000,000 Việt Nam đồng.

Đối với những đơn hàng bị lùi thời hạn xuất cảnh so với dự kiến vì những lý do bất khả kháng hay thủ tục giấy tờ bị chậm, Công ty chủ động liên hệ với Tổ chức tiếp nhận Thực tập sinh thông qua Nghiệp đoàn để xin hỗ trợ tiền học phí và Ký túc xá và một phần tiền ăn tại Trung tâm cho học viên để học viên có điều kiện yên tâm học tập tiếng Nhật mà không phải lo lắng trang trải các chi phí. Đối với những học viên thuộc hộ nghèo hay có hoàn cảnh khó khăn có xác nhận của chính quyền địa phương hay học viên là con em Thương binh liệt sỹ, Công ty miễn toàn bộ học phí. Trường hợp học viên và gia đình bị thiệt hại nặng bởi bão lũ, thiên tai Công ty miễn giảm tiền học phí và hỗ trợ 03 tháng tiền ăn tại Trung tâm.

Công ty thường xuyên giữ liên lạc với gia đình học viên đang theo học tại Trung tâm để trao đổi cho gia đình nắm được tình hình học tập rèn luyện của con em họ. Qua đó Công ty cũng hiểu được rõ hơn về học viên để cùng nhau tạo điều kiện cho học viên phát huy năng lực của bản thân.

Về hoạt động “Bảo vệ người lao động ở nước ngoài”:

Công ty đã chú trọng các điều sau: Duy trì liên lạc, nắm thông tin về Thực tập sinh tại Nhật Bản thông qua gia đình của họ tại Việt Nam và cán bộ đại diện quản lý của Công ty ở các văn phòng của Công ty tại Nhật Bản hay đang làm việc cho các Đoàn thể quản lý là đối tác của Công ty. Công ty cắt cử cán bộ chuyên trách định kỳ liên lạc cho gia đình Thực tập sinh để hỏi thăm về tình hình của Thực tập sinh để cập về công việc, cuộc sống, sự thay đổi của Thực tập sinh về thái độ phong cách... các nguy cơ xấu có thể xảy ra để kịp thời chấn chỉnh và phòng ngừa. Ngoài ra Cán bộ của Phòng theo dõi & quản lý lao động cũng chủ động giữ liên lạc qua mạng xã hội như Facebook hay các loại hình liên lạc điện tử phổ biến khác với trưởng nhóm hay cá nhân Thực tập sinh đang làm việc tại các tổ chức tiếp nhận để khi họ có thắc mắc, gặp khó khăn thì trực tiếp giúp đỡ họ giải quyết.

Quán triệt nguyên tắc “Về nước và tái hòa nhập”:

Công ty luôn tạo điều kiện Thanh lý Hợp đồng nhanh chóng cho người lao động. Đối với những lao động muốn quay lại Nhật Bản thêm 2 năm nữa đối với Thực tập sinh ngành xây dựng hay Thực tập sinh các ngành nghề khác quay lại Nhật Bản theo luật mới được thực thi từ ngày 01/11/2017, Công ty sẽ tiến hành các thủ tục giấy tờ miễn phí cho họ. Đối với các lao động khác đã có bằng Cao đẳng hay Đại học muốn quay lại Nhật Bản theo hình thức lao động trình độ cao Kỹ sư sau khi đã học tập được tác phong, cách làm việc và đạt trình độ tiếng Nhật nhất định đáp ứng đủ trình độ làm các công việc này tại Nhật Bản, công ty cũng tiến hành tư vấn và giới thiệu miễn phí.

Nhờ quán triệt các nguyên tắc trên và đổi mới các hoạt động này mà Công ty đã đạt được những kết quả tốt đẹp từng bước đáp ứng tốt các yêu cầu đặt ra được người lao động tin tưởng và đối tác đánh giá cao trong năm qua. □

Cảm nhận của thực tập sinh về CUỘC SỐNG TẠI NHẬT

VAMAS

Đây là cuộc thi hàng năm của các TTS nước ngoài tại Nhật Bản về các bài viết bằng tiếng Nhật với chủ đề tự do về cảm nhận của TTS đối với cuộc sống tại Nhật Bản. Lao động Việc làm giới thiệu một số bài viết của các em do công ty IIG cung ứng đã đoạt giải tại cuộc thi này.

I. KHÁI QUÁT

1. Đối tượng tham gia

Tu nghiệp sinh, hoặc thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài lưu trú tại Nhật Bản trong thời gian mở cuộc thi.

2. Thời gian nhận bài

Từ ngày 01/4. đến hết ngày 14/5. Kết quả được thông báo cho người đoạt giải vào cuối tháng 8 qua cơ quan người đoạt giải trực thuộc.

Năm 2017 là lần tổ chức thứ 25.

3. Chủ đề bài dự thi

Trước 2016 thì chủ đề bị hạn chế, từ 2016 thì chủ đề tự do: cảm nhận của TTS về cuộc sống tại Nhật.

4. Ngôn ngữ sử dụng: Tiếng Nhật

5. Hình thức bài viết: Viết trong vòng 3 trang giấy 400 chữ, khổ A4. Số chữ dưới 1200 chữ. Bài thi viết tay (ko đánh máy) gửi qua đường bưu điện.

6. Mục đích cuộc thi

Khuyến khích nâng cao khả năng tiếng Nhật, bởi đây là yếu tố cực kỳ quan trọng để giúp tu nghiệp sinh và thực tập sinh kỹ năng có thể vừa có một cuộc sống lành mạnh cả về cả thể chất lẫn tinh thần trong thời gian lưu trú ở Nhật, đồng thời học tập các kỹ năng, kỹ

thuật, kiến thức, v.v... qua đó giúp nâng cao hơn nữa hiệu quả của công tác tu nghiệp, thực tập kỹ năng, thúc đẩy giao lưu văn hóa giữa các nước phái cử và Nhật Bản.

7. Cơ cấu giải thưởng

- 4 Giải nhất: Bằng khen và tiền thưởng (5 vạn yen).
- 4 Giải nhì: Bằng khen và tiền thưởng (3 vạn yen).
- 20 Giải ba: Bằng khen và tiền thưởng (2 vạn yen).
- Giải khuyến khích sẽ được nhận quà lưu niệm.

❖ Những bài đoạt giải (kể cả giải khuyến khích) sẽ được đăng trong "Tuyển tập những bài viết hay của cuộc thi viết tiếng Nhật".

II. MỘT SỐ BÀI VIẾT CỦA TTS CÔNG TY IIG ĐÃ ĐƯỢC GIẢI

Bài được giải nhất năm 2015 của TTS Hà Tiến Dũng

Sinh năm: 07/1987; Quê quán: Phú Thọ; Trình độ văn hóa: Cao đẳng.

Năm đạt giải: Năm thứ ba với chứng chỉ tiếng Nhật N2. Hiện là nhân viên của một nghiệp đoàn tại Nhật Bản.

VÒNG TAY THÂN THIÊN

Tôi sinh ra và lớn lên ở một miền quê nghèo đất Việt. Bố tôi chẳng may mất sớm, còn mẹ tôi lại đau yếu liên miên. Mang trong mình bầu nhiệt huyết vì gia đình của mình, vì tương lai Việt Nam tôi đã đi Nhật.

Tôi đến Nhật vào ngày 17 tháng 7 năm 2012. Chính từ đây một bước ngoặt lớn thay đổi cuộc đời tôi.

Ngay giây phút đầu đặt chân trên đất Nhật, tôi được nhìn thấy những điều mà từ bé đến giờ chưa từng được thấy, nào là những tòa cao ốc trọc trời, mọi người tấp nập qua lại, xe điện đầy ắp,... tôi vô cùng hồ hởi háo hức với cuộc sống sinh hoạt từ đây tại Nhật. Thế nhưng rào cản ngôn ngữ và sự khó khăn trong công việc khiến tôi nhớ nhà.

Chính trong thời gian ấy, tôi đã được giúp đỡ bởi những người Nhật nông hậu.

Tôi có tham gia một lớp học tiếng Nhật. Tại nơi này tôi được một người thầy dạy tình nguyện cho tôi, thầy tôi bỏ thời gian riêng của mình, không chỉ là tiếng Nhật, mà còn dạy tôi mọi điều về văn hóa tập quán sinh hoạt của người Nhật tận tình như thể tôi là con của thầy. Khi ấy tôi đã hỏi thầy: "Tại sao thầy lại dạy tiếng Nhật miễn phí cho người nước ngoài thế ạ?" và đáp lại tôi chỉ là một nụ cười dịu dàng. Và rồi thầy nói rằng: "Em hãy cố gắng học tiếng Nhật thật giỏi, sau đó hãy đi dạy tình nguyện cho các bạn khác như em". Tôi rất cảm động và chỉ có thể gật đầu.

Một ngày nọ, tôi nhặt được một chiếc điện thoại di động bị ai đó làm rơi trong nhà vệ sinh ở nhà ga. Nghĩ rằng chắc hẳn ai đó đang gặp khó khăn nên tức tốc tôi nộp lên phòng Nhân viên nhà ga và không để lại địa chỉ liên lạc của mình.

Ngày hôm sau, khi tôi kể lại câu chuyện đó với một đồng nghiệp đi trước của mình, anh ấy liền nói: "Ôi, Dững như người Nhật ấy nhỉ! Thế tại sao cậu lại không để lại số điện thoại của mình thế?", bản thân tôi đã hành động theo bản năng như "Trái tim người Nhật" mà tôi đã được học.

Tại Nhật Bản, tôi thường thấy những người nhặt rác trên đường, giúp đỡ người bị lạc, trả lại đồ đánh rơi. Không phải nghĩ về lợi ích cá nhân mà vì mọi người, khi làm được điều tốt bản thân mình cũng trở nên hạnh phúc, đó là điều khắc cốt ghi tâm mà tôi đã học được.

Khi nói về thời gian thực tập 3 năm tại Nhật thì có lẽ cũng sắp sửa kết thúc thời gian Thực

tập kỹ năng của tôi. Khi đến Nhật, tôi đã thay đổi rất nhiều về cách sống, về cách suy nghĩ của mình. Luôn tâm niệm câu: "Nasebanaru" (Nơi nào có ý chí, nơi đó có con đường) mỗi sáng tôi dậy sớm và học tiếng Nhật 3 tiếng. Với sự nỗ lực đó và thành quả là tôi đã đỗ N2 trong kỳ thi năng lực Nhật ngữ. Đây là lần đầu tiên tôi bật khóc kể từ khi tôi đến Nhật.

Giờ đây, tôi mang trong mình một ước mơ. Sau khi trở về Việt Nam tôi muốn mang những gì mình đã học, nhân rộng tinh thần "vòng tay thân thiện" trên toàn tổ quốc thân yêu của tôi./.

Bài được giải 3 năm 2016 của TTS Như Thi Lan

Sinh năm: 11/1993; Quê quán: Hải Dương; Trình độ văn hóa: PTTH.

Năm đạt giải: năm thứ ba với chứng chỉ tiếng Nhật N2. Hiện làm phiên dịch.

BÀI HỌC QUÝ GIÁ TÔI HỌC ĐƯỢC Ở NHẬT BẢN

Tôi là thực tập sinh đang sống và làm việc tại tỉnh Osaka Nhật Bản. Tôi đã đến Nhật được gần 3 năm rồi.

Gần đây, nạn thực tập sinh bỏ trốn hay trộm cắp xảy ra rất nhiều. Hồi tôi mới đến Nhật, khi vừa đến đã được tiền bối đi trước của mình bảo rằng "Phòng này người ở trước em đã là một đứa ăn trộm đồ rồi trốn đi rồi đấy, em đừng như nó nhé." tôi đã cảm thấy rất giận và quyết tâm trong suốt 3 năm ở đây sẽ không bao giờ làm việc gì xấu. Lúc nào tôi cũng cố gắng nhất có thể để làm tốt công việc cũng như quen dần với cuộc sống ở Nhật.

Cách đây 1 tháng tôi đã mua hàng bằng cách đặt hàng qua mạng internet. Tôi hoàn toàn không biết người bán hàng là người như thế nào, sống ở đâu, mà đã vội trả tiền cho họ. Tôi biết việc gần đây có rất nhiều vụ phạm tội qua internet nhưng khi đó tôi đã nghĩ, họ cũng là người Việt Nam như mình nên sẽ không lừa mình đâu nên tôi không một chút mảy may nghi ngờ. Thế nhưng tôi đã bị lừa. Tôi đã trả

tiền nhưng hàng tôi đặt mua đã không được gửi đến. Tôi đã gọi điện cho người ở công ty và hỏi bây giờ phải làm thế nào. Khi bị hỏi rằng người lừa em là người Việt Nam hay Nhật Bản thì tôi đã rất xấu hổ, nói trong nước mắt đó là người Việt Nam. Tôi vừa nói vừa khóc “Tại sao em đã rất tin tưởng họ mà họ lại làm như thế với em chứ?” thì bị đáp lại rằng “Người không quen biết mà em lại dễ dàng tin tưởng thế à?” Lúc đó mắt tôi tối sầm lại, “tôi biết phải tin ai đây?” “Tôi biết nhờ cậy vào ai bây giờ?” trong đầu tôi cứ xoay quanh những câu hỏi như thế.

Ngày hôm sau, tôi đã nhờ người trong công ty dẫn đi đến bưu điện và ngân hàng để lấy lại tiền. Tôi đã luôn nghĩ rằng sẽ không thể lấy lại được tiền đâu, và cũng chẳng có hy vọng mấy. Sau 3 tuần tôi đã hoàn toàn thất vọng khi nhận được thông báo từ bưu điện rằng sẽ không lấy lại được số tiền đó. Tôi cảm thấy hy vọng của mình đã biến mất. Tuy nhiên, sau đó 2 ngày tôi lại nhận được điện thoại từ cảnh sát nói rằng thông qua thông tin thẻ tín dụng đã tìm ra người lừa tiền tôi rồi và người đó đã chịu trả lại tiền cho tôi. Sau khi nghe thấy thế tôi vui đến nhảy cẫng lên, tôi đã cảm ơn cảnh sát và người trong công ty không biết bao nhiêu lần. Vì quá sung sướng tôi không nói được gì khác ngoài câu cảm ơn.

Kinh nghiệm sống trong suốt 3 năm ở Nhật, suốt đời tôi cũng không thể quên được. Không phải là tôi sẽ không bao giờ tin người nữa, mà từ bài học này tôi rút ra được cần phải cẩn thận hơn trong mọi việc. Tôi vẫn luôn mong muốn rằng mọi người đừng ai lừa những đứa như tôi, cũng đừng đi lừa người khác.

Lần này người trong công ty đã phải lo lắng cho tôi, dẫn tôi đi gặp cảnh sát, cũng nhờ có sự miệt mài điều tra của cảnh sát đã giúp tôi lấy lại được số tiền đã mất. Lúc nhận lại tiền tôi vừa khóc vừa cười và nhận ra một bài học cho bản thân mình, trong xã hội này người xấu cũng có nhưng người tốt cũng rất nhiều. Tôi cảm thấy biết ơn sâu sắc những người đã giúp đỡ tôi rất nhiều./.

Bài được giải nhì năm 2016 của TTS Nguyễn thị Thảo

Sinh năm: 09/1994; Quê quán: Ninh Bình; Trình độ văn hóa: PTTH.

Năm đạt giải: năm thứ hai với chứng chỉ tiếng Nhật N2. Hiện đang là TTS chế biến thủy sản tại Nhật.

NGƯỜI MẸ Ở NHẬT BẢN CỦA TÔI

Để cải thiện cuộc sống cho gia đình mình và hơn hết là để thay đổi tương lai của bản thân, 7 tháng trước tôi đã lựa chọn đến Nhật theo chương trình thực tập sinh. Trong cảm nhận của tôi Nhật Bản là một quốc gia có môi trường tự nhiên rất tốt, một đất nước sạch đẹp và con người nơi đây tốt bụng, ôn hòa.

Tôi đã rất cố gắng để nhanh chóng hòa nhập với cuộc sống ở nơi đây, để quen với văn hóa và lối sống của người Nhật, nhưng cũng gặp không ít khó khăn. Đó là vấn đề về ngôn ngữ.

Mỗi khi tôi buồn, hay tôi vui ở nơi xứ người, người mà tôi muốn tâm sự nhất chính là mẹ tôi ở Việt Nam, nhưng mẹ lại không ở đây với tôi. Đôi khi, những lúc nhớ mẹ, tôi giấu bạn cùng phòng chùi chùi nước mắt đến sưng cả hai mắt. Tôi muốn được về nhà chạy lại ôm mẹ và nói “con yêu mẹ” – câu nói mà tôi cảm thấy rất ngượng ngùng chưa một lần dám thổ lộ với mẹ.

Tôi đang làm cho một công ty về chế biến thực phẩm. Các bạn bè trong công ty rất thân thiện, họ thường tận tình chỉ dạy cho tôi trong công việc, cũng như thường hay bắt chuyện với tôi, tôi cảm thấy rất vui và hạnh phúc. Trong số đó, tôi đã may mắn được gặp một người mà tôi gọi là “người mẹ ở Nhật Bản”. Mẹ Nhật Bản là một người rất tốt. Hồi tôi mới đến Nhật, tiếng nhật của tôi còn kém lắm, tôi gặp rất nhiều khó khăn trong việc giao tiếp bằng tiếng nhật. Nhưng, người mẹ ấy thấu hiểu những gì tôi muốn nói, và chậm rãi giải thích,

(Xem tiếp trang 11)

Công ty CP quốc tế Trường Hải

ĐÁP ỨNG TỐT CÁC NGUYÊN TẮC CỦA BỘ QUY TẮC CoC-VN

CĂN CỐ NHẬN THỨC ĐÚNG

Công ty cổ phần quốc tế Trường Hải đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo giấy phép số 826/LĐTĐ-BXH-GP NGÀY 05/05/2016.

Nhận thức được vai trò quan trọng của Bộ quy tắc ứng xử dùng cho các doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (viết tắt là CoC-VN) là kim chỉ nam dẫn dắt toàn bộ hoạt động của các Doanh nghiệp trong lĩnh vực đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, hơn nữa CoC-VN mang tính chi tiết, cụ thể tới từng nghiệp vụ chuyên môn của mỗi Doanh nghiệp, từ định hướng phát triển kinh doanh theo hướng bền vững dẫn dắt tới từng nghiệp vụ thực tiễn, Công ty chúng tôi đã triển khai quy trình thực hiện CoC-VN theo đúng các chỉ dẫn của Hiệp hội XKLD Việt Nam:

- Triển khai tập huấn về CoC-VN cho toàn bộ cán bộ, nhân viên trong công ty do VAMAS tổ chức;

- Thành lập Ban chỉ đạo CoC-VNA trong Công ty, bao gồm các trưởng bộ phận đóng vai trò quyết định trong áp dụng CoC-VN;

- Nghiên cứu bộ quy tắc CoC-VN, xây dựng bộ tiêu chuẩn phù hợp với nghiệp vụ từng phòng ban theo tinh thần các chuẩn mực trong CoC-VN;

- Chỉ đạo các phòng ban thực hiện nghiêm túc CoC-VN;

- Giám sát thực hiện CoC-VN và kịp thời uốn nắn bộ phận, cá nhân thực hiện chưa tốt;

- Báo cáo kết quả hoạt động áp dụng CoC-VN và nhận chỉ đạo từ VAMAS.

THUẬN LỢI VÀ THÁCH THỨC

Thuận lợi là cơ bản

Bộ quy tắc này được Công ty coi như kim chỉ nam cho định hướng hoạt động của Công ty cũng như xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ, từ đó giám sát công việc tốt hơn. Kết quả thu được là trong suốt thời gian qua, Công ty không để xảy ra bất cứ sự cố đáng tiếc nào, cán bộ không vi phạm pháp luật, người lao động tin tưởng và an tâm đến Công ty để làm thủ tục đi lao động và học tập ở nước ngoài. Nhờ đó, sáu tháng đầu năm 2017, Công ty đã đưa được 381 lao động sang Đài Loan làm việc, tăng gần 30% so với 06 tháng cuối năm 2016. Sáu tháng cuối năm 2017, Công ty đưa được 396 lao động đi Đài Loan, tăng 32% so với cùng kỳ năm trước. Sang năm 2018, Công ty đã bắt đầu đưa được Thực tập sinh đi Nhật Bản và tiếp tục tăng số lượng lao động đi làm việc ở Đài Loan.

Trong quá trình triển khai CoC-VN, công ty luôn nhận được sự chỉ đạo sâu sát từ VAMAS. Công ty mới thành lập đã được tham gia triển khai CoC-VN ngay từ đầu nên công ty có cơ chế chấn chỉnh tốt hơn và dễ hơn cho các hoạt động khác. Ngoài ra, công ty cũng nhận được bản tin lao động và việc làm ngoài nước đều đặn hàng tháng để công ty có phương hướng đúng đắn hơn cho hoạt động của những năm tiếp theo.

Với những định hướng đúng trong phát triển kinh doanh ngay từ khi mới thành lập, Công ty cổ phần quốc tế Trường Hải luôn có chính sách kinh doanh rõ ràng minh bạch. Ban giám đốc thường xuyên quán triệt và yêu cầu đội ngũ cán bộ phải tuân thủ quy chế nội bộ, kỷ cương trong hoạt động, tôn trọng người lao động. Nhờ có CoC-VN mà cho đến hiện tại các cán bộ của công ty luôn làm tốt công việc

kinh doanh của mình. Bất kể việc đàm phán với đối tác hay xử lý các vấn đề liên quan đến lao động, cán bộ của công ty luôn thể hiện sự rõ ràng minh bạch. Kết quả thu được thể hiện qua việc đối tác luôn tin tưởng, ủng hộ công ty, người lao động và thực tập sinh đến với Công ty ngày càng nhiều

Trong hoạt động đào tạo, các giáo viên của công ty đều là những người từng có thời gian học tập và công tác tại các thị trường mà lao động đến làm việc. Công ty rất chú trọng trong việc tổ chức đào tạo cho lao động trước khi xuất cảnh. Không chỉ chú trọng đào tạo ngoại ngữ, đào tạo kỹ năng trong công việc, công ty còn rất chú trọng trong việc phổ biến về đời sống thực tế, những khó khăn mà lao động sẽ phải đối mặt khi đi làm việc ở nước ngoài. Để từ đó lao động sẽ không bị sốc và hòa nhập tốt hơn. Việc tuân thủ tốt nguyên tắc thứ 5 đã giúp cho người lao động mà Công ty đưa đi làm việc ở nước ngoài thêm tự tin và hoàn thành tốt công việc của bản thân họ. Công ty cũng đã được đối tác khen ngợi và gắn kết, tiếp nhận nhiều lao động hơn.

Vượt qua các thách thức phải đối mặt

Trước hết về người lao động, nhận thức còn nhiều hạn chế. Hiện nay, tình hình lao động bỏ trốn, trộm cắp đang là vấn đề nhức nhối đối với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Để cải thiện tình hình trên, Công ty Trường Hải đã triển khai nhiều giải pháp cần thiết. Công ty đã tổ chức ký cam kết với luật sư để cho người lao động và gia đình họ nắm rõ luật đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, để họ ý thức được về những hành động của họ khi làm việc ở nước ngoài, đồng thời giúp họ hiểu rõ và thực tế hơn để khi ký kết các hợp đồng họ không còn bất cứ thắc mắc nào nữa. Mặt khác, Công ty đàm phán rõ ràng với đối tác về công việc lao động sẽ làm, tiền lương họ sẽ lĩnh, chế độ tăng ca, nhà ở, số tiền khấu trừ... Công ty phối hợp với cơ quan đại diện Việt Nam để tìm hiểu thông tin về đối tác cũng như các chế độ của nước sở tại đối với

lao động Việt Nam, từ đó sẽ phổ biến rõ cho lao động đến ứng tuyển.

Mặt khác, nguồn lao động ngày càng khan hiếm khiến cho công tác tuyển dụng ngày càng gặp khó khăn và doanh nghiệp phải đối mặt với sự tham gia đông đảo của môi trường hay còn gọi là môi giới lao động. Việc người lao động phải thông qua các đối tượng môi giới sẽ dẫn tới việc lao động phải mất thêm chi phí, mất tiền oan. Để khắc phục hiện tượng này, thông qua các kênh thông tin đại chúng, trang mạng xã hội, bản thân những lao động đã đi lao động qua công ty, những người đang làm thủ tục đưa thông tin tuyển dụng đến địa phương để người lao động nắm bắt được thông tin một cách rõ ràng, sát sao để từ đó họ đến trực tiếp công ty đăng ký. Hơn nữa việc áp dụng CoC-VN đã giúp cho hình ảnh của công ty đến gần hơn với người lao động.

Và việc cạnh tranh không lành mạnh giữa các doanh nghiệp cung ứng cũng là thách thức không nhỏ hiện nay song công ty cho rằng hãy tuân thủ tốt các quy định tuyển chọn thì hình ảnh của công ty sẽ là một đảm bảo bền vững hơn cả trong hoạt động này.

KẾT QUẢ BƯỚC ĐẦU ĐÁNG KHÍCH LỆ

Sau một năm triển khai áp dụng CoC-VN, Công ty đã thu được những kết quả nhất định trong các lĩnh vực. Uy tín, niềm tin và hình ảnh của Công ty Trường Hải đã được ghi nhận bởi người lao động, phụ huynh, các cơ quan quản lý Nhà nước từ trung ương tới các địa phương, cũng như các đối tác Đài Loan và Nhật Bản. Mức tăng trưởng qua từng giai đoạn là khoảng 30%. Điều đó khẳng định những tác động to lớn từ định hướng tổ chức trên nền tảng CoC-VN. Trong hoạt động đào tạo, số lượng lao động và thực tập sinh được đào tạo tại Công ty Trường Hải năm 2017 tăng lên 50% so với năm 2016. Với phương châm đặt lợi ích Quốc gia và lợi ích của người lao động là kim chỉ nam cho mọi hoạt động của mình, Công ty Trường Hải sẽ không ngừng tích lũy, học hỏi kinh nghiệm để nâng cao uy tín của doanh nghiệp trong ngành xuất khẩu lao động. □

Quy trình tư vấn khi người lao động về nước

GD. Lê Như Hoa

Công ty TNHH hợp tác lao động quốc tế Hải Việt khai thác nguồn lao động chủ yếu từ trang web của Công ty, bạn bè, thân nhân của lao động về nước đến công ty thanh lý hợp đồng và từ người thân của cán bộ Công ty.

Hàng năm lượng lao động khai thác được từ những lao động đã về nước chiếm 2/3 số lao động xuất cảnh trong năm.

Nắm bắt được vai trò của lao động đến thanh lý. Công ty có riêng một bộ phận phục vụ, tư vấn và hoàn thiện thủ tục thanh lý đồng thời định hướng nghề nghiệp tại địa phương nếu lao động thực sự không có nhu cầu đi tìm kiếm việc tại nước ngoài nữa.

I. CHUẨN HÓA QUY TRÌNH THANH LÝ HỢP ĐỒNG

Quy trình thanh lý hợp đồng cho người lao động được tiến hành theo thứ tự sau:

1. Hàng tháng bộ phận hành chính công ty có danh sách gửi bộ phận chăm sóc lao động ngoài nước về số lượng lao động chuẩn bị về nước.

2. Căn cứ vào danh sách bộ phận chăm sóc gọi điện trước cho gia đình lao động thông báo về tình hình con em bên Đài Loan và nhắc nhở người nhà lao động hướng dẫn con em mình đến công ty thanh lý hợp đồng khi về nước (trong trường hợp có đặt cọc ký quỹ thì mang theo giấy tờ liên quan).

3. Khi lao động về nước, cán bộ hướng dẫn lao động làm thủ tục, nếu trong thời gian làm việc có thể liên hệ ngay với Môi giới để biết thông tin của lao động (Còn vướng mắc gì bên Đài Loan). Cụ thể:

Trong trường hợp lao động còn khoản thuế thu nhập cá nhân chưa được hoàn, Công ty

tiếp tục hướng dẫn để hoàn thiện lấy tiền một cách nhanh nhất.

Trong trường hợp ký quỹ 3 Bên, Công ty sẽ hoàn tất thủ tục với ngân hàng để người lao động có thể nhận tiền một cách nhanh nhất.

4. Với trường hợp thanh lý lao động về nước trước hạn, tìm hiểu tường tận lý do về nước. Nếu không phải là lỗi của người lao động, cán bộ sẽ trình nội dung lên phòng nghiệp vụ đối chiếu sau đó xin hỗ trợ từ Môi giới. Nếu thời hạn hợp đồng không quá 50%, công ty sẽ tiến hành hoàn trả tiền theo đúng quy định của Nhà Nước.

II. THỦ TỤC SAU THANH LÝ

Đó là hoạt động tư vấn cho người lao động.

1. Cán bộ công ty tư vấn người lao động có mong muốn tìm kiếm thị trường lao động tốt hơn không hay muốn quay lại thị trường cũ làm việc và đưa ra các ưu nhược điểm của từng thị trường.

Trong trường hợp người lao động không có nguyện vọng đi xuất khẩu lao động công ty hướng dẫn lao động xin việc tại các cụm công nghiệp gần nơi người lao động cư trú đồng thời nói sơ qua về mức lương thông thường của lao động hiện đang làm việc tại Địa phương để người lao động cân nhắc giữa việc có thể làm việc ở địa phương hay lại tìm kiếm cơ hội việc làm thông qua xuất khẩu lao động.

2. Tạo điều kiện hồ sơ giấy tờ một cách nhanh nhất để người lao động có thể hoà nhập với địa phương khi lao động về nước. Trong trường hợp người lao động cần, công ty có thể cung cấp giấy giới thiệu, nhận xét người lao động trong thời gian làm việc, nhận xét trực tiếp với chủ sử dụng nếu người lao động yêu cầu.

3. Giới thiệu Người lao động đến các Trung

tâm tìm kiếm việc làm uy tín như Trung tâm việc làm của Tỉnh, Đoàn thanh niên Tỉnh. Hoặc giới thiệu người lao động tìm việc trực tiếp từ các nhà máy, công xưởng nơi đang có nhu cầu tìm kiếm nguồn lao động.

Đối với những lao động trình độ ngoại ngữ khá và tay nghề tốt công ty trực tiếp giới thiệu đến các bộ phận của quản lý nhân sự hoặc quản lý máy móc của các khu công nghiệp, chế xuất.

Đối với những lao động có thâm niên làm việc ở nước ngoài, nếu được hưởng bảo hiểm, hướng dẫn lao động được lấy bảo hiểm 1 lần.

III. HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TÁI HÒA NHẬP CỘNG ĐỒNG

1. Đối với những lao động có nhiều năm làm việc ở nước ngoài khi về nước, người lao động gần như bỡ ngỡ với mọi thứ: Giao thông, đời sống tinh thần, mức lương trung bình của

người lao động tại Việt Nam, chi tiêu... ngành nghề nào được ưu tiên... Nắm bắt được tâm lý chung của đối tượng, các cán bộ đưa ra những tư vấn phù hợp với mỗi hoàn cảnh bằng những điều kiện việc làm, như cầu tuyển dụng của từng vùng miền. Ưu nhược điểm của từng vùng để người lao động có sự lựa chọn phù hợp với khả năng của mình. Theo đó:

- Gửi lao động 01 bản thanh lý hợp đồng, hướng dẫn lao động về xã phường để hoàn tất thủ tục nhập khẩu vào gia đình (nếu có).

- Giới thiệu lao động đến các tổ chức hoạt động cộng đồng ở Địa phương, tham gia bảo hiểm tự nguyện ở phường xã trong trường hợp chưa kịp xin việc tại nơi nào đó.

2. Sẵn sàng tư vấn nghề nghiệp cũng như tiếp nhận bất kỳ thắc mắc của lao động kể từ sau khi lao động đã hoàn tất thủ tục thanh lý. □

CẢM NHẬN CỦA THỰC TẬP SINH... (Tiếp theo trang 7)

bằng những từ ngữ đơn giản và những cử chỉ, hành động cho đến khi tôi hiểu ra.

Ký túc xá nơi tôi ở là một nơi có giao thông không được thuận tiện. Mỗi khi đi mua đồ, tôi phải đạp xe chừng 40 đến 60 phút. Mẹ Nhật bản thường hay lo lắng cho tôi, thỉnh thoảng tự lái xe đưa tôi đi siêu thị hay cửa hàng bách hóa. Tôi và người mẹ ấy đã có rất nhiều những kỷ niệm đẹp đẽ trong những tháng ngày ấy. Trong đó đọng lại trong tôi sâu sắc nhất đó là lần được tham dự lễ thành nhân.(ngày lễ dành cho những người trưởng thành). Khi bạn bước sang tuổi 20, bạn sẽ được gọi là “người trưởng thành”. Ở Việt Nam thì 18 tuổi, do chẳng có nghi lễ nên hoàn toàn tôi chẳng có chút ấn tượng nào về việc mình đã bước sang tuổi trưởng thành, ngay cả ý nghĩa của lễ này là gì tôi cũng hoàn toàn không biết.

Nhưng nhờ có người mẹ Nhật Bản, tôi đã được mặc Áo kimono có tay áo kéo dài và tham dự buổi lễ thành nhân tại Nhật. Kimono là loại áo truyền thống của Nhật, hồi ở Việt

Nam tôi chỉ được nhìn nó trên ti vi hay tạp chí. Tôi đã ao ước không biết đến khi nào có thể được khoác thử trên người chiếc áo ấy. Vì thế khi được mặc nó tôi đã rất hào hứng. Tôi cảm thấy biết ơn người mẹ Nhật ấy đến mức không thể diễn tả bằng lời. Hôm đó những người tham gia buổi lễ ai cũng rất vui vẻ và hứng khởi. Nhìn những cô bé được khoác tay mẹ đến tham dự tôi đã cảm thấy rất ghen tị. Chỉ có mình tôi là không đi cùng mẹ mình. Lúc đó, người mẹ Nhật bản như hiểu thấu lòng tôi, vui vẻ cười hiền từ, nắm lấy tay tôi và nói “ Chúc mừng con”. Tôi cảm nhận sự ấm áp từ đôi bàn tay ấy, tôi nhìn thấy hình ảnh người mẹ ở Việt Nam hòa trong hình ảnh của người mẹ Nhật và lúc đó nước mắt tôi đã tuôn rơi. Tôi đang là người hạnh phúc nhất ở đây. Tôi có đến hai người mẹ. Đây là điều hạnh phúc nhất của tôi khi được đến Nhật. Cảm ơn Nhật Bản đã cho tôi được gặp một người mẹ nữa như thế. □

Nguồn: Công ty IIG

Công ty TNHH hợp tác lao động và TM Thái Bình (THABILACO) NGHIÊM TÚC TỔ CHỨC THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC COC-VN

TGD. Nguyễn Quang Thoại

Công ty THABILABCO là thành viên của VAMAS, trong quá trình hoạt động, cán bộ, nhân viên công ty đã nghiêm túc vận dụng bộ quy tắc ứng xử COC – VN trên nhiều nội dung hoạt động từ quảng cáo, tuyển chọn, đào tạo, quản lý thực tập sinh ngoài nước đạt được một số kết quả nhất định.

1. HOẠT ĐỘNG TẠO NGUỒN

Ngoài các biện pháp tạo nguồn truyền thống như phát thanh truyền hình, báo in, báo mạng, người thân, bạn bè của người lao động đã xuất cảnh giới thiệu. Song vấn đề quan trọng là làm sao tạo được nguồn để người lao động đến công ty tuyển dụng. Để có kết quả công ty đã liên kết chặt chẽ với Sở LĐTB và XH, Trung tâm giới thiệu việc làm, trường nghề và chính quyền địa phương, các đoàn thể chính trị xã hội trong và ngoài tỉnh bằng việc tổ chức các hội nghị truyền thông về từng thị trường, một cách chính xác, trung thực, rõ ràng. Việc ký kết được xác định với nhiều loại hình lao động khác nhau do đối tác Nhật Bản yêu cầu, và được công khai minh bạch về chế độ quyền lợi, tiền lương, tiền thưởng, tiền ăn, tiền ở cho người lao động. Đặc biệt là số lao động được các địa phương giới thiệu đều được công ty đảm bảo sắp xếp thi tuyển đúng nguyện vọng của người lao động và được xuất cảnh đúng thời gian quy định do đó đã tạo được lòng tin, uy tín nên đã thu hút được nhiều lao động tham gia.

2. HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO

Là hoạt động được công ty đặc biệt quan tâm coi trọng. Trung tâm đào tạo THABILABCO được đầu tư đầy đủ về vật chất cơ sở hạ tầng, trang thiết bị giảng dạy đầy đủ, tăng cường về chất lượng giáo viên. Trung tâm đào tạo đã xây dựng được quy chế quản lý giáo viên và thực tập sinh một cách cụ thể và khoa học. Hình

thành được cơ chế động viên, khen thưởng và xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm; xây dựng và đưa vào giảng dạy, các kịch bản bài tập tình huống cho từng chuyên đề như: Kỷ luật lao động, văn hóa ứng xử, ngôn ngữ, phong tục tập quán của người Nhật tạo cho thực tập sinh tự chủ trong học tập tạo ra môi trường sống và học tập, lao động giống như ở Nhật Bản.

Về đào tạo nghề: Trên cơ sở giáo trình được quy định, qua thực tế của giáo viên đã thực tập, làm việc tại các xí nghiệp, nhà máy của Nhật Bản nên trọng tâm đào tạo là bổ sung nhiều kiến thức cần thiết bằng hình ảnh để thực tập sinh trực quan trong quá trình học tập. Mặt khác công ty tổ chức ký liên kết với một số trường nghề, nhà máy, xí nghiệp để thực tập sinh thực tập nâng cao tay nghề cho phù hợp với nhu cầu làm việc trong các nhà máy, phân xưởng tại Nhật Bản vì vậy trong các đợt thi tuyển được đối tác Nhật Bản đánh giá cao đạt chất lượng.

Về giáo dục định hướng trước khi xuất cảnh: Tài liệu được dựa trên giáo trình khung của DOLAB, VAMAS và thực tế đào tạo của công ty THABILABCO. Tài liệu được soạn thảo riêng gắn chặt chương trình đào tạo với yêu cầu thực tiễn của nhà máy, xí nghiệp nơi đến làm việc của thực tập sinh. Đặc biệt là kỹ năng mềm, ý thức chấp hành kỷ luật lao động, an toàn lao động phù hợp với việc học tập của thực tập sinh và kiến thức cần thiết cho thực tập sinh trước khi xuất cảnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, pháp luật Nhật Bản, phù hợp với các nội quy quy định của các nghiệp đoàn, xí nghiệp của Nhật Bản.

Với những hoạt động trên số thực tập sinh do công ty THABILABCO xuất cảnh sang Nhật Bản đã đề cao được ý thức tổ chức kỷ luật, có trách

nhệm, chăm chỉ, chịu khó lao động, tác phong nhanh nhẹn, có năng lực tiếng Nhật lên được phía bạn hài lòng và đánh giá cao. Nhờ đó công tác tuyển dụng lao động dần ổn định và có xu hướng phát triển. Số thực tập sinh năm sau cao hơn năm trước cụ thể năm 2016 xuất cảnh được 765 đến năm 2017 xuất cảnh được 1088 thực tập sinh.

3. CÔNG TÁC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

Công ty đã cử những cán bộ giỏi về ngoại ngữ, có trình độ nghiệp vụ cơ bản, có mối quan hệ chặt chẽ với các lãnh đạo, xí nghiệp, nhà máy.... Có tâm huyết với công việc và thực tập sinh làm đại diện cho công ty ở Nhật Bản. Cán bộ đại diện được cử trực tiếp đến ăn ở cùng với thực tập sinh làm việc và sinh sống. Kịp thời nắm bắt tâm tư tình cảm, tận tình hướng dẫn giúp đỡ thực tập sinh, xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa chủ sử dụng với thực tập sinh. Kịp thời giải quyết các vụ việc phát sinh xảy ra, đồng thời đại diện cho công ty trực tiếp để đạt

yêu cầu với chủ sử dụng thực tập sinh về vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động. Thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo về Cục Quản lý lao động ngoài nước, Ban Quản lý lao động Việt Nam tại nước tiếp nhận, tranh thủ sự hướng dẫn của ban quản lý trong việc khai thác hợp đồng và giải quyết sự việc phát sinh, mặt khác công ty thiết lập mối quan hệ giữa công ty với gia đình lao động và chính quyền địa phương nhằm nắm bắt được hoàn cảnh gia đình, tâm tư người lao động kịp thời có những động viên, giúp đỡ thực tập sinh giải quyết các vấn đề vướng mắc liên quan đến cá nhân để giúp thực tập sinh yên tâm làm việc.

Trên đây là kinh nghiệm bước đầu, mong muốn được chia sẻ với các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cùng tham khảo và góp ý cho chúng tôi hoàn thiện thêm trong các hoạt động này. □

ĐỒNG THUẬN ASEAN LÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ...

(Tiếp theo trang 2)

pháp lý. Người lao động di cư được thụ hưởng các chính sách liên quan như một lao động ở nước sở tại đó là về lương, bảo hiểm, những vấn đề chính sách thuộc về lao động di cư...

Đối với Việt Nam, Đồng thuận được ký kết góp phần quan trọng hỗ trợ người lao động di cư lao động nước ngoài theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cũng như có cơ chế chính sách giải quyết đồng bộ các vấn đề lao động nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam. Dịch chuyển lao động trở thành xu hướng của quốc tế vì thế chúng ta phải hoàn thiện pháp luật, tăng cường hợp tác quốc tế để Việt Nam cũng như những quốc gia tiếp nhận lao động có chung tiếng nói bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Đồng thuận được thông qua, Việt Nam cũng như các thành viên ASEAN có cơ sở làm căn cứ tiếp tục hoàn thiện cơ chế chính sách để tạo điều kiện cho người lao động di cư. Đây là vấn đề rất lớn của Việt Nam, bởi bên cạnh lực lượng lao động chính thức, Việt Nam

có lực lượng phi chính thức và nông nghiệp chiếm tỷ lệ lớn. Đây cũng góp phần quan trọng trong tăng trưởng bao trùm trong thời gian tới.

*** Thưa Bộ trưởng, vậy Việt Nam đã chuẩn bị những gì để triển khai Đồng thuận ASEAN về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư?**

Việt Nam chủ động cao chuẩn bị đầy đủ cơ sở cơ chế chính sách, thể chế để tạo điều kiện lao động Việt Nam di cư dịch chuyển. Đồng thời, sẵn sàng tư thế tiếp nhận lao động dịch chuyển đến Việt Nam, trong đó chú trọng lao động trình độ cao, chuyên gia kỹ thuật làm việc tại các doanh nghiệp FDI. Bên cạnh đó, Việt Nam chuẩn bị tâm thế tốt nhất cho người lao động. Không thể để người lao động đi di cư ra nước ngoài khi chưa được hiểu biết kiến thức, về kỹ năng, công nghệ ngoại ngữ. Khi bước vào sân chơi mới, người lao động sẵn sàng hội nhập và tham gia đầy đủ nhất ở cả trong nước và nước ngoài. □

Làm sâu sắc hơn các nguyên tắc trong Bộ quy tắc CoC-VN, coi người lao động thực sự là khách hàng của công ty

TGD. Vũ Thị Minh Nguyệt

Năm 2016 Công ty LABCO đã lấy phương châm coi Trung tâm đào tạo là mang tính quyết định trong hoạt động kinh doanh dịch vụ của Công ty, do đó việc đầu tư và nâng cao chất lượng khâu đào tạo từ chương trình, giáo trình, phương pháp dạy và truyền đạt kiến thức cho học viên và các hoạt động phục vụ cho sinh hoạt của học viên được cải thiện đáng kể.



Đào tạo người lao động trước xuất cảnh - Lớp học ngoại ngữ của TTS LABCO.

Năm 2017 Công ty vẫn coi công tác đào tạo là khâu then chốt (nguyên tắc 5).

Đồng thời Công ty tiếp tục đầu tư củng cố cơ sở vật chất đồng bộ với đầu tư cho kỹ năng mềm về năng lực của đội ngũ giáo viên, củng cố bộ máy tổ chức và đi sâu vào các nguyên tắc (nguyên tắc 4 tuyển dụng, nguyên tắc 7 bảo vệ người lao động; nguyên tắc 11 xây dựng mối quan hệ đối tác) cụ thể như sau:

1. Về đầu tư cơ sở vật chất được toàn diện hiện đại hơn

- Di chuyển khối văn phòng từ 32 Tràng Tiền về 20 Lĩnh Nam tạo điều kiện bám sát hoạt động của Công tác đào tạo, chỉ đạo kịp thời, giải quyết các phát sinh về nghiệp vụ và thuận lợi hơn cho học viên làm các thủ tục trước khi xuất cảnh.

- Văn phòng làm việc, Trung tâm đào tạo của Công ty khang trang với các trang thiết bị hiện đại gây được thiện cảm rất tốt cho khách

nước ngoài đến làm việc, tạo niềm tin cho khách và nhân viên xác định liên kết, cống hiến lâu dài.

- Trong khâu phục vụ học viên trong thời gian học tập tại Trung tâm đào tạo được Công ty tiếp tục quan tâm và bổ sung thêm như: trang bị cho nhà ăn có các thiết bị hiện đại phục vụ xuất ăn đủ chất, đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm. Trang bị đủ 100 % có điều hòa và bình nóng lạnh tại các phòng ở.

2. Tôn trọng, trung thực và bám sát giải quyết các vướng mắc trong công tác tuyển dụng lao động

- Đầu tư nhân sự trong hoạt động tuyển dụng các nhân sự được công ty tuyển chọn có năng lực phẩm chất tốt và phân công một lãnh đạo phụ trách và điều hành công tác

tuyển dụng. Liên kết, ký hợp đồng với các Sở lao động các tỉnh và các Trường cao đẳng và trường nghề.

- Giám sát chi phí của lao động đóng nộp tại Công ty cho các đơn hàng, đảm bảo người lao động không phải phát sinh thêm chi phí.

- Bám sát giải quyết các phát sinh (đối với các đối tác kể cả trong nước, ngoài nước và bảo vệ tối đa quyền lợi của người lao động (Nêu một trường hợp điển hình):

Tháng 5/2016 công ty thực hiện đơn hàng đưa hơn 400 lao động của Tỉnh Đồng Tháp sang Đài loan làm việc tại tập đoàn HTC (Sản xuất thiết bị điện tử). Năm 2017, trong khi tập đoàn HTC thực hiện tái cơ cấu tổ chức một số phần tử xấu đã tung tin không trung thực làm một số lao động hoang mang đã gửi nhiều thông tin lo ngại về gia đình tại Việt Nam, gây sức ép cho DN và Chính quyền địa phương, trước tình hình đó Công ty đã chủ động thống nhất với môi giới Hảo Hữu Đài loan và được Tập đoàn HTC đồng ý mời UBND Tỉnh Đồng Tháp sang Đài Loan thị sát, nghe báo cáo và gặp gỡ trực tiếp người lao động và đại diện VPKT VH Việt Nam tại Đài Bắc để nghe báo cáo, tình hình thực tế kịp thời báo cáo về lãnh đạo cấp cao của Tỉnh Đồng Tháp ở nhà biết được. Từ đó bằng kênh thông tin tuyên truyền của Tỉnh để nhân dân được hiểu rõ vấn đề. Việc sát nhập thành công của HTC vào Google đã mang lại niềm tin và mở ra hướng làm ăn lâu dài giữa Công ty LABCO, Đồng Tháp với Hảo Hữu, HTC Đài Loan. Bằng việc làm của Công ty LABCO đã mang lại kết quả ngoài sự mong đợi đó là người lao động đã hoàn toàn yên tâm vào sự điều hành Công ty Google, đảm bảo việc làm và thu nhập, chi phí khai thác hợp đồng (2850USD) đã được Công ty HTC trả lại hoàn toàn, như vậy người lao động không mất phí đi Đài loan làm việc.

Công ty đã lập văn phòng đại diện của Công ty tại Nhật bản và Đài loan (03 Văn phòng tại Nhật Bản và 03 Văn phòng tại Đài Loan) do đó các phát sinh đối với lao động trong thời gian làm việc tại nước ngoài được đại diện của Công ty kịp thời giải quyết.

Đối với gia đình người lao động Công ty luôn giữ mối liên hệ thường xuyên. Trước khi học viên nhập học Công ty có cuộc gặp mặt gia đình, học viên đã trúng tuyển đơn hàng thông báo toàn bộ chương trình học tập, xuất cảnh, chi phí và phương pháp đào tạo, quản lý cả trong và khi làm việc ngoài nước v.v. Để các bên cùng giám sát và cam kết thực hiện. Trong thời gian lao động làm việc tại nước ngoài Công ty thường xuyên giữ mối liên hệ kịp thời phát hiện những phát sinh của lao động để phối hợp cùng gia đình khắc phục những vấn đề có nguy cơ.

Định kỳ hàng quý, đại diện của Công ty tại Nhật Bản về gặp gỡ trao đổi với thực tập sinh đang học tập tại Trung Tâm những phát sinh thường xảy ra, nội dung quy định cần lưu ý, bổ xung thêm kiến thức văn hóa nối sống tại Nhật Bản... Qua buổi giao lưu đó lao động xé tự tin, gần gũi, tin tưởng vào sự bảo vệ quyền lợi của mình bởi đại diện của Công ty.

Trong hoạt động của Công ty, ngoài nhiệm vụ đảm bảo doanh thu, việc làm và quyền lợi của Cán bộ Công nhân viên. Công ty luôn quan tâm công tác hoạt động của các tổ chức đoàn thể, tại Công ty luôn duy trì hoạt động của Tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn thanh niên nhờ vậy không khí đoàn kết, vui tươi, các phong trào, hội thi được quan tâm do vậy giảm tâm lý căng thẳng trong học tập của học viên và niềm tin cho các đối tác có mối quan hệ với công ty (nhất là gia đình và các tổ chức địa phương liên kết với Công ty). □

ĐỒNG THÁP giàu lên nhờ XKLD

Huỳnh Phước Lợi

Đổi đời ngoạn mục

Hàng tháng cứ đến ngày 10 là vợ chồng ông Võ Văn Lự, ngụ xã Tân Mỹ, huyện Lấp Vò (Đồng Tháp), nhận được 8 triệu đồng từ người con gái lao động ở Đài Loan gửi về. Ông Lự kể: “Vợ chồng tôi ở nông thôn, sống nhờ vào mấy công ruộng nên cứ mãi chật vật. Năm 2016, con gái tôi đang làm cán bộ bán chuyên trách ở xã, nhưng thu nhập thấp quá nên xin nghỉ để đi lao động tại Đài Loan. Sang bên đó, nó làm trong công ty sản xuất linh kiện điện thoại di động, công việc ổn định, thu nhập khá tốt nên gia đình tôi bây giờ “dễ thở” hơn trước rất nhiều”.

Cũng vươn lên từ xuất khẩu lao động, Lê Nhựt Trường, 26 tuổi, ở xã Tịnh Thới, TP Cao Lãnh cho biết: “Sau khi tốt nghiệp ngành cơ điện ở Trường Đại học Cần Thơ, em nghĩ ngay đến việc đi lao động ở nước ngoài. Đầu năm 2014, em sang Nhật Bản làm trong công ty chuyên về cơ khí (sản xuất lốp xe đạp). Qua 3 năm làm việc ở Nhật Bản, trừ hết các khoản chi phí, em còn dư được gần 1 tỷ đồng. Số tiền khá lớn, nếu làm việc ở địa phương sẽ không thể nào có được”.

Cũng theo Lê Nhựt Trường, lúc ở Nhật Bản, ngoài thời gian lao động trong công ty, Trường còn tranh thủ học thêm tiếng Nhật để chuẩn bị hành trang sau này. Tháng 2-2017, khi hết hạn hợp đồng lao động, Trường trở về quê Đồng Tháp và được Trung tâm Dịch vụ việc làm Đồng Tháp nhận vào dạy tiếng Nhật cho những người có nhu cầu đi lao động nước ngoài.

Ông Nguyễn Văn Nguyên ở xã Phong Hòa, huyện Lai Vung, phấn khởi tâm sự: “Xứ này quanh năm quần quật với ruộng lúa, rau màu, năm trúng năm thất, giá cả bấp bênh nên nông dân không khá được. Trong lúc bối rối tìm giải pháp phát triển kinh tế, được các ngành ở huyện và chính quyền xã tư vấn cho con em đi xuất khẩu lao động ở Nhật Bản có thu nhập cao, thấy các công ty làm ăn uy tín, nề nếp... nên tôi đồng ý cho con đi. Thật sự đây là bước ngoặt giúp gia đình tôi “đổi đời”, xây được nhà kiên cố, cuộc sống bây giờ thoải mái hơn trước”.

Bà Đặng Thị Nguyệt, Trưởng phòng LĐTB-XH huyện Lai Vung, tiết lộ, chỉ vài năm xuất khẩu lao động đã thổi vào các vùng nông thôn một luồng gió mới rất tích cực. Đến nay, trong huyện đã có trên 40 căn nhà khang trang được xây mới từ nguồn tiền lao động nước ngoài gửi về; nhiều hộ từ khó khăn, thiếu thốn... giờ thoát nghèo, ổn định cuộc sống.

Xây dựng “thương hiệu Đồng Tháp”

Theo Trung tâm Dịch vụ việc làm Đồng Tháp (thuộc Sở LĐTB-XH tỉnh Đồng Tháp) từ đầu năm 2017 đến nay, toàn tỉnh đưa khoảng 1.500 người đi xuất khẩu lao động, trong đó đi Nhật Bản hơn 1.000 người, còn lại là Hàn Quốc, Đài Loan... Dự kiến cả năm 2017, Đồng Tháp sẽ có khoảng 1.600 người đi xuất khẩu lao động (chỉ tiêu đề ra 1.000 người). Có thể nói, mấy năm gần đây Đồng Tháp vươn lên trở thành điểm sáng về xuất khẩu lao động ở khu vực ĐBSCL.

Giải thích việc này, bà Nguyễn Thị Minh Tuyết, Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm Đồng Tháp, nhìn nhận: “Để có được kết quả như hôm nay là cả quá trình phấn đấu không mệt mỏi. Từ năm 2014 trở về trước, tình hình xuất khẩu lao động ở Đồng Tháp khá yếu, mỗi năm chỉ có vài trăm người đi lao động nước ngoài và thường đi ở các thị trường thu nhập không cao (riêng năm 2013, chỉ có 70 lao động đi làm việc ở nước ngoài).

Có nhiều nguyên nhân như, một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa quan tâm, chưa xem đây là giải pháp trong việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương, chưa đánh giá đúng tầm quan trọng của xuất khẩu lao động...

Cuối năm 2014, lãnh đạo Tỉnh ủy, UBND tỉnh xác định, xuất khẩu lao động là một trong những nhiệm vụ trọng tâm vừa để giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động, vừa đem ngoại tệ về địa phương, góp phần giảm nghèo bền vững và thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Bên cạnh đó, xuất khẩu lao động cũng nhằm đào tạo nguồn lao động có trình độ kỹ năng tay nghề cao, có ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, biết ngoại ngữ, có sức khỏe... Đây cũng nhằm chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên địa bàn tỉnh”.

Để đột phá trong xuất khẩu lao động, Đồng Tháp đã thành lập ban chỉ đạo để luôn quan tâm sát sao vấn đề này. Tỉnh ủy, UBND tỉnh có nghị quyết, công văn chỉ đạo các sở ngành, huyện thị... tập trung quyết liệt cho xuất khẩu lao động, xem đây là nhiệm vụ chính của từng đơn vị. HỖND tỉnh ra nghị quyết về chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, giai đoạn 2017-2020; trong đó, hỗ trợ chi phí đào tạo nghề, học ngoại ngữ, thủ tục đi nước ngoài, chi phí khám sức khỏe; hỗ trợ vay 100% chi phí đi lao động ở Hàn Quốc và Malaysia, hỗ trợ vay 90% chi phí đi lao động ở Nhật Bản và Đài Loan...

Tỉnh cũng giao cho Trung tâm Dịch vụ việc làm Đồng Tháp chịu trách nhiệm chính về tìm hiểu thị trường, tư vấn cho người dân, đào tạo nghề, học ngoại ngữ... để xuất khẩu lao động. Từ cách làm bài bản, quyết liệt, phân công nhiệm vụ rõ ràng cho từng đơn vị... đã đem lại hiệu quả tích cực.

Với phương châm “đi làm thuê, về làm chủ”, thời gian qua tỉnh Đồng Tháp rất thành công trong việc xuất khẩu lao động. Hiện toàn tỉnh có gần 4.000 người lao động ở nước ngoài, hàng năm mang về cho địa phương khoảng 1.200 tỷ đồng. Tới đây, Đồng Tháp tiếp tục đẩy mạnh xuất khẩu lao động, trong đó tập trung vào học sinh vừa tốt nghiệp THPT nhưng không vào đại học, sinh viên ra trường chưa tìm được việc làm, bộ đội xuất ngũ...

Bà Nguyễn Thị Minh Tuyết, Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm Đồng Tháp, lưu ý: “Người dân nông thôn có tâm lý “thấy mới tin”. Do đó, vấn đề đầu tiên là chúng tôi phải tìm hiểu kỹ thị trường, hiểu năng lực của doanh nghiệp nước ngoài...

Khi nắm cụ thể, mới đưa con em Đồng Tháp đi xuất khẩu lao động. Và mỗi xã chỉ cần vài trường hợp đi làm có hiệu quả, có thu nhập cao... thì họ sẽ tuyên truyền lan rộng, khi đó, nhiều người khác sẽ cùng đi”. Cũng theo bà Tuyết, 100% lao động khi đi làm việc nước ngoài đều được tỉnh đào tạo nghề trước để hiểu việc, học tiếng nước ngoài để biết giao tiếp, học phong tục tập quán, tác phong làm việc...

Đồng Tháp chuẩn bị nguồn lực lao động khá kỹ nên rất nhiều doanh nghiệp nước ngoài “mê” lao động Đồng Tháp... Tới đây, Đồng Tháp sẽ xây dựng “thương hiệu” về người dân xứ sen hồng khi lao động ở nước ngoài, nhằm quảng bá con người, xứ sở, tiềm năng kinh tế của vùng đất thân thương này đến với quốc tế...

Nguồn: Báo Sài Gòn Giải Phóng

CÔNG TY MVP VẬN DỤNG BỘ QUY TẮC COC-VN trong hoạt động đưa TTS sang Nhật Bản

(Tiếp theo số 81 và hết)

Đoàn Mạnh Cường - Giám đốc Công ty

Việc quản lý người lao động ở trong nước và ngoài nước luôn được công ty quan tâm và chú trọng. Công ty có cơ chế thường xuyên kết nối thông tin cùng gia đình để nắm tình hình một cách đầy đủ, toàn diện, kịp thời xử lý các phát sinh. Công ty luôn có các bộ quản lý ở tại Nhật nên mọi thông tin về cuộc sống sinh hoạt, công việc đều được TTS trao đổi trực tiếp với cán bộ đại diện để kịp thời hỗ trợ giải quyết. Vì vậy, hầu như không có trường hợp nào phản ánh về Việt Nam. Định kỳ hàng năm lãnh đạo công ty sang trực tiếp thăm nơi ở và làm việc của các TTS, lắng nghe tâm tư nguyện vọng cũng như những vấn đề TTS cần chia sẻ.

Mặt khác, lãnh đạo công ty với phương châm luôn lựa chọn những đối tác có uy tín, đơn hàng có điều kiện tốt, từ chối những loại hình công việc không đảm bảo an toàn và thu nhập ổn định cho TTS, đặc biệt là những loại hình công việc thuộc ngành xây dựng. Đây cũng là yếu tố cốt lõi mà lãnh đạo công ty xác định làm mục tiêu để giảm thiểu những phát sinh trong quá trình thực hiện. Chính vì thế mà TTS do công ty MVP làm thủ tục sang Nhật đều chịu khó rèn luyện và yên tâm làm việc, được nghiệp đoàn và công ty tiếp nhận đánh giá cao, nâng cao uy tín của về chất lượng TTS do công ty MVP phái cử.

Để hoàn thiện quy trình xuất khẩu lao động theo nội dung của bộ quy tắc ứng xử COC, ngay từ khi đào tạo tại Trung tâm, công

ty luôn định hướng cho những TTS có khả năng học Tiếng Nhật. Trong thời gian thực tập tại Nhật Bản, công ty thường xuyên liên hệ với các nghiệp đoàn để có chính sách khen thưởng kịp thời đối với các TTS thi đỗ kỳ thi năng lực Tiếng Nhật đạt từ N3 trở lên, đồng thời định hướng cho các em về công việc sau khi về nước. Công ty MVP luôn có chính sách ưu tiên tuyển dụng các TTS đạt yêu cầu về Tiếng Nhật vào làm việc tại công ty sau khi các em hoàn thành hợp đồng về nước nếu các em có nguyện vọng.

Việc nghiêm túc áp dụng bộ quy tắc ứng xử COC trong hoạt động xuất khẩu lao động của công ty thời gian qua đã mang lại nhiều hiệu quả tốt đẹp cho công ty, Cụ thể: số lượng TTS xuất cảnh ngày càng tăng lên, tính đến hết tháng 11/2017 công ty đã đưa được 218 TTS sang làm việc tại Nhật, tăng 86% so với cùng kỳ năm trước và sẽ tiếp tục tăng lên trong những năm tiếp theo do được các nghiệp đoàn đánh giá cao về công tác đào tạo, chất lượng TTS và đặc biệt hơn là cách làm việc rất bài bản, chuyên nghiệp do vận dụng tốt bộ quy tắc ứng xử COC đưa vào thực tiễn vận dụng trong lĩnh vực đưa TTS sang Nhật. Chính những nỗ lực của toàn bộ công ty và kết quả mà công ty đạt được trong năm qua đã tạo nên thương hiệu cho công ty MVP và được nhiều đối tác tin tưởng hứa hẹn hợp tác lâu dài. □

JVS với việc đào tạo thực tập sinh đi Nhật Bản

(Tiếp theo số 81 và hết)

Nguyễn Tuấn Anh - Chủ tịch HĐQT

6. ĐẦU TƯ CÓ CHỌN LỌC CƠ SỞ VẬT CHẤT THIẾT YẾU

Theo đó công ty đã trang bị và đầu tư các hạng mục sau:

Máy lấy số xếp hàng tự động: Để dẫn làm quen với “Văn hóa xếp hàng kiểu Nhật”, Tập đoàn JVS đã đầu tư và tự sản xuất hệ thống lấy số xếp hàng tự động kiểu Nhật. Khi học viên lấy số, các ô làm việc một cửa sẽ bấm nút và hệ thống phát ra hai thứ tiếng song ngữ Việt-Nhật. Các học viên học tại Tập đoàn JVS khi sang Nhật làm các thủ tục tại Ngân hàng, các Thủ tục dành cho người nước ngoài tại Trụ sở hành chính tại Nhật Bản đều không bị ngỡ ngàng trước việc phải lấy số và xếp hàng.

Phòng Camera: Các lớp học và khu ký túc xá của học viên đều trang bị camera để phòng đào tạo để quan sát và theo dõi nề nếp, ý thức của từng học viên, nếu học viên nào ngồi trong lớp học và có thái độ chưa tốt, vẫn sử dụng điện thoại trong giờ học thì cán bộ phòng đào tạo sẽ nhắc nhở ngay trên loa và thu điện thoại. Việc lắp camera không chỉ dành riêng cho Phòng đào tạo mà Ban lãnh đạo trong những chuyến công tác xa hoặc ở Nhật Bản cũng có thể quan sát và nắm bắt tình hình để kịp thời chỉ đạo xử lý công việc.

Phòng Lab: Phục vụ việc đánh giá trình độ tiếng định kỳ của học viên, JVS đã trang bị phòng máy tính hiện đại để học viên thi thử các kỳ thi từ N5 đến N1. Bài thi được chấm điểm tự động trên máy tính theo thời gian đếm ngược.

Giao thông kiểu Nhật: Toàn bộ cơ sở vật chất được đầu tư trên diện tích đất 72,000m², hoàn toàn theo phong cách Nhật Bản, ngay cả giao thông trong trung tâm đào tạo cũng đi theo bên trái, có biển an toàn giao thông giống bên Nhật để học viên làm quen cách sống tại Nhật Bản. Trên các cầu thang có dán các từ vựng tiếng Nhật để hàng ngày học viên đi lại có thể nhớ ngay được các từ thiết yếu với cuộc sống, công việc tại Nhật Bản.

Tủ giày: JVS đầu tư cả những chi tiết nhỏ nhất như tủ giày theo kiểu Nhật, kiểu 2 ngăn phân biệt giày sạch và bẩn để học viên biết tác phong thay giày dép chứ không để cùng nhau.

Bảng chỉ dẫn: JVS trang bị cả bảng biển chỉ dẫn như: Cách chào hỏi, các biển báo an toàn về tai nạn lao động, các thùng rác và cách thức phân loại rác... JVS dạy học viên cả về Luật đi xe đạp ở Nhật Bản, không được đèo thêm người...

Học đứng rèn thể lực: Trang bị một lớp có bàn đứng để luyện kỹ năng đứng làm việc trong xưởng cũng như luyện thể lực.

Siêu thị JVS:

Giống với cửa hàng tiện lợi (cửa hàng mở 24/24h) bên Nhật. Ở đây học viên sẽ được rèn luyện thói quen xếp hàng khi thanh toán. Phòng đào tạo thường xuyên tổ chức giờ hội thoại tiếng Nhật thực tế tại cửa hàng, hướng dẫn cách mua hàng, cách thanh toán khi sang Nhật. Giá của các SP đều ghi cả VNĐ và Yên.

Phòng tập Gym

Nhằm mục đích rèn luyện thể lực thật tốt cho học viên và nâng cao tinh thần thư giãn, giải trí cho học viên sau những giờ học căng thẳng, JVS đã trang bị 1 số máy móc tập dụng cụ cơ bản để học viên hoạt động vào các giờ nghỉ cuối ngày. Ngày 2 buổi tập thể dục vào đầu giờ sáng khi ngủ dậy và cuối giờ chiều, các bài tập theo chuẩn Nhật Bản, có bật loa nhạc khi tập theo đúng bài và động tác. JVS cũng thường xuyên tổ chức các giải bóng đá giữa các lớp làm cho phong trào văn hóa văn nghệ ngày càng gia tăng.

Với phương châm công ty xây dựng lên cùng những ý tưởng đầu tư về chương trình đào tạo cũng như cơ sở vật chất như đã trình bày ở trên, công ty JVS mong muốn sẽ quán triệt một cách tốt hơn các nguyên tắc của COC-VN để nâng cao chất lượng TTS đáp ứng một cách tốt nhất nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động Nhật Bản. □

Năm 2017 Nghệ An đưa trên 13.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài

Phước Anh

Năm 2017, Nghệ An tiếp tục là tỉnh có số người đi xuất khẩu lao động rất lớn. Trong số 13.180 người đi xuất khẩu lao động, đứng “đầu bảng” là người lao động ở huyện Nghi Lộc (1.221 người), tiếp đó là các huyện: Nam Đàn (1.179 người), Yên Thành (1.167 người), Đô Lương (1.092 người), Hưng Nguyên (1.088 người), Quỳnh Lưu (1.077 người)...

Trong năm, Đài Loan là thị trường “hot” được hơn 4.820 người lao động lựa chọn; thị trường Nhật Bản vươn lên xếp thứ 2 với 3.112 người, tăng vượt bậc so với năm 2016 (2.244

người). Vì tác động của chính sách cấm người lao động 11 địa phương của Nghệ An đi Hàn Quốc theo dạng EPS, thị trường lao động Hàn Quốc không sôi động như nhiều năm về trước, chỉ có 1.133 người lao động đi tìm cơ hội đổi đời ở “xứ sở kim chi”.

Đáng chú ý, trong tổng số người đi xuất khẩu lao động trong năm 2017, có đến 6.515 người lao động đã qua đào tạo. Con số này cho thấy tín hiệu vui về lao động có tay nghề, chất lượng cao, phần nào khẳng định thương hiệu lao động Nghệ An. □

TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG VN Ở NN *3 tháng đầu năm 2018*

Minh Tâm

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong Quý I năm 2018 có 26.738 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 18,45% so với Quý I năm 2017, đạt 24,30% so với kế hoạch năm. Riêng trong tháng 3, các doanh nghiệp đã cung ứng được 8.398 lao động, tăng 2,10% so với tháng 03 cùng kỳ năm trước.

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

1. Thị trường khu vực Đông Bắc Á

Số lao động đi làm việc tại khu vực Đông

Bắc Á là 25.341 người, chiếm tỷ trọng 94,77% tổng số đưa đi, tăng 18,93% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan là: 12.869 người tăng 18,10% so với cùng kỳ năm trước, chiếm 50,75% số lao động đưa đi trong khu vực này và chiếm 48,13% so với tổng số lao động đưa đi trong Quý 1 năm 2018, bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 4.290 người. Riêng tháng 03 Đài Loan tiếp nhận 5.068 người tăng 15,70% so với tháng 02 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 11.405 người, tăng 17,77% so với Quý I năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 3.802 người. Trong tháng 03 con số này là 2.630 người.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: 675.100 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 333 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN tăng 48,15% so với cùng kỳ năm trước.

Lao động đi làm việc tại Macao: 62 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 20 người, tăng 19,23% so với cùng kỳ năm trước.

2. Thị trường khu vực Đông nam Á

Có 280 lao động Việt Nam đi làm việc tại khu vực này, chiếm 1,05% tổng số lao động đưa đi, tăng 17% quy mô lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó lao động sang làm việc Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 247 người, chiếm 88% số lao động đưa đi trong khu vực này và tăng 4,66% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 82 lao động.

Thị trường Singapor tiếp nhận 33 lao động, tăng 8,2 lần so với Quý I năm 2017.

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

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 531 lao động, chiếm 1,98% tổng số lao động đưa đi, giảm 22% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong Quý I các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho ba thị trường đó là: Ả Rập Xê-Út: 433 người, giảm 27,10% so với cùng kỳ năm trước, Qatar: 35 người và Cô Oét: 63 người tăng gấp 31,5 lần so với cùng kỳ năm trước

Số lao động đi làm việc tại các nước Bắc Phi là 351 người, chiếm 1,31% tổng số lao động đưa đi, tăng 98% so với Quý I năm 2017. Trong

đó, duy nhất có thị trường Algieri tiếp nhận 351 lao động.

4. Thị trường các khu vực khác

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 235 người, chiếm 0,89% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Thổ Nhĩ Kỳ tiếp nhận 36 người, Rumania: 120 người, Slovakia: 15 người Liên bang Nga: 18 người, Hoa Kỳ: 13 người và Ba Lan: 13 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 10.289 người, chiếm 38% tổng số lao động đưa đi.

Nếu trong Quý I có 21 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam (tăng 2 thị trường so với Quý 1 năm 2017), thì chỉ có 5 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 200 lao động trở lên bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Malaysia, Hàn Quốc và Ả Rập Xê Út.

Tóm lại, trong Quý I năm 2018, thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á. Xu hướng trong các tháng tới các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động VN, đặc biệt là hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản – Đây là hai thị trường hiện tiếp nhận lao động VN với quy mô lớn nhất, chiếm 95% tổng số lao động đi trong ba tháng qua. Đặc biệt so với quý 1 cùng kỳ năm trước thì quy mô cung ứng lao động sang Nhật Bản có sự gia tăng gần bằng quy mô lao động VN sang thị trường Đài Loan với cơ cấu nữ chiếm tới 44,52% cao hơn ở thị trường Đài Loan tỷ lệ này là 35%. Sự suy giảm quy mô lao động sang thị trường một số nước tại khu vực Trung Đông (UAE, Qatar) - là một thực trạng cần được nghiên cứu, đánh giá để có những điều chỉnh phù hợp hơn trong thời gian tới với định hướng gia tăng hơn lao động cung ứng vào các thị trường này. □

Hoa cúc - Quốc hoa của Nhật Bản

Minh Châu

Quốc hoa là loài hoa biểu trưng cho một nước. Mỗi nước có những quy định về quốc hoa khác nhau.

Nói đến Nhật Bản, người ta thường nghĩ đến hoa anh đào, loài hoa được coi là biểu tượng của xứ sở phù tang. Hoa anh đào mang trong mình ý nghĩa về tinh thần và sức mạnh của người dân đất nước mặt trời mọc. Loài hoa mỏng manh nhưng kiên cường và đầy quyến rũ ấy còn đại diện cho tinh thần võ sĩ đạo bất khuất, kiên trung. Không chỉ vậy, du khách năm châu thường biết đến Nhật Bản với cái tên “xứ sở hoa anh đào”. Có lẽ chính vì vậy đã khiến nhiều người hiểu lầm rằng hoa anh đào chính là quốc hoa của Nhật Bản. Tuy nhiên, trong Hoàng thất hay pháp luật, loài hoa đảm nhận vai trò cao cả ấy chính là hoa cúc – loài hoa biểu tượng cho sự đầy đặn, phúc hậu và bản chất tốt đẹp.

HOA CÚC – LOÀI HOA BIỂU TƯỢNG CHO PHẨM CHẤT CAO QUÝ CỦA NGƯỜI NHẬT

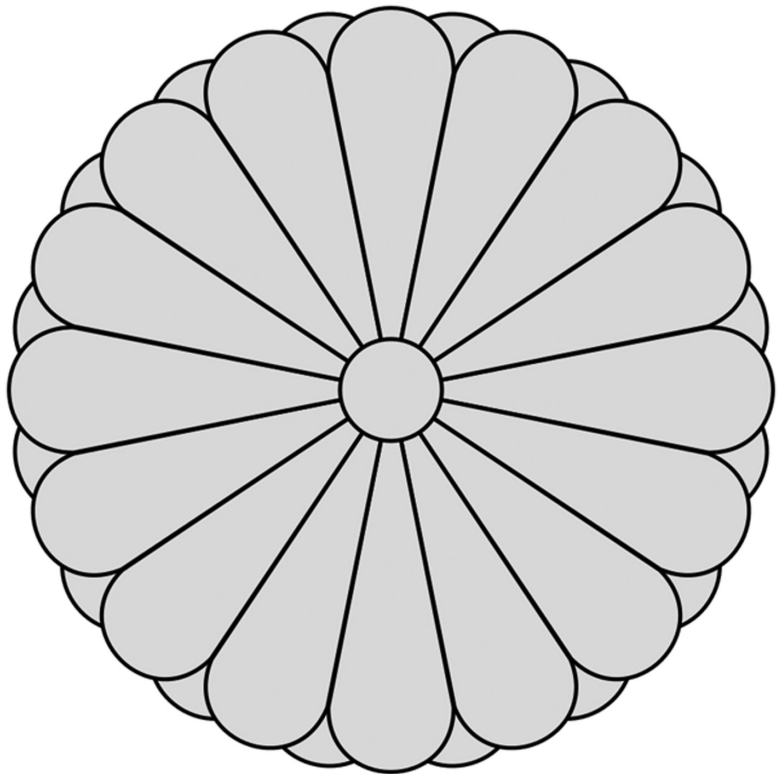
Vào thế thời Heian (thế kỉ thứ VIII), hoa cúc chỉ được trồng trong cung đình và trong nhà của giới quý tộc. Do đó, loài hoa này không chỉ được xem là **quốc hoa của Nhật Bản** mà còn là biểu tượng cho uy quyền của Hoàng gia. Hiện nay, loài hoa

này vẫn được xem là biểu tượng của Hoàng gia Nhật Bản.

Hoa cúc được cho là du nhập vào Nhật Bản cách đây khoảng 1000 năm. Nếu hoa anh đào đại diện cho mùa xuân thì hoa cúc lại báo hiệu cho mùa thu của xứ sở phù tang. Nếu anh đào mang vẻ đẹp mong manh thì hoa cúc lại mang nét đẹp huyền ảo, đại diện cho sức sống, cho vẻ đẹp trường tồn.

Ý nghĩa của hoa cúc trong văn hoá lịch sử

Tuy không phổ biến như hoa anh đào nhưng hoa cúc lại mang trong mình ý nghĩa



đặc biệt. Đối với người dân xứ sở phù tang, hoa văn hình hoa cúc đã trở nên rất phổ biến và được đặc biệt ưa chuộng.

Hoa cúc trong Quốc huy Nhật Bản

Hoa văn hoa cúc còn xuất hiện trong Huy hiệu của Hoàng gia Nhật Bản. Huy hiệu Cúc Văn được Thiên hoàng và những thành viên trong hoàng thất sử dụng từ lâu đời và chính thức trở thành quốc huy của Nhật Bản từ năm 1867. Huy hiệu là một hình hoa cúc vàng 16 cánh được xếp xen kẽ nhau, vẽ dưới dạng những vân tròn. Hoa cúc 16 cánh còn mang ý nghĩa mặt chiếu sáng, đại diện cho Nhật Bản – đất nước mặt trời mọc.

Hoa cúc trong các lĩnh vực khác

Hoa cúc còn là loài thực vật rất được ưa chuộng trong lĩnh vực tạo dáng cho bonsai và thiết kế những khu vườn thu nhỏ. Hoa của chúng khiến các khối đá và thân gỗ lâu năm trở nên sinh động, có hồn hơn. Cũng giống như các loại bonsai khác, bonsai hoa cúc được tạo hình từ những cội cúc già.

Đối với người Nhật, hoa văn hình hoa cúc đã trở nên rất phổ biến và rất được ưa chuộng. Chúng là hình ảnh không thể thiếu để tô điểm cho những chiếc kimono truyền thống

Thiên hoàng Go-Toba trị vì Nhật Bản dưới thời Kama-kura, thế kỉ XII đã sử dụng hoa cúc làm hoa văn trang trí các vật dụng ưa thích của ông. Bằng chứng là các nhà nghiên cứu đã tìm thấy hình hoa cúc khắc trên thanh kiếm Takana của Thiên hoàng Go-Toba mà họ đã khai quật được.

Kể từ thời Kama-kura, hình ảnh hoa cúc 16 cánh được sử dụng làm con dấu của Thiên hoàng và Hoàng thất. Cho đến nay, hoa cúc vẫn được xem là biểu tượng quan trọng của Hoàng gia Nhật Bản.

Ở Nhật, chúng ta có thể bắt gặp hình hoa



cúc trang trí ở khắp mọi nơi. Ngay cả trên tấm hộ chiếu của quốc gia này. Từ xưa, hoa cúc đã là loài hoa rất được người Nhật xem trọng, quốc huy của Nhật Bản ngày nay là hình hoa cúc 16 cánh.

Trồng và lai tạo hoa cúc từ lâu đã mang lại danh tiếng cho kỹ thuật làm vườn Nhật Bản. Ngoài mục đích trang trí làm đẹp, hoa cúc còn được người Nhật dùng làm nguyên liệu chế biến món ăn và là đề tài cho sự sáng tạo trong ẩm thực. Hoa cúc là hình ảnh không thể thiếu trong thế giới bánh ngọt wagashi 4 mùa nổi tiếng của người Nhật.

Lễ hội Búp bê hoa cúc được tổ chức hàng năm ở thành phố Nihon-matsu thuộc tỉnh Fukushima. Sự kiện văn hóa độc đáo này có lịch sử tồn tại liên tục trong 50 năm qua. Lễ hội tái hiện hình ảnh các nghệ sĩ nổi tiếng của Nhật Bản thông qua những con búp bê hình nhân mặc kimono kết từ hoa cúc. Để có những tác phẩm hoàn mỹ trưng bày trong lễ hội là cả một quá trình lao động miệt mài và sự sáng tạo tích lũy kinh nghiệm của các nghệ nhân làm vườn Nhật Bản. Sự cống hiến của họ đã được cả thế giới công nhận bởi lễ khi nói đến nước Nhật, người ta thường nghĩ ngay đến hoa cúc – loài hoa được xem là quốc hoa của đất nước Nhật Bản. □

Các nghề được chuyển sang THỰC TẬP SINH KỸ NĂNG SỐ 2 CỦA NHẬT BẢN

Chương trình thực tập kỹ năng của Nhật Bản tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng người nước ngoài đến thực tập tại Nhật Bản trong các ngành nghề thuộc nhiều lĩnh vực từ nông nghiệp, ngư nghiệp, xây dựng, cơ khí chế tạo, chế biến thực phẩm, may mặc, v.v... Thời gian thực tập tại Nhật Bản tối đa là 5 năm, theo 3 giai đoạn như sau:

- Thực tập sinh kỹ năng số 1: thời gian thực tập tối đa 1 năm.

- Thực tập sinh kỹ năng số 2: thời gian thực tập tối đa 2 năm, sau khi hoàn thành chương trình thực tập kỹ năng số 1 và đủ điều kiện theo quy định để chuyển sang chương trình thực tập kỹ năng số 2

- Thực tập sinh kỹ năng số 3: thời gian thực tập tối đa 2 năm, sau khi hoàn thành chương trình thực tập kỹ năng số 2 và đủ điều kiện

theo quy định để chuyển sang chương trình thực tập kỹ năng số 3.

Một trong những điều kiện để chuyển sang chương trình thực tập kỹ năng số 2 là ngành nghề thực tập của thực tập sinh phải thuộc danh sách ngành nghề được cho phép của Nhật Bản. Ngày 29/9/2017, Nhật Bản đã công bố danh sách 77 ngành nghề, 137 công việc được chuyển sang thực tập sinh kỹ năng số 2, trong đó có bổ sung ngành nghề hộ lý và phục vụ mặt đất sân bay như sau:

(Danh sách nghề xem tại trang www.dolab.gov.vn).

**Lưu ý: ngành nghề Phục vụ mặt đất sân bay chỉ giới hạn tiếp nhận thực tập sinh theo hình thức công ty độc lập tiếp nhận, không tiếp nhận thực tập sinh thông qua doanh nghiệp phái cử và tổ chức quản lý. □*

Hướng dẫn mới VỀ CHỨNG MINH KINH NGHIỆM CỦA THỰC TẬP SINH ĐI NHẬT BẢN

Ngày 14/12/2017, trên trang thông tin điện tử của Tổ chức thực tập kỹ năng Nhật Bản (OTIT) đã đưa hướng dẫn mới về chứng minh kinh nghiệm của thực tập sinh với một số nội dung thay đổi như sau:

1. Chứng minh kinh nghiệm trong trường hợp thực tập sinh làm việc cho gia đình (hộ kinh doanh cá thể) hoặc làm nông nghiệp tại nhà: chính quyền địa phương

hoặc hội nghề nghiệp có thể chứng nhận kinh nghiệm cho thực tập sinh theo Mẫu 1-28 "Chứng nhận của công ty nơi TTS đã làm việc ở nước ngoài".

2. Thay đổi trong tài liệu hướng dẫn về "Điều kiện chứng minh kinh nghiệm".

Các điều kiện, hồ sơ cần thiết để chứng minh kinh nghiệm theo từng trường hợp cụ thể như sau:

- Yêu cầu kinh nghiệm ở nước ngoài cùng ngành nghề hoặc tương tự với ngành nghề sẽ thực tập ở Nhật.

Thực tập sinh phải có kinh nghiệm ở nước phái cử về ngành nghề mà sẽ tập trung học tập, trau dồi kỹ năng theo chương trình thực tập sinh kỹ năng ở Nhật. Tuy nhiên, không yêu cầu tên gọi ngành nghề ở nước phái cử phải giống nhau hoàn toàn.

(Tham khảo mẫu hồ sơ 1-28 “Chứng nhận của công ty nơi TTS đã làm việc ở nước ngoài”).

- Có lý do đặc biệt cần thiết phải thực tập kỹ năng dưới dạng đoàn thể quản lý ở Nhật.

Áp dụng trong các trường hợp ở các điều từ 1 đến 3 sau đây:

(1) Trường hợp kết thúc khóa đào tạo liên quan đến cùng ngành nghề ở cơ quan đào tạo (bao gồm cả trường hợp sắp hoàn thành).

Không yêu cầu về hình thức của cơ quan đào tạo, nhưng thời gian được đào tạo bắt buộc phải trên 6 tháng hoặc trên 320 tiếng. Trong trường hợp này cần phải nộp toàn bộ các tài liệu dưới đây:

- Tài liệu thông tin khái quát về cơ quan đào tạo (Chỉ yêu cầu tài liệu liên quan đến việc đào tạo lĩnh vực cùng ngành nghề sẽ thực tập).

- Tài liệu chứng minh thực tập sinh kỹ năng đã kết thúc khóa học liên quan tại cơ quan đào tạo tương ứng. (Bao gồm cả giấy chứng nhận sắp tốt nghiệp).

(2) Trường hợp thực tập sinh kỹ năng có thể giải thích một cách cụ thể tầm quan trọng của việc thực tập kỹ năng hoặc đang được huấn luyện các nội dung tối thiểu cần thiết cho việc thực tập kỹ năng, bao gồm:

+ Cần thiết phải thực tập kỹ năng ngành nghề để kế tục công việc gia đình.

+ Cần thiết phải thực tập kỹ năng ngành nghề mà có nguyện vọng làm việc trong lĩnh vực đang phát triển nhanh. (Trong trường hợp này, cần nộp bản ghi rõ lý do của tính cần thiết thực tập kỹ năng).

Trong trường hợp đang được huấn luyện các nội dung tối thiểu cần thiết cho việc thực tập kỹ năng, cần có thời gian học trên 2 tháng và trên 320 giờ, hoặc khóa học trên 320 giờ, trong đó thời gian trên 1 tháng và trên 160 giờ là đào tạo trước xuất cảnh; trên 1 tháng và trên 160 giờ có liên quan đến ngành nghề thực tập (không bắt buộc học lý thuyết hay thực hành).

(3) Trường hợp được thừa nhận là đặc biệt cần thiết cho sự hợp tác kỹ thuật giữa công ty tiếp nhận hoặc đoàn thể quản lý với nước phái cử.

Sử dụng trong trường hợp được thừa nhận tiến hành thực tập kỹ năng dựa trên thỏa thuận về việc đào tạo nhân lực sử dụng chương trình thực tập sinh kỹ năng giữa cơ quan công của nước phái cử với công ty tiếp nhận hoặc đoàn thể quản lý.

3. Thay đổi trong các mẫu hồ sơ: bổ sung nội dung trong phần chú ý của Mẫu 1-22 và Mẫu 1-28.

Doanh nghiệp có thể tham khảo hướng dẫn mới về chứng minh kinh nghiệm và các thông tin khác liên quan đến chương trình thực tập kỹ năng của Nhật Bản trên trang thông tin điện tử của Tổ chức OTIT: www.otit.go.jp. □

Nguồn : Cục QLLĐNN

Tiêu chuẩn chứng nhận ĐỐI VỚI DN VIỆT NAM ĐƯA TTS SANG NHẬT BẢN

(Phụ lục 1 Bản ghi nhớ hợp tác về chương trình thực tập kỹ năng (MOC)
Việt Nam - Nhật Bản)

I. Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam phải đáp ứng các tiêu chuẩn sau để được chứng nhận đủ điều kiện đưa thực tập sinh Việt Nam đi Nhật Bản

(1) Là doanh nghiệp đã được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của Bộ Việt Nam và có đủ năng lực để đưa thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản.

(2) Chỉ tuyển chọn và đưa sang Nhật Bản những thực tập sinh mong muốn được tham gia Chương trình Thực tập kỹ năng với sự hiểu biết về mục đích của Chương trình Thực tập kỹ năng, sau khi về nước sẽ phát huy kết quả thực tập và đóng góp cho sự phát triển của kinh tế Việt Nam.

(3) Quy định rõ ràng về tiền dịch vụ và các khoản phí khác thu từ thực tập sinh kỹ năng hoặc người muốn trở thành thực tập sinh kỹ năng (sau đây gọi chung là “thực tập sinh kỹ năng và các ứng viên”), thông báo công khai và giải thích cho thực tập sinh kỹ năng và các ứng viên hiểu rõ về các khoản thu đó.

(4) Hợp tác với Tổ chức quản lý Nhật Bản để quản lý thực tập sinh Việt Nam tại Nhật và cung cấp các hỗ trợ cần thiết như giới thiệu việc làm để thực tập sinh đã có thể vận dụng các kỹ năng đã tiếp thu được một cách thích hợp sau khi họ quay trở về Việt Nam.

(5) Hợp tác với các yêu cầu của Bộ trưởng

Bộ Tư pháp Nhật Bản, Bộ trưởng Bộ Lao động - Y tế - Phúc lợi Nhật Bản hoặc Cơ quan thực tập kỹ năng người nước ngoài để thực hiện Chương trình Thực tập kỹ năng đúng quy định và bảo vệ thực tập sinh kỹ năng (bao gồm cả việc hợp tác để làm bản khảo sát sau khi về nước đối với các thực tập sinh đã hoàn thành thời gian thực tập về nước).

(6) Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam hoặc những người điều hành doanh nghiệp không phải là người đang trong thời gian 5 năm kể từ ngày đã hết hạn tù hoặc kể từ ngày không phải thi hành án sau khi bị kết án tù giam trở lên tại nước Nhật Bản hoặc Việt Nam.

(7) Thực hiện các nghiệp vụ theo luật và các quy định của Việt Nam.

(8) Trong vòng 5 năm, doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam hoặc những người điều hành doanh nghiệp không thực hiện các hành vi dưới đây:

(a) Quản lý tiền hoặc tài sản của thực tập sinh kỹ năng và các ứng viên, người thân hoặc người có quan hệ với thực tập sinh kỹ năng và các ứng viên vì bất cứ lý do gì chẳng hạn như thu tiền bảo lãnh hoặc dưới bất kỳ danh nghĩa nào liên quan đến việc thực tập kỹ năng;

(b) Ký hợp đồng quy định tiền bồi thường hoặc hợp đồng cho phép chuyển giao tiền bạc và các tài sản khác trong trường hợp vi phạm hợp đồng thực tập kỹ năng;

(c) Có hành vi bạo lực, uy hiếp, vi phạm đến quyền tự do và các quyền con người khác của thực tập sinh kỹ năng; và

(d) Sử dụng hoặc cung cấp các văn bản, hình ảnh bị làm giả hoặc thay đổi nội dung; các văn bản, hình ảnh không có thật nhằm mục đích nhận được cấp phép sai quy định khi làm thủ tục theo quy định của chương trình thực tập kỹ năng và quy định về quản lý xuất nhập cảnh của Nhật Bản.

(9) Kể từ ngày MOC có hiệu lực, Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam hoặc những người điều hành doanh nghiệp không thực hiện các hành vi dưới đây:

(a) Để cho môi giới trung gian can thiệp vào việc tuyển chọn thực tập sinh hoặc can thiệp vào việc hợp tác đưa đi và tiếp nhận thực tập sinh giữa doanh nghiệp Việt Nam và tổ chức quản lý Nhật Bản hoặc có hành vi hối lộ, trả tiền hoa hồng cho tổ chức quản lý Nhật Bản;

(b) Sử dụng hoặc cung cấp các văn bản, hình ảnh bị làm giả hoặc thay đổi nội dung; các văn bản, hình ảnh không có thật nhằm mục đích nhận được cấp phép sai quy định khi làm thủ tục theo quy định của chương trình thực tập kỹ năng và quy định về quản lý xuất nhập cảnh của Nhật Bản;

(c) Không thực hiện theo đúng hợp đồng đã ký với thực tập sinh và tổ chức quản lý Nhật Bản hoặc ký hợp đồng bí mật với thực tập sinh và tổ chức quản lý Nhật Bản có các điều khoản trái quy định;

(d) Cho tổ chức, cá nhân khác mượn pháp nhân để thực hiện việc đưa người lao động Việt Nam đi thực tập tại Nhật Bản;

(e) Cung cấp thông tin, báo cáo không đầy đủ hoặc sai sự thật cho tổ chức quản lý Nhật Bản và cơ quan chức năng hai nước; và

(f) Các hành vi vi phạm khác theo quy

định hiện hành của hai nước liên quan đến chương trình thực tập kỹ năng.

(10) Khi điều phối các đăng ký tham gia Chương trình thực tập kỹ năng cho Tổ chức quản lý Nhật Bản, phải xác nhận với ứng viên thực tập sinh kỹ năng về việc khi đăng ký thực tập kỹ năng, thực tập sinh kỹ năng, gia đình và người có quan hệ với thực tập sinh kỹ năng không bị thực hiện các hành vi quy định ở điểm (a) và (b) của Điểm 8;

(11) Phải nhận thức được tầm quan trọng của việc xử lý vấn đề bỏ trốn của thực tập sinh, hợp tác với Tổ chức quản lý Nhật Bản và nỗ lực phòng chống việc thực tập sinh bỏ trốn; và

(12) Có đủ năng lực cần thiết để điều phối cho tổ chức quản lý Nhật Bản các đơn đăng ký thực tập kỹ năng một cách thích hợp.

II. Sau khi được chứng nhận đủ điều kiện để đưa thực tập sinh sang Nhật Bản, nếu trong quá trình triển khai hoạt động đưa thực tập sinh sang Nhật Bản, Doanh nghiệp đưa đi được chứng nhận của Việt Nam không đáp ứng hoặc vi phạm một trong các tiêu chuẩn quy định tại mục I sẽ bị loại khỏi danh sách Doanh nghiệp đưa đi được chứng nhận của Việt Nam.

III. Cơ quan đầu mối của hai nước sẽ thảo luận và xác nhận các điều kiện đặc biệt về năng lực của Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam.

** Về việc chứng nhận Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam, Bộ Việt Nam sẽ bắt đầu thủ tục từ ngày 01/8/2017 và cung cấp danh sách đầy đủ Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam được chứng nhận cho Bộ Nhật Bản trước ngày 01/4/2018. Bộ Nhật Bản sẽ chỉ chấp nhận những thực tập sinh được đưa đi bởi Doanh nghiệp đưa đi của Việt Nam có tên trong danh sách từ ngày 01/9/2018. □*

Một số sửa đổi, bổ sung trong Luật Lao động Đài Loan

Ngày 09 tháng 03 năm 2018 Cục Quản lý lao động ngoài nước đã có văn bản số 384/ QLLĐNN-ĐL-CM về Luật Lao động cơ bản (Đài Loan) sửa đổi và các mẫu hợp đồng lao động mới dành cho người lao động làm việc tại Đài Loan gửi các Doanh nghiệp do Phó Cục trưởng Tổng Hải Nam ký.

Dưới đây là các nội dung của Văn bản này.

I. VỀ NHỮNG NỘI DUNG SỬA ĐỔI BỔ SUNG CỦA LUẬT LAO ĐỘNG CƠ BẢN

1. Sửa đổi và bổ sung quy định về thời gian làm việc và ngày nghỉ trong tuần (Điều 36):

Thời gian làm việc bình thường của người lao động không quá 8 tiếng/ngày, tổng thời gian làm việc trong một tuần không quá 40 tiếng, người lao động làm việc liên tục 4 tiếng phải có ít nhất 30 phút nghỉ ngơi, trong mỗi 7 ngày được nghỉ ít nhất 2 ngày, trong đó một ngày nghỉ bắt buộc và 01 ngày nghỉ thông thường. Tuy nhiên, đối với một số ngành nghề được cơ quan có thẩm quyền cho phép, người sử dụng lao động có thể điều chỉnh ngày nghỉ bắt buộc khi có sự đồng ý của Công đoàn hoặc sự nhất trí của hội nghị giữa người sử dụng lao động và người lao động.

2. Sửa đổi, bổ sung quy định về chế độ làm việc theo ca, làm thêm giờ (Điều 24, Điều 32 và Điều 34):

Người lao động làm việc vào ngày nghỉ thông thường trong tuần, thời gian làm việc này được tính vào tổng thời gian làm thêm giờ quy định tại mục 2 Điều 32 của Luật Lao

động cơ bản (*tổng thời gian làm việc bình thường và thời gian làm thêm giờ không quá 12 tiếng/ngày, tổng thời gian làm thêm giờ không quá 46 tiếng/tháng*). Người sử dụng lao động có thể điều chỉnh tổng thời gian làm việc của người lao động khi có sự đồng ý của Công đoàn hoặc sự nhất trí của hội nghị giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhưng tổng thời gian làm thêm giờ, bao gồm cả làm thêm giờ ngày nghỉ thông thường không quá 54 tiếng/tháng và không quá 138 tiếng/3 tháng. Người lao động có quyền nghỉ bù sau khi phải làm việc kéo dài thời gian khi có nguyện vọng. Thời gian nghỉ bù của người lao động do người sử dụng lao động, người lao động thỏa thuận và tính theo số thời gian đã làm việc kéo dài của người lao động. Trường hợp hết thời gian nghỉ bù hoặc chấm dứt hợp đồng mà người lao động chưa nghỉ hết số thời gian được nghỉ bù, Người sử dụng lao động phải trả lương làm thêm giờ cho số giờ chưa nghỉ bù hết của người lao động theo khoản 2 Điều 5 của Hợp đồng này. Ngoài ra, nếu do thiên tai hoặc sự cố đột xuất mà người sử dụng lao động cần người lao động làm việc vào ngày nghỉ thông thường thì thời gian làm việc này không bị hạn chế bởi quy định về giới hạn tổng thời gian làm thêm giờ hàng tháng nêu trên.

Người lao động làm việc theo ca thì hàng tuần được thay đổi ca làm việc 1 lần. Trường hợp người lao động đồng ý thì không phải thay đổi ca làm việc. Người lao động phải được nghỉ ít nhất 11 tiếng trước khi chuyển

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG



động có thể thỏa thuận chuyển những ngày phép chưa nghỉ sang năm kế tiếp, kết thúc năm kế tiếp hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động vẫn chưa nghỉ hết số ngày phép được nghỉ thì người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động những ngày phép chưa nghỉ. Người sử dụng lao động phải ghi rõ số tiền lương người lao động được hưởng trong những ngày

sang ca khác. Trường hợp do đặc thù công việc hoặc nguyên nhân đặc biệt theo công bố của cơ quan có thẩm quyền, có thể điều chỉnh quãng thời gian nghỉ ngơi trước khi chuyển ca khác, nhưng không ít hơn 8 tiếng liên tục.

3. Sửa đổi cách tính tiền làm thêm giờ vào ngày nghỉ thông thường trong tuần (Điều 24):

b) Cách tính thời gian làm việc và tiền lương của ngày nghỉ thông thường:

Tiền lương nếu tiếp tục làm việc sau 2 tiếng làm việc đầu = tiền công 1 tiếng làm việc bình thường x 2,67 lần trở lên. **Tiền lương làm thêm giờ ngày nghỉ thông thường được tính theo thời gian làm việc thực tế của người lao động.**

4. Sửa đổi, bổ sung quy định về nghỉ phép (Điều 38):

Người lao động nghỉ phép được hưởng lương như ngày đi làm bình thường, nếu hết năm hoặc kết thúc hợp đồng mà người lao động vẫn chưa nghỉ hết phép, người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động những ngày phép người lao động chưa nghỉ. Tuy nhiên, người sử dụng lao động, người lao

động có thể thỏa thuận chuyển những ngày phép chưa nghỉ sang năm kế tiếp, kết thúc năm kế tiếp hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động vẫn chưa nghỉ hết số ngày phép được nghỉ thì người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động những ngày phép chưa nghỉ. Người sử dụng lao động phải ghi rõ số tiền lương người lao động được hưởng trong những ngày

nghỉ phép và ngày chưa nghỉ phép vào bảng lương của người lao động, hàng năm định kỳ thông báo bằng văn bản nội dung trên cho người lao động.

II. Căn cứ quy định mới của Đài Loan nêu trên và đề xuất của Ban Quản lý lao động tại Đài Loan, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã chỉnh sửa một số nội dung liên quan trong hợp đồng lao động dành cho lao động đi làm việc tại Đài Loan về: thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, cách tính thời gian và tiền làm thêm giờ; quy định về nghỉ phép áp dụng cho lao động Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan.

Mẫu hợp đồng lao động mới được công bố trên website của Cục Quản lý lao động ngoài nước (www.dolab.gov.vn) và Ban quản lý lao động tại Đài Loan (www.vecolabor.org.tw).

Cục Quản lý lao động ngoài nước yêu cầu các doanh nghiệp đưa các nội dung sửa đổi pháp luật của Đài Loan và nội dung Hợp đồng lao động mới vào chương trình đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc tại Đài Loan; thông báo với đối tác và người sử dụng lao động Đài Loan truy cập các website trên để lấy mẫu hợp đồng lao động. □



Tọa đàm với Trường Cao đẳng công nghệ Hà Nội về tạo nguồn lao động.



Khảo sát lớp học tại Công ty JVS.