



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

BẢN TIN

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

Sverige



IOM Development Fund
DEVELOPING CAPACITIES IN MIGRATION MANAGEMENT

Australian
Aid 



HỘI NGHỊ CÔNG BỐ BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ 2018
HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ CÔNG CỤ GIÁM SÁT
THE VIETNAM ASSOCIATION OF MANPOWER SUPPLY'S
2018 CODE OF CONDUCT AND MONITORING TOOL



Thứ trưởng
Doãn Mậu Diệp
phát biểu
chỉ đạo Hội nghị.

SỐ 83

THÁNG 6/2018

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 83

THÁNG 06-2018

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

***	Hội nghị công bố Bộ quy tắc ứng xử 2018 (CoC-VN)của Hiệp hội XKLD và Bộ công cụ giám sát	1
***	Bộ quy tắc ứng xử mới giúp tăng cường tuyển dụng có trách nhiệm cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài	2
TS. NGUYỄN LƯƠNG TRÀO	Kết quả hoạt động giám sát, đánh giá việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử năm thứ 5	4
TS. NGUYỄN LƯƠNG TRÀO	QĐ xếp hạng doanh nghiệp thực hiện CoC-VN	12
***	Xếp hạng doanh nghiệp thực hiện CoC-VN năm 2017	13
CTHĐQT - VŨ CÔNG BÌNH	Công ty CP phát triển nguồn nhân lực LOD luôn quán triệt các nguyên tắc của Bộ quy tắc ứng xử trong hoạt động XKLD	17
VŨ THỊ THÚY HẰNG	Công ty CP quốc tế Trường Gia (TMC) vận dụng các nguyên tắc của Bộ quy tắc trong hoạt động đưa lao động sang Đài Loan	20
TGD. VŨ HỒNG OAI	Công ty CP nhân lực quốc tế Sovilaco sau 5 năm triển khai CoC-VN	22
TGD. TRẦN THỊ THU HƯƠNG	Thịnh Long Group: Tạo dựng uy tín bằng chất lượng nguồn lao động xuất khẩu	24
PGĐ. NGUYỄN THỊ THÚY HÀ	Nhân lực Á Châu – Những bước chuyển mình cùng với CoC-VN	27

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Có gần 50.000 lao động VN đi làm việc ở nước ngoài trong 5 tháng đầu năm 2018	28
-----------------	---	----

Hội nghị công bố Bộ quy tắc ứng xử 2018 (CoC-VN) của Hiệp hội XKLD và Bộ công cụ giám sát

Trong hai ngày 24 & 26/4/2018, Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam (VAMAS) đã phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức Di cư quốc tế (IOM) tổ chức Hội nghị công bố Bộ quy tắc ứng xử 2018 của Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam & Bộ công cụ giám sát tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong những năm gần đây, số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng, trung bình 120.000 người/năm. Trong đó có sự đóng góp rất lớn của các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Theo Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Doãn Mậu Diệp, năm 2017, 600 nghìn doanh nghiệp trong nước đã giải quyết việc làm cho 1,5 triệu người lao động, trong đó hơn 300 doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã đưa được 134 nghìn người lao động đi làm việc ở nước ngoài, chiếm gần 10% số lao động được giải quyết việc làm.

Theo báo cáo đánh giá của Hiệp hội Xuất khẩu lao động, riêng số doanh nghiệp tham gia Bộ Quy tắc ứng xử (COC-VN), tuy chỉ chiếm 34% trong tổng số doanh nghiệp được cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhưng đã đưa được gần 70% số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2017. Trong 5 năm triển khai giám sát việc thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử, số lượng doanh nghiệp tham gia COC-VN ngày càng tăng, từ 20 doanh nghiệp vào tháng 4/2013 đến tháng 12/2017 đã có 106 doanh nghiệp tham gia. Hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài được sự quan tâm của Nhà nước, xã hội và người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, còn tồn tại một số hạn chế trong

hoạt động của doanh nghiệp, do đó việc tham gia thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử của doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có ý nghĩa rất quan trọng.

Trong khuôn khổ Dự án “Hành động 3 bên nhằm tăng cường sự đóng góp của người lao động di cư và tăng trưởng & phát triển trong Asean”, Hiệp hội Xuất khẩu lao động (VAMAS) đã triển khai giám sát, đánh giá việc thực hiện của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo kết quả đánh giá của năm 2017, trong 106 doanh nghiệp có 02 doanh nghiệp đạt danh hiệu 6 sao là công ty LOD và TTLC (đạt & giữ danh hiệu 5 sao 5 năm liền); 53 doanh nghiệp đạt danh hiệu 5 sao; 46 doanh nghiệp đạt danh hiệu 4 sao; 5 doanh nghiệp là 3 sao.

Tham gia và phát biểu tại Hội nghị, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội Doãn Mậu Diệp đánh giá cao việc xây dựng và triển khai Bộ quy tắc ứng xử với mục tiêu nâng cao chất lượng và thương hiệu của doanh nghiệp, gắn với dịch vụ và bảo vệ tốt hơn người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Bộ Lao động Thương binh & Xã hội cũng đánh giá cao vì số lượng doanh nghiệp tham gia và thực hiện bộ quy tắc ứng xử ngày một nhiều hơn. Đây là những doanh nghiệp có trách nhiệm, hoạt động tuân thủ các quy định của luật pháp Việt Nam và luật pháp nước tiếp nhận, các tiêu chuẩn về lao động theo các công ước của ILO & IOM. Nếu 100% doanh nghiệp xuất khẩu lao động tự nguyện thực hiện COC, như vậy người lao động sẽ được tiếp cận công bằng, bình đẳng, chi phí thấp, được chuẩn bị tốt hơn về tay nghề, ngôn ngữ, hiểu biết về luật pháp,

(Xem tiếp trang 3)

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ MỚI GIÚP TĂNG CƯỜNG TUYỂN DỤNG CÓ TRÁCH NHIỆM cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài

Bộ Quy tắc và công cụ giám sát được kỳ vọng sẽ giúp các doanh nghiệp đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đo lường sự tuân thủ với pháp luật trong nước và quốc tế cũng như các thực hành tốt, đồng thời giảm chi phí đối với người lao động. Bằng cách công bố minh bạch các chi phí trong các quảng cáo tuyển dụng, hợp đồng và đào tạo kiến thức cơ bản trước khi xuất cảnh, nguy cơ bóc lột lao động sẽ giảm đi.

Hiệp hội xuất khẩu lao động (VAMAS) vừa giới thiệu phiên bản cập nhật của Bộ Quy tắc ứng xử sử dụng cho các doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với mong muốn nâng cao trách nhiệm, đạo đức tuyển dụng và bảo vệ tốt hơn người lao động.

Bộ Quy tắc và công cụ giám sát được công bố với sự hỗ trợ của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức Di cư quốc tế (IOM) tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh.

Bộ Quy tắc 2018, phiên bản cập nhật bản gốc năm 2010, và công cụ giám sát được kỳ vọng sẽ giúp tăng tính minh bạch trong xếp hạng doanh nghiệp tuyển dụng, và giải quyết những thách thức mà người lao động, đặc biệt là nữ lao động giúp việc gia đình, thường gặp phải.

Các chuẩn mực mới đưa ra trong bộ Quy tắc tập trung nhiều hơn vào việc giảm phí cho người lao động bằng cách công bố minh bạch các chi phí trong các quảng cáo tuyển dụng, hợp đồng và chia sẻ thông tin về chi phí trong các khóa bồi dưỡng kiến thức cơ bản trước khi xuất cảnh.

Ông Nguyễn Lương Trào, Chủ tịch VAMAS cho biết: “Ngôn ngữ sử dụng trong Bộ quy tắc cũng được củng cố hướng tới cách tiếp cận dựa

trên quyền. Quy tắc ứng xử mới thể hiện rõ hơn các tiêu chuẩn lao động quốc tế về chống phân biệt đối xử và các tiêu chuẩn được nêu trong Công ước 189 về lao động giúp việc gia đình”.

Cùng với các thành viên giám sát trong Hiệp hội VAMAS, quá trình giám sát và đánh giá của Bộ Quy tắc, cũng bao gồm chính người lao động, đại diện của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Vụ Bình đẳng giới của Bộ Lao động - Thương binh, Xã hội.

Các nguồn thông tin cơ bản cho công cụ giám sát được đề xuất gồm tự đánh giá của doanh nghiệp, rà soát tài liệu, giám sát thực địa và kiểm chứng. Hội đồng giám sát và đánh giá Bộ Quy tắc chịu trách nhiệm đánh giá việc tuân thủ của các doanh nghiệp.

“Việc xây dựng các bộ quy tắc ứng xử và công cụ giám sát của chính bản thân các doanh nghiệp là phương tiện quan trọng để thông qua đó cải thiện hoạt động kinh doanh, khuyến khích chia sẻ thông tin tin cậy cho người lao động dự định đi làm việc ở nước ngoài và hỗ trợ lao động tốt hơn tại nước tiếp nhận,” TS Chang-Hee Lee, Giám đốc ILO Việt Nam cho biết. “Hoạt động hiệu quả của các doanh nghiệp tuyển chọn là mắt xích quan trọng trong việc bảo vệ người lao động khỏi bị lạm dụng.”

Theo ông, sự lạm dụng này hiện vẫn còn tồn tại và số lượng đơn khiếu nại của người lao động đã tăng lên, đặc biệt là từ người lao động giúp việc gia đình, những người làm việc trong môi trường biệt lập.

“Người lao động di cư là một phần quan trọng trong lực lượng lao động toàn cầu và chuỗi cung ứng toàn cầu ngày nay,” ông David Knight, trưởng phái đoàn IOM nhận định. “Di cư lao động cần phải được quản lý theo cách thức đảm bảo rằng

tất cả người lao động đều được hưởng quyền tiếp cận với di cư an toàn, để việc di cư có thể đóng góp vào sự phát triển của cộng đồng và gia đình của họ.”

Theo Chính phủ Việt Nam, hiện có khoảng 540.000 lao động di cư Việt Nam làm việc tại nước ngoài, chủ yếu ở Đài Loan (Trung Quốc), Nhật Bản, Hàn Quốc và Malaysia. Tính riêng năm 2017 đã ghi nhận con số kỷ lục – 134.751 người lao động ra nước ngoài làm việc. Phần lớn trong số họ là người lao động tay nghề thấp, xuất thân từ nông thôn.

Bộ quy tắc ứng xử 2018 và các công cụ giám sát được xây dựng thực hiện trong khuôn khổ dự án Tam giác ở ASEAN (TRIANGLE in ASEAN) của ILO và chương trình CREST của IOM.

Chương trình Tam giác ở ASEAN của ILO do Bộ Ngoại giao và Thương mại Australia, Bộ Các vấn đề toàn cầu Canada hỗ trợ. Chương trình cung cấp hỗ trợ kỹ thuật với mục tiêu tối đa hóa đóng góp của di cư lao động đối với sự phát triển công bằng, toàn diện và ổn định trong khu vực ASEAN.

Chương trình CREST của IOM là một sáng kiến khu vực, do Đại sứ quán Thụy Điển tại Thái Lan hỗ trợ, nhằm mục đích hiện thực hóa tiềm năng của doanh nghiệp trong việc đề cao quyền lao động và nhân quyền của lao động di cư trong hoạt động doanh nghiệp và chuỗi cung ứng.

Nguồn: ILO, 4/2018

HỘI NGHỊ CÔNG BỐ BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ 2018...

(Tiếp theo trang 1)

văn hóa, phong tục tập quán của nước nhập cư, giảm áp lực về chi phí trước xuất cảnh, yên tâm làm việc và không bỏ hợp đồng, ra ngoài cư trú bất hợp pháp, vi phạm pháp luật, được bảo vệ tốt hơn trước các rủi ro, nâng cao chất lượng và hình ảnh của lao động Việt Nam cũng như của doanh nghiệp Việt Nam. Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội đánh giá cao những nỗ lực bền bỉ của Hiệp hội Xuất khẩu lao động, sự hỗ trợ hiệu quả của ILO, IOM & chính phủ các nước trong thực hiện bộ quy tắc ứng xử.

Tại Hội nghị, VAMAS đã công bố Bộ Quy tắc ứng xử phiên bản 2018 (COC-VN 2018) và phối hợp với ILO, IOM giới thiệu công cụ đánh giá thực hiện COC-VN 2018, đồng thời cùng với các doanh nghiệp tham gia thảo luận về các nguyên tắc đánh giá thực hiện bộ quy tắc này.

Ông Nguyễn Lương Trào, Chủ tịch VAMAS, cho hay phiên bản cập nhật của Bộ Quy tắc ứng xử áp dụng từ năm 2018, nhằm nâng cao trách nhiệm, đạo đức tuyển dụng và bảo vệ tốt hơn người lao động. Theo đó, Bộ Quy tắc sẽ tập trung nhiều hơn vào việc giảm phí cho người lao

động; công bố các chi phí trong các quảng cáo, tuyển dụng hợp đồng; giải quyết những thách thức mà người lao động, đặc biệt là nữ lao động giúp việc gia đình, thường gặp phải... Một điểm mới nữa của Bộ Quy tắc là bên cạnh các thành viên hội đồng giám sát đến từ Hiệp hội VAMAS, Cục Quản lý LĐNN còn có đại diện của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Vụ Bình đẳng giới (Bộ LĐ-TB-XH).

TS Chang-Hee Lee, Giám đốc Văn phòng Tổ chức Lao động thế giới tại Việt Nam, nhìn nhận việc xây dựng các bộ quy tắc ứng xử và công cụ giám sát của chính bản thân các DN là phương tiện quan trọng để thông qua đó, cải thiện hoạt động kinh doanh, khuyến khích chia sẻ thông tin tin cậy cho người lao động dự định đi làm việc ở nước ngoài và hỗ trợ lao động tốt hơn tại nước tiếp nhận.

“Hoạt động hiệu quả của các doanh nghiệp tuyển chọn là mắt xích quan trọng trong việc bảo vệ người lao động khỏi bị lạm dụng”, TS Chang-Hee Lee nói.

Nguồn: Tổng hợp trang DOLAB và DÂN SINH

KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ NĂM THỨ 5

TS Nguyễn Lương Trào

Chủ tịch Hiệp hội XKLD Việt Nam

I. CÁC HOẠT ĐỘNG VÀ KẾT QUẢ

1.1 Lựa chọn các doanh nghiệp mới bổ sung vào danh sách đánh giá năm thứ 5

Đã vận động bổ sung thêm 20 DN mới, nâng tổng số DN trong diện giám sát đánh giá năm thứ 5 lên 106 DN.

Điều đáng lưu ý là, tuy số lượng DN được giám sát đánh giá năm 2017 chỉ chiếm 34% tổng số DN được cấp phép, nhưng số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài qua các DN này đã chiếm 68% tổng số mà tất cả các DN được cấp phép đã đưa đi nước ngoài.

1.2 Tập huấn cho CBNV các DN về CoC-VN và về các công ước ILO liên quan đến phòng chống lao động cưỡng bức, buôn bán người

1.1.1 Tổng số DN được tập huấn gồm:

- 20 DN mới: (Hà Nội: 19; Hưng Yên: 01): Số cán bộ được tập huấn: 530 trong đó 316 nữ chiếm 59,6%.

- 3 DN cũ (01 TP. HCM và 02 Hà Nội): Số cán bộ được tập huấn: 110, trong đó 52 nữ, chiếm 47,2%.

1.2.2 Nội dung tập huấn

- Công ước 29 và công ước 105 của ILO về lao động cưỡng bức;

- Khái niệm, các yếu tố, các chỉ báo để xác định cưỡng bức lao động, buôn bán người trong di cư lao động, liên hệ thực tế với trong hoạt động XKLD của Việt Nam;

- Lợi ích của việc phòng chống lao động cưỡng bức, buôn bán người trong XKLD;

- Nội dung CoC-VN, sự cần thiết thực hiện đối với DN tuyển dụng; kết hợp giới thiệu các mô hình, cách làm tốt và tư vấn cho DN những

nội dung cần lưu ý đưa vào đàm phán và ký kết hợp đồng với Đối tác nước ngoài.

- Cơ chế và bộ công cụ giám sát đánh giá thực hiện CoC-VN;

- 10 việc DN cần làm để thực hiện tốt CoC-VN, phòng chống lao động cưỡng bức, buôn bán người và xây dựng thương hiệu DN.

1.2.3 Những đổi mới nhằm nâng cao chất lượng tập huấn năm 2017 đã thực hiện

- Trước khi chuẩn bị tổ chức tập huấn, lãnh đạo DN được lãnh đạo Hiệp hội phổ biến rõ về ý nghĩa tầm quan trọng và yêu cầu của tập huấn. Nội dung công tác chuẩn bị bao gồm chuẩn bị các loại tài liệu cho học viên, các mẫu biểu về danh sách học viên, về kiểm tra đầu vào, đánh giá lớp tập huấn và viết thu hoạch;

- Thực hiện kiểm tra đầu vào giúp học viên có ý thức ngay từ đầu tìm hiểu những điều mới mà mình chưa trả lời được;

- Tổ chức cho học viên viết phiếu đánh giá về lớp học và đưa ra kế hoạch của mình;

- Tất cả học viên đều viết thu hoạch về kết quả nhận thức sau tập huấn.

Điều này vừa tăng thêm tính nghiêm túc trong tập huấn, vừa giúp củng cố thêm kiến thức cho học viên.

1.2.4 Đánh giá của học viên về lớp tập huấn

Lãnh đạo và CBNV của các DN được tập huấn, kể cả những người có thâm niên làm công tác XKLD cao, đều cho rằng, đây là lần đầu họ được tiếp cận, trang bị những kiến thức mới rất cần thiết, một cách có hệ thống về luật pháp quốc tế liên quan đến hoạt động của mình (mặc

dù những Công ước đó đã được ban hành từ những năm 30, 50 của thế kỷ trước, nay vẫn có hiệu lực).

Họ cũng nhận thức được sâu sắc về nội dung, ý nghĩa của CoC-VN, thấy nó thật cần cho DN và cho rằng cơ chế giám sát, đánh giá rất tỉ mỉ và bao quát hoạt động của DN.

DN cũng hoan nghênh Hiệp hội đã hướng dẫn rõ ràng những việc DN cần làm để thực hiện tốt CoC-VN và thể hiện quyết tâm thực hiện.

Các DN bày tỏ mong muốn có những cuộc tập huấn tương tự để giúp nâng cao trình độ, kỹ năng của CBNV doanh nghiệp.

1.3 Hoạt động phỏng vấn người lao động trước xuất cảnh

Việc đánh giá hoạt động đào tạo, giáo dục định hướng người lao động trước khi người lao động xuất cảnh của doanh nghiệp được thực hiện thông qua hoạt động của Hội đồng giám sát và đánh giá việc thực hiện COC-VN(Hội đồng giám sát). Hoạt động này bao gồm các nội dung sau: (i) Ban lãnh đạo doanh nghiệp báo cáo hoạt động của DN năm qua và nêu rõ các cải tiến có được khi áp dụng Bộ quy tắc CoC-VN; (ii) Tham dự lớp học của người lao động trước xuất cảnh; (iii) Đối thoại với người lao động các vấn đề liên quan tới các nội dung giáo dục định hướng mà người lao động đã được học, chất lượng dịch vụ của công ty phái cử và nguyện vọng của người lao động; và (iv) Trực tiếp lấy ý kiến người lao động thông qua phiếu hỏi.

Một điểm mới trong hoạt động này, trong một số buổi khảo sát lớp học giáo dục định hướng lao động trước khi xuất cảnh của một số doanh nghiệp phía Nam có sự tham gia của đại diện ILO và tổ chức IOM tại Việt Nam góp phần nhìn nhận một cách khách quan hơn trong đánh giá thực trạng của hoạt động đào tạo trước xuất cảnh cho lao động của các doanh nghiệp.

Các thành viên hội đồng giám sát đã tham dự 106 lớp đào tạo của 106 doanh nghiệp, thực hiện lấy phiếu hỏi của 1.670 lao động tăng 17% so với năm khảo sát trước, trong đó thực hiện

phỏng vấn các lớp đào tạo lao động đi Nhật Bản: 83 lớp với 1.360 lao động, chiếm 81% số lao động được phỏng vấn; Đài Loan: 20 lớp với 253 lao động chiếm 15%; và 3 lớp tại các thị trường Ả rập Xê Út, Malaysia, Rumania với 57 lao động chiếm 4% tổng số lao động được phỏng vấn.

Kết quả khảo sát cho thấy một số nhận xét sau:

1) Cơ cấu giới tính, độ tuổi và khu vực xuất cư

Số lao động được phỏng vấn có tỷ lệ nữ chiếm 48% trong đó tỷ lệ này đối với lao động đi Nhật Bản là 47%, Đài Loan: 59% và ở ba thị trường còn lại là 39%. Năm 2017, tỷ lệ nữ đi làm việc nước ngoài là gần 40%.

Độ tuổi người lao động chiếm tỷ lệ cao ở nhóm tuổi dưới 25 là 72% trong đó nữ chiếm 36%; Ở độ tuổi trên 30 chỉ chiếm 6,5%, trong đó tỷ lệ này ở thị trường Nhật Bản là 2,5%, Đài Loan là 7,5% và 43,8% ở các thị trường còn lại.

Bộ phận lớn lao động xuất cư từ các tỉnh miền Bắc, chiếm 49%, khu vực các tỉnh miền Trung là 33%, miền Nam: 14% và khu vực các tỉnh Tây Nguyên là 4% tổng số lao động được phỏng vấn.

Nếu xét riêng từng thị trường tiếp nhận thì đi Đài Loan, lao động xuất cư từ các tỉnh miền Bắc chiếm tới 63% số lao động được phỏng vấn đi thị trường này. Tỷ lệ này tại thị trường Nhật Bản là 47%; Các thị trường còn lại là 30%.

2) Trình độ văn hóa

64% số lao động có trình độ văn hóa bậc trung học phổ thông; 24% có trình độ từ cao đẳng trở lên và 08% có trình độ tiểu học và trung học cơ sở. Tỷ lệ này ở lao động đi Nhật Bản tương ứng là 64%, 27% và 4%. Đi Đài Loan là 76%, 11% và 12%; Thị trường Nhật Bản tiếp nhận người lao động có trình độ văn hóa cao hơn so với các thị trường khác. Trong số lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên đi Nhật bản thì tỷ lệ nữ chiếm 46% so với tổng số lao động có trình độ này đi Nhật bản và 53% tại thị trường Đài Loan.

So với năm trước lao động được cung ứng

có trình độ văn hóa được cải thiện hơn. Số liệu khảo sát đợt 4 (2016) cho thấy lao động có trình độ tiểu học và trung học cơ sở chiếm 17% thì ở đợt 5 (2017) chỉ là 4% và tỷ lệ này chỉ tập trung vào thị trường Ả rập Xê Út.

3) Kênh thông tin về tuyển chọn lao động

Kênh thông tin để người lao động đến DN đăng ký tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài có tỷ lệ không khác nhiều so với năm trước, cụ thể: thông tin qua bạn bè chiếm tỷ lệ: 63% (năm trước:53%); Người thân trong gia đình: 20% (năm trước:18%); qua cán bộ địa phương: 5,7% (năm trước 9%); Cán bộ Doanh nghiệp: 4,3%(năm trước 7%); Qua các kênh truyền thông: 4,6% (năm trước 13%) và qua môi giới: 2,4%. Kênh thông tin từ bạn bè và người thân trong gia đình luôn chiếm tỷ lệ cao và chiếm 83%. Tỷ lệ này năm trước là 73%. Đây là dấu hiệu tích cực khi người lao động và gia đình họ đánh giá được uy tín và chất lượng dịch vụ của công ty cung ứng. Tuy nhiên còn có 2,4% số lao động đã đi qua kênh môi giới, con số tuy nhỏ với số lượng là 49 lao động song có tới 27% trong số này phải chi tiền ngoài cho môi giới để được tới công ty tuyển dụng với mức chi thêm trung bình khoảng từ 4 đến 5 triệu đồng. Điều này cần nhấn mạnh tới công tác truyền thông và sự giám sát chặt chẽ của các công ty cung ứng sao cho người lao động không qua môi giới, làm tăng thêm chi phí không đáng có cho người lao động.

4) Tình trạng việc làm trước tuyển chọn

Trên 70% số lao động được phỏng vấn đã có việc làm trước khi được tuyển chọn đi làm việc ở nước ngoài. Trong đó: nữ chiếm 50%. Về cơ cấu việc làm có tỷ lệ như sau: việc làm trong nhà máy chiếm 46,3 số lao động có việc làm; xây dựng: 9,6%; Lao động nông nghiệp: 4,2%; Dịch vụ: 4,7%; Lao động tự do và các ngành nghề khác đều chiếm 17,6%. Nếu phân theo thị trường tiếp nhận thì số lao động đi Nhật Bản trước đó đã có việc làm có tỷ lệ cao nhất là 72%, Khu vực khác là 42% và Đài Loan là 24%.

Có thể sơ bộ thấy, hiện số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong vài năm gần đây trước

đó đã có việc làm có xu hướng tăng lên và như vậy số lượng đã qua đào tạo cũng tăng lên. Nhận diện được đặc điểm này để việc đào tạo lao động trước khi đi cần có sự điều chỉnh cho phù hợp với từng thị trường tiếp nhận.

5) Các khoản phí phải nộp trước khi đi

99,7% lao động đều trả lời là họ biết các khoản phí cần nộp khi tham gia các khóa học trước khi đi và 0,3% số lao động chưa nắm rõ các khoản phí cần nộp. Tuy nhiên khi phỏng vấn sâu nội dung này thì một số lao động chưa nêu rõ được cơ cấu từng loại chi phí theo quy định như phí nào doanh nghiệp sẽ thu, phí nào thuộc người lao động tự chi trả. Có trên 15% số lao động chưa giải thích được thế nào là phí dịch vụ, phí đóng vào Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước của người lao động và cơ cấu của phí đào tạo. Đây cũng là một vấn đề các doanh nghiệp cần quán triệt đầy đủ hơn cho mọi NLD trong các khóa đào tạo. Kết quả khảo sát cũng cho thấy hầu hết trong số họ đều chấp nhận mức phí được DN thông báo. Tổng chi phí cho từng thị trường và cơ cấu của phí nhìn chung đều được các doanh nghiệp công khai trong các thông báo tuyển dụng và không có sự khác biệt so với các mức quy định mà cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực này ban hành.

6) Vay vốn trước khi xuất cảnh

Có 1.095 lao động có nhu cầu vay để trang trải mọi chi phí trước khi xuất cảnh, chiếm 66% số lao động phỏng vấn, năm trước con số này là 63%. Trong số này nguồn vay là người thân là 42% (năm trước: 27%) với mức vay bình quân khoảng 46 triệu đồng (năm trước: 50 triệu đồng/Lao động); Vay qua kênh ngân hàng: 30% (năm trước:16%), với mức vay bình quân khoảng 62,5 triệu đồng (năm trước: 64 triệu đồng/Lao động), vay qua cả 2 kênh ngân hàng và người thân là 27% (năm trước: 57%) với mức vay bình quân 62,7 triệu đồng/lao động và 1% phải vay ngoài với mức vay bình quân 78 triệu đồng/ lao động.

Nhu cầu vay vốn phân theo thị trường, kết quả cho thấy, người lao động đi Nhật Bản có nhu cầu vay chiếm 66% (năm trước cũng có

nhu cầu 66%); đi Đài Loan: 66,4% (năm trước là 69%) tổng số lao động đi thị trường này, còn lao động đi các thị trường khác có nhu cầu vay chiếm 49%.

7) Giáo dục định hướng trước khi đi

Các doanh nghiệp được khảo sát đều tuân thủ các quy định về đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động về chương trình cũng như thời lượng đào tạo. Cơ sở vật chất trường lớp được đầu tư khá tốt, đặc biệt các khu đào tạo cho NLD đi Nhật. Cũng như đợt khảo sát năm trước, không ít các doanh nghiệp vẫn duy trì và từng bước đổi mới để thiết lập được môi trường sống và học tập như tại Nhật Bản, Đài Loan. Đội ngũ giáo viên cho NLD nhìn chung đảm bảo chất lượng và có trách nhiệm trong công việc. Hoạt động đào tạo của một số doanh nghiệp đã mang tính chuyên nghiệp như các công ty LOD, HOÀNG LONG CMS, ESHUAI, ADC, AIC, TRANSMINCO, THUẬN THẢO, LETCO, TECHSIMEX, HAI PHONG, TIC, IIG, FUTURELINK, JVNET... đã đem lại hiệu quả cao.

Tổng hợp các phiếu khảo sát người lao động trước xuất cảnh cho thấy hoạt động đào tạo của các doanh nghiệp một số kết quả sau:

- 100% người lao động đều tham gia các khóa đào tạo của doanh nghiệp trước khi xuất cảnh.

- Trong 18 nội dung được hỏi về nội dung đào tạo, giáo dục định hướng như nội dung, điều kiện, thời gian làm việc; tiền lương, chế độ làm việc, phong tục tập quán tại nước đến, về đất nước con người, về các điều cần phòng, tránh, các điều khoản của các loại hợp đồng, về chi phí trước khi đi, bình đẳng giới, quyền lợi của lao động nữ; các khoản khấu trừ tiền lương theo quy định; cách thức chuyển tiền, quy trình khiếu nại.... thì 95% lao động trả lời đã được học, nắm được các nội dung này và 5% còn có một số nội dung chưa nắm được. Trong số này có 3,7% là lao động đào tạo đi Nhật Bản và 19% là lao động trước xuất cảnh đi Đài Loan, Các nội dung người lao động chưa nắm đầy đủ tập trung vào một số vấn đề sau: (i) Các khoản khấu trừ vào lương

theo quy định của nước tiếp nhận như thuế thu nhập, thuế cư trú đối với Nhật Bản, các loại khấu trừ khi tham gia BHXH; (ii) Quy trình khiếu nại của NLD đặc biệt đối với người lao động trước xuất cảnh làm việc tại thị trường Đài Loan và (iii) Những điều người lao động cần phòng ngừa mà chủ yếu là cách phòng chống quấy rối tình dục đối với lao động nữ trong một số tình huống được đặt ra.

Ở các nội dung trên, không nhiều doanh nghiệp xây dựng được kịch bản hoặc các bài tập tình huống để người lao động trao đổi và chủ động giải quyết. Việc lên lớp của giáo viên vẫn duy trì cách dạy truyền thống – giáo viên đứng lớp thuyết trình và học viên ghi chép. Ít lớp học có cách dạy theo nhóm, hoặc áp dụng các phương pháp dạy tích cực tạo lập một không khí thật sự chủ động để người lao động sôi nổi tham gia cho các nội dung này trong quá trình đào tạo người lao động. Thực trạng này đã được Ban giám sát của Hiệp hội góp ý trực tiếp cho lãnh đạo các doanh nghiệp để nhanh chóng khắc phục và bổ sung thêm nội dung trong giáo dục định hướng người lao động.

Hầu hết lao động được hỏi đều hài lòng với chất lượng dịch vụ đào tạo của doanh nghiệp, về đội ngũ giáo viên giảng dạy cũng như cách làm việc của các bộ phận nghiệp vụ công ty trong hướng dẫn thủ tục hồ sơ cho người lao động.

8) Nguyện vọng

Có tới 1.635 lao động, chiếm 98% lao động được khảo sát có nêu nguyện vọng khi ra nước ngoài làm việc. Theo đó:

- Có 45% (tỷ lệ này năm trước là 46%) mong muốn được tăng ca, gia hạn hợp đồng, kiếm được nhiều tiền để trang trải cuộc sống. Lý do kinh tế là một trong các định hướng cơ bản cho việc đi làm việc ở nước ngoài. Ở thị trường Nhật tỷ lệ này là 38% (năm trước: 36%), Đài Loan là 46% (năm trước: 66%), thị trường khác là 69%.

- Mong muốn khi về nước có việc làm có tỷ lệ là 14% (năm trước: 18%), trong đó thị trường

Nhật Bản là 14% (năm trước 21%) và Đài Loan: 18% (năm trước 8%).

- 29% (năm trước: 24%) có nguyện vọng nâng cao tay nghề và ngoại ngữ; tỷ lệ này ở thị trường Nhật Bản chiếm cao nhất là 31% (năm trước: 29%);

- 07% số lao động có nguyện vọng khi về sẽ mở doanh nghiệp riêng và 9% có nguyện vọng làm giáo viên dạy ngoại ngữ trong các doanh nghiệp xuất khẩu lao động. Nguyện vọng này cũng tập trung chủ yếu vào số đi lao động đi thị trường Nhật Bản với tỷ lệ 17% so với tổng số TTS khảo sát đi Nhật Bản.

Tỷ lệ mong muốn nâng cao tay nghề và ngoại ngữ trong quá trình tu nghiệp và làm việc ở nước ngoài và khi về sẽ mở doanh nghiệp riêng hoặc làm giáo viên dạy ngoại ngữ trong các doanh nghiệp xuất khẩu đã được người lao động quan tâm hơn và cũng được các doanh nghiệp nhấn mạnh trong quá trình đào tạo thông qua các buổi giao lưu giữa người lao động thành đạt trở về với người lao động trước xuất cảnh của các doanh nghiệp. Nhìn chung nhiều doanh nghiệp đã làm tốt hoạt động này.

9. Kiến nghị, đề xuất của người lao động

Có 918 lao động chiếm 55% số lao động được hỏi có nêu kiến nghị, đề xuất. Theo đó, 52% (năm trước 14%) đề nghị về chính sách hỗ trợ thêm, kéo dài thời hạn hợp đồng đối với TTS tại Nhật Bản; 11% (năm trước 12%) đề nghị về đào tạo gia tăng thêm giờ thực hành; 6,5% (năm trước 18%) muốn giảm chi phí trước khi đi; 19% (năm trước 24%) kiến nghị đơn giản hơn về thủ tục; 9% (năm trước 7%) hiểu sâu hơn về các điều khoản liên quan tới hợp đồng và 2,5% (năm trước 24%) các đề xuất kiến nghị khác. Các kiến nghị nêu trên cũng đã được thông báo tới từng doanh nghiệp khảo sát để doanh nghiệp bổ sung, làm rõ thêm cho người lao động trong quá trình đào tạo, giáo dục định hướng.

Tóm lại, qua hoạt động này cho thấy các doanh nghiệp vẫn duy trì sự quan tâm tốt hơn đến công tác đào tạo giáo dục định hướng người lao động trước khi đi. Chất lượng đào tạo

cho người lao động tốt hơn, nội dung đào tạo đã gắn với các yêu cầu thị trường, đã có chú ý một số nội dung về đào tạo liên quan đến giới như quyền lợi của người lao động nữ, cách phòng tránh quấy rối tình dục mà trước đây chưa được nhấn mạnh.

Khảo sát cũng cho thấy, doanh nghiệp đã nâng cao chất lượng đào tạo thông qua các hoạt động đầu tư cơ sở vật chất, quan tâm chất lượng đội ngũ giảng viên, chuẩn hóa quy trình đào tạo, thực thi nghiêm túc các quy định về nội dung, chương trình và thời lượng đào tạo đã được quy định. Qua đó chất lượng lao động trước khi đi được cải thiện, người lao động tự tin và chủ động hơn khi sống và làm việc tại môi trường mới, đặc biệt chất lượng lao động đi thị trường Nhật có những thay đổi tích cực hơn và đồng đều trong nhiều doanh nghiệp so với thời gian trước.

Khảo sát nêu trên cho phép nhận diện khái quát hoạt động đào tạo cho người lao động trước xuất cảnh của các doanh nghiệp tham gia thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử COC-VN. Từ đó giúp cho các doanh nghiệp thấy được những mặt tích cực để củng cố phát huy cũng như những hạn chế, thiếu sót để sớm khắc phục với mục tiêu nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn lao động cung ứng, đáp ứng các yêu cầu của từng thị trường tiếp nhận.

1.4 Hoạt động phỏng vấn người lao động trở về

Để đánh giá khách quan chất lượng dịch vụ của DN, Hội đồng đã thu thập kết quả khảo sát lấy ý kiến của NLD đã trở về nước do Cán bộ của Tổng LĐLĐVN và cán bộ Hiệp hội phối hợp thực hiện. Số NLD trở về được khảo sát là 186 (99 nam và 87 nữ) với cơ cấu độ tuổi: Dưới 25 tuổi chiếm 22%, Nhóm 25-30 tuổi: 59% và nhóm trên 30 tuổi: 19%. Họ làm việc tại các thị trường có cơ cấu như sau: Nhật Bản: 133 (72%), Đài Loan: 34 (18%), UAE: 05, Ả rập Xê Út: 03, Malaysia: 02 và các thị trường khác: 09. Như vậy số lao động khảo sát phân bố không đều giữa các thị trường và tập trung vào hai thị trường trọng điểm Nhật

Bản và Đài Loan chiếm 90% tổng số đối tượng được phỏng vấn. Tổng hợp các thông tin khảo sát cho thấy:

- Công việc của người lao động tại nước ngoài có cơ cấu như sau: Công nhân nhà máy chiếm 76%, Xây dựng: 3% và 21% là các ngành nghề khác (Nông nghiệp, Thủy sản, thuyền viên tầu cá...).

- 100% số NLD được hỏi đều tham gia các khóa đào tạo giáo dục định hướng tại doanh nghiệp, tuy nhiên có 96% trong số này có tham gia các kỳ kiểm tra và nhận chứng chỉ đào tạo. Điều quan trọng hầu hết người lao động đều cho rằng hợp đồng ký với chủ sử dụng đều được đảm bảo với các điều khoản được doanh nghiệp phải cử giải thích trước khi đi. Và người lao động đều đã ký hợp đồng với doanh nghiệp, trong số này có tới 87% được ký trước 5 ngày. Do vậy, tình trạng khiếu kiện của người lao động chỉ chiếm gần 2% tập trung vào vấn đề giờ làm thêm còn ít.

- Về thanh lý hợp đồng sau khi về nước: 95% người lao động đã đến doanh nghiệp thanh lý hợp đồng và đều hài lòng với hoạt động này. Trong số này có tới 94% cùng với thanh lý hợp đồng, người lao động đã được doanh nghiệp tư vấn về việc làm. Hầu hết các doanh nghiệp đã quan tâm tới nội dung này và là cơ sở để người lao động gắn bó với doanh nghiệp phái cử. Theo đó, hầu hết người lao động trả lời rằng họ hài lòng với chất lượng dịch vụ của doanh nghiệp phái cử và 98% trong số họ khi trở về đã giới thiệu người thân qua kênh công ty để đi làm việc ở nước ngoài.

Tóm lại, qua hoạt động này cho thấy chất lượng dịch vụ của các công ty phái cử đã được người lao động đánh giá theo hướng tích cực. Tuy nhiên các kết quả trên mới chỉ phản ánh một phần người lao động tại hai thị trường Nhật Bản và Đài Loan, nơi mà trong thời gian qua có sự đầu tư khá tích cực và được giám sát chặt chẽ của cơ quan quản lý nhà nước nên người lao động tại hai thị trường này có được chất lượng dịch vụ khá đồng đều từ các doanh nghiệp phái

cử. Sự phân bố phiếu khảo sát nêu trên có thể chưa phản ánh thật khách quan một số yêu cầu đặt ra, nhất là ở một số thị trường khu vực Trung Đông và Bắc phi với 2 lĩnh vực giúp việc gia đình và lao động xây dựng. Tuy nhiên một điểm khá rõ có thể cần rút kinh nghiệm thêm là cần làm tốt và đầy đủ hơn công tác tư vấn về việc làm cho các lao động về nước để sao cho 100% số lao động được nhận sự hỗ trợ này trong thời gian tới và có được các thông tin về hiệu quả của hoạt động này.

1.5 Tham gia đánh giá của các Sở LĐ-TB&XH

Đã có 14 Sở LĐ-TB&XH thực hiện báo cáo đánh giá hoạt động của các doanh nghiệp tham gia COC-VN. Các đánh giá tập trung vào các nội dung sau: vấn đề tuyển chọn; duy trì thông tin liên lạc với địa phương trong việc bảo vệ người lao động ở nước ngoài; thực hiện chế độ báo cáo theo quy định; một số vi phạm cần khắc phục; kinh nghiệm tốt và một số đề nghị của cơ quan lao động đối với nội dung này.

Nhìn chung các đánh giá của các Sở nêu trên đều cho rằng các doanh nghiệp đều đã tuân thủ các quy định trong tuyển chọn, phối hợp với địa phương trong hoạt động XKLD và thực hiện chế độ báo cáo theo quy định. Tuy nhiên, trong các báo cáo cũng lưu ý một số vấn đề sau:

- Vấn đề duy trì một cách thường xuyên hơn thông tin về kết quả tuyển chọn lao động (số lượng tuyển chọn và số lượng được xuất cảnh tại từng thị trường của lao động địa phương) giữa đơn vị tuyển chọn và địa phương;

- Công tác báo cáo định kỳ đã được cải thiện và được các doanh nghiệp thực hiện tốt hơn.

Một số Sở LĐTB&XH đã có báo cáo có nội dung khá cụ thể với các đánh giá từng doanh nghiệp với mặt được và hạn chế về hoạt động XKLD tại địa phương như báo cáo của Sở: Vĩnh Phúc, Thanh Hóa, Điện Biên, Quảng Trị, Quảng Ngãi, Đồng Nai và Cần Thơ. Tuy nhiên, cũng còn một số Sở, do thay đổi nhân sự lãnh đạo sở, nên chưa thực hiện hợp tác cung cấp thông tin đầy đủ, kịp thời.

II. NHẬN XÉT KẾT QUẢ TRIỂN KHAI

2.1 Mặt tích cực

- Đã triển khai khá đồng bộ các hoạt động trang bị và nâng cao nhận thức cho các đối tượng được chọn để giám sát, đánh giá và cả các lực lượng tham gia cung cấp thông tin để giám sát, đánh giá.

- Đã thu hút được sự tham gia của các cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan thanh kiểm tra ở TW và địa phương, các Ban quản lý lao động Việt Nam ở nước ngoài, Cục quản lý LĐNN và của người lao động vào quá trình thực hiện giám sát, đánh giá. Đặc biệt là Tổng LĐLĐ VN đã tham gia vào việc lấy phiếu phỏng vấn NLD trở về và dự kiểm tra một số lớp đào tạo giáo dục định hướng...

Hội đồng giám sát, đánh giá đã nghiêm túc, tích cực thu thập thông tin, thực hiện đầy đủ quy trình và cơ chế giám sát, đánh giá, khách quan, công bằng trong đánh giá doanh nghiệp.

- Các doanh nghiệp được chọn giám sát, đánh giá đã có những chuyển biến tích cực trong việc hoàn thiện hơn các quy chế hoạt động hướng theo chuẩn mực của Bộ quy tắc ứng xử. Nhiều doanh nghiệp đã không chỉ thụ động chờ Hiệp hội đánh giá, mà chủ động giao nhiệm vụ và tổ chức theo dõi, giám sát đánh giá nội bộ các bộ phận của doanh nghiệp. Nhờ vậy, có tác dụng tốt đến việc chấp hành của cán bộ nhân viên.

- Phần lớn các doanh nghiệp đã có chuyển biến tích cực trong việc chấp hành luật pháp và chế độ báo cáo với cơ quan quản lý nhà nước TW, địa phương, với các Ban quản lý lao động.

- Hội đồng giám sát, đánh giá đã nghiêm túc, tích cực thu thập thông tin, thực hiện đầy đủ quy trình và cơ chế giám sát, đánh giá, khách quan, công bằng trong đánh giá doanh nghiệp.

2.2 Tồn tại, thiếu khuyết

Một số hạn chế của những Doanh nghiệp bị khấu trừ điểm:

- Chưa tuân thủ nghiêm túc Nhóm quy tắc 1- Tuân thủ các quy định của pháp luật, trong đó tập trung vào các sai phạm sau:(i) Đào tạo chưa đủ thời lượng theo quy định cho người lao động trước xuất cảnh: 02 DN;(ii) Chưa niêm yết hoặc chưa báo cáo với cơ quan QLNN về chi nhánh của doanh nghiệp hoạt động XKLD: 02 DN; (iii) Chưa tuân thủ đầy đủ việc ký HĐLĐ với người lao động trước xuất cảnh: 01 DN; (iv) Chưa thông báo công khai, cung cấp đầy đủ các thông tin cho người lao động: 02 DN.

- Chưa tuân thủ đầy đủ Nhóm quy tắc 6 về tổ chức lao động xuất cảnh, theo đó: (i) Chưa đăng ký hợp đồng với một lao động làm việc tại Ả rập Xê Út: 01DN; (ii) Đưa người lao động vượt quá số đăng ký hợp đồng: 01 DN.

- Chưa tuân thủ tốt Nhóm quy tắc 11 về xây dựng quan hệ đối tác, theo đó còn chưa phối hợp trong việc thực hiện các báo cáo định kỳ với các Sở LĐ-TB&XH địa phương tuyển LĐ và báo cáo các Ban quản lý lao động ở nước ngoài nước theo quy định. Thực tế hoạt động này đã cải thiện nhiều so với trước song vẫn còn 04 DN chưa thực thi đầy đủ quy định này .

2.3 Kết quả đánh giá Doanh nghiệp

Bảng 1. Kết quả đánh giá, xếp hạng Doanh nghiệp (Chia theo số DN thực hiện các năm)

Hạng	20 DN năm đầu	47 DN năm thứ 2	66 DN năm thứ 3	86 DN năm thứ 4	106 DN năm thứ 5
6 sao					02 (1,9%)
5 sao	8 (40%)	11 (23,4%)	26 (39%)	37 (43%)	53 (50%)
4 sao	8 (40%)	27 (57,4%)	36 (55%)	41 (47,7%)	46 (43,4%)
3 sao	3 (15%)	09 (19,2%)	04 (6%)	08 (9,3%)	5 (4,7%)
2 sao	1 (5%)	-	-	-	

III MỘT SỐ KINH NGHIỆM

3.1 Việc triển khai thực hiện CoC-VN và giám sát đánh giá kết quả thực hiện cần thu hút sự

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

Bảng 2. Kết quả đánh giá năm thứ 5 (2017)

(Phân theo DN được đánh giá từ năm đầu, năm thứ 2, năm thứ 3, năm thứ tư và năm thứ 5)

Hạng	106 DN	20 DN Năm đầu	26 DN Năm thứ 2	18 DN Năm thứ 3	22 DN Năm thứ 4	20 DN Năm thứ 5
6 sao	02 (1,9%)	02 (10%)	-	-	-	-
5 sao	53 (50%)	12 (60%)	12 (46%)	6 (33,3%)	14 (63,7%)	9 (45%)
4 sao	46 (43,4%)	06 (30%)	13 (50%)	9 (50%)	07 (31,8%)	11 (55%)
3 sao	05 (4,7%)		01 (4%)	3 (16,7%)	01 (4,5%)	-
2 sao	-					-

Bảng 3. So sánh kết quả đánh giá qua 5 năm của 20 DN được đánh giá từ năm đầu

Hạng	Năm đầu	Năm thứ 2	Năm thứ 3	Năm thứ 4	Năm thứ 5
6 sao					2 (10%)
5 sao	8 (40%)	9 (45%)	14 (70%)	12 (60%)	12 (60%)
4 sao	8 (40%)	9 (45%)	05 (25%)	07 (35%)	06 (30%)
3 sao	3 (15%)	2 (10%)	01 (5%)	01 (5%)	-
2 sao	1 (5%)	-	-	-	-

tham gia, phối hợp đồng bộ của Hiệp hội, cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan thanh tra kiểm tra về lao động ở cả TW và địa phương, các Ban quản lý lao động VN ở nước ngoài và các tổ chức xã hội khác.

3.2 Để thực hiện thành công CoC-VN ở mỗi DN, trước hết DN cần trang bị và nâng cao nhận thức cho đội ngũ lãnh đạo chủ chốt và cho toàn thể cán bộ nhân viên của mình về ý nghĩa, nội dung và sự cần thiết phải chủ động thực hiện tốt CoC-VN; Phải phân công lãnh đạo và chuyên viên theo dõi và chỉ đạo kiểm tra việc thực hiện ở các bộ phận của DN; Phải rà lại, bổ sung, hoàn chỉnh các quy chế nội bộ hướng vào thực hiện CoC-VN; Theo dõi, khen thưởng, động viên, nhắc nhở cán bộ nhân viên trong việc thực hiện.

3.3 Tăng cường hoạt động kiểm tra của Thường trực Hội đồng, các thành viên hội đồng để phát hiện mô hình tốt và làm rõ mức độ vi phạm của DN (nếu có). Việc này tiến hành thường xuyên không đợi đến cuối năm, sẽ có tác động tốt và thuận lợi khi chấm điểm.

3.4 Việc thông tin các điển hình tốt từng việc thực hiện ngay sau khi phát hiện và thẩm định, không chờ đến cuối năm, làm như vậy sẽ kịp thời thúc đẩy và hỗ trợ các DN khác cũng làm tốt hơn. Năm 2016 đã chia sẻ kịp thời trên 20 thực tiễn tốt của các DN trong thực hiện CoC-VN.

IV. KẾ HOẠCH GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ COC-VN NĂM 2018

4.1 Mở rộng diện giám sát đánh giá:

Năm thứ 5 sẽ mở rộng diện giám sát đánh giá đến 120 DN, gồm 106 DN cũ và 14 DN mới.

4.2 Trang bị lại kiến thức về CoC-VN và ký thỏa thuận hợp tác với 5 Sở Lao động TBXH về hợp tác cung cấp thông tin, nhận xét đánh giá DN.

4.3 Tổ chức tập huấn cho toàn thể CBNV các DN mới và các DN tập huấn lại do thay đổi nhiều nhân sự về CoC-VN và các công ước quốc tế liên quan đến di cư lao động. Bổ sung thêm nội dung tập huấn về trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới trong di cư lao động.

Việc thực hiện sẽ bắt đầu ngay sau khi hội nghị này, các DN chủ động đăng ký lịch tập huấn và nhu cầu giảng viên để Hiệp hội sắp xếp và theo dõi việc tổ chức của DN.

4.4 Thăm, kiểm tra các lớp đào tạo chuẩn bị cho NLD trước xuất cảnh, lấy phiếu phỏng vấn NLD để đánh giá về chất lượng đào tạo và dịch vụ của 120 DN.

4.5 Hoàn thiện bộ công cụ giám sát, đánh giá và tập huấn, triển khai thực hiện.

4.6 Thỏa thuận để bổ sung thành viên Hội đồng giám sát đánh giá gồm đại diện Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và Vụ Bình đẳng giới Bộ Lao động - TBXH. □

QĐ XẾP HẠNG DOANH NGHIỆP THỰC HIỆN CoC-VN

QUYẾT ĐỊNH

**Xếp hạng doanh nghiệp thực hiện CoC-VN
(Số 10/QĐ-HHXKLĐ, ngày 02-04-2018)**

CHỦ TỊCH HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

- Căn cứ Nghị định 45/2010/NĐ-CP, ngày 21 tháng 4 năm 2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội; Nghị định số 33/2012/NĐ-CP ngày 13 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số Điều của Nghị định số 45/2010/NĐ-CP;

- Căn cứ Điều lệ (sửa đổi, bổ sung) Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam, được phê duyệt tại Quyết định số 172/QĐ-BNV, ngày 17 tháng 3 năm 2015 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;

- Căn cứ các quy định của Bộ quy tắc ứng xử (CoC-VN) và Cơ chế giám sát và đánh giá việc thực hiện CoC-VN của các doanh nghiệp Việt Nam đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- Căn cứ biên bản họp Hội đồng giám sát và đánh giá thực hiện CoC-VN ngày 02 tháng 04 năm 2018;

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Xếp hạng 106 doanh nghiệp được giám sát và đánh giá việc thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử năm thứ 5 (thời gian từ 01 - 01 - 2017 đến 31- 12- 2017) gồm:

02 doanh nghiệp hạng 6 sao; 53 doanh nghiệp hạng 5 sao; 46 doanh nghiệp hạng 4 sao và 5 doanh nghiệp hạng 3 sao (danh sách kèm theo);

Điều 2. Văn phòng Hiệp hội căn cứ kết quả xếp hạng này để cấp Giấy chứng nhận cho từng doanh nghiệp và công bố rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng;

Điều 3. Văn phòng Hiệp hội và các doanh nghiệp có tên trong danh sách xếp hạng chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

CHỦ TỊCH

Nguyễn Lương Trào (đã ký)

Xếp hạng doanh nghiệp thực hiện CoC-VN năm 2017

(Kèm theo Quyết định số 10/QĐ-HHXKLĐ ngày 02 - 4 - 2018 của
Chủ tịch Hiệp hội XKLD Việt Nam VAMAS)

Số TT	Tên Doanh nghiệp	Tên viết tắt
02 Doanh nghiệp xếp hạng 6 sao		
01	Công ty Cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD	LOD
02	Công ty Cổ phần xuất khẩu lao động, thương mại và du lịch	TTLC
53 doanh nghiệp xếp hạng 5 sao		
01	Công ty TNHH Ánh Thái Dương	ADC
02	Công ty TNHH Đào tạo nhân lực Á Châu	AHRE Co Ltd
03	Công ty cổ phần tiến bộ quốc tế	AIC
04	Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ phát triển nguồn nhân lực Long Á Châu	ASIAN DRAGON Jsc
05	Công ty Cổ phần phát triển Dịch vụ CEO	C E O
06	Công ty cổ phần dịch vụ thương mại và xuất khẩu lao động Trường Sơn	COOPIMEX
07	Công ty Cổ phần đầu tư phát triển Xây dựng Đại Việt	DAIVIET IDC
08	Tổng công ty Phát triển phát thanh truyền hình thông tin	EMICO
09	Công ty TNHH Ê Su Hai	ESUHAI CoLtd
10	Công ty TNHH Đào tạo và Khai phát QT nguồn nhân lực	FUTURELINK
11	Tổng công ty Kinh tế kỹ thuật công nghiệp quốc phòng	GAET
12	Công ty cổ phần dịch vụ nhân lực Toàn Cầu	GMAS
13	Công ty TNHH hợp tác lao động quốc tế Hải Việt	HAI VIET INTERNATIONAL
14	Công ty Cổ phần phát triển công nghiệp- xây lắp và thương mại Hà Tĩnh	HAINDECO
15	Công ty cổ phần Cung ứng lao động và Thương mại Hải Phòng	HALASUCO
16	Công ty cổ phần đầu tư tổng hợp Hà Nội	HANIC
17	Công ty Cổ phần Đào tạo và Phát triển công nghệ Hà Nội	HANOI HTD
18	Công ty cổ phần Đầu tư xây dựng và Cung ứng nhân lực Hoàng Long	HOÀNG LONG CMS

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

19	Công ty Cổ phần XNK 3-2 Hòa Bình	HOGAMEX
20	Công ty cổ phần đầu tư thương mại và xây dựng Hải Phong	HAI PHONG
21	Công ty Cổ phần Du lịch IIG	IIG TRAVEL
22	Công ty cổ phần cung ứng nhân lực và thương mại quốc tế	INTERSERCO
23	Công ty CP Thương mại & PT Quốc tế IPM	IPM.,Jsc
24	Công ty CP Thương mại phát triển kỹ thuật và nhân lực quốc tế	JV NET
25	Công ty Cổ phần Tập đoàn JVS	J V S
26	Công ty Cổ Phần Nhân Đạt KESA	KESA.,Jsc
27	Công ty cổ phần Hợp tác lao động và Thương mại	LABCO
28	Công ty TNHH một thành viên đào tạo và cung ứng nhân lực-Hauvi	LETCO
29	Công ty cổ phần xây dựng, thương mại và du lịch Quốc tế Milaco	MILACO
30	Công ty Cổ phần nguồn nhân lực Việt Nam-Thái Bình Dương	MVP
31	Công ty TNHH Nhật Huy Khang	NHHK Co Ltd
32	Công ty cổ phần Xây dựng, Dịch vụ và Hợp tác lao động	OLECO
33	Công ty TNHH Dịch vụ Quốc tế Sài Gòn	SAIGON INSERCO
34	Công ty cổ phần Thủy sản khu vực 1	SEA CO. No 1
35	Công ty Cổ phần cung ứng nhân lực quốc tế và thương mại	SONA
36	Công ty CP Nhân lực Quốc tế SOVILACO	SOVILACO
37	Công ty TNHH Hợp tác lao động và Thương mại Thái Bình	THABILABCO
38	Công ty Cổ phần Đầu tư thương mại Thịnh Long	THINHLONG Corp
39	Công ty cổ phần nhân lực Thuận Thảo	THUAN THAO
40	Công ty Cổ phần Quốc tế TIC	TIC.,Jsc
41	Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại Tạp phẩm Sài Gòn	TOCONTAP SAIGON
42	Công ty CP Xuất khẩu lao động TRACODI	TRACODI
43	Công ty TNHH Thương mại Quốc tế	TRADECO
44	Công ty cổ phần quốc tế Trường gia TMC	TRAMINCO
45	Công ty cổ phần Traum Việt Nam	TRAUM JSC
46	Công ty Cổ phần Quốc tế Trường Hải	TRUONGHAI Corp
47	Công ty Cổ phần nhân lực Việt Tín	VIETTIN HR
48	Công ty CP XNK và hợp tác đầu tư Vilexim	VILEXIM

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

49	Công ty cổ phần nhân lực và thương mại VINACONEX	VINACONEX MEC
50	Công ty cổ phần XNK thương mại hợp tác nhân lực Quốc tế Việt Nam	VINAINCOMEX
51	Công ty cổ phần phát triển nhân lực và thương mại Việt Nam	VINAMEX
52	Công ty Cổ phần xuất nhập khẩu vật tư thiết bị đường sắt	VIRASIMEX
53	Công ty cổ phần phát triển quốc tế Việt Thắng	VTC
	46 Doanh nghiệp xếp hạng 4 sao	
01	Công ty CP Thương mại Quốc tế Bảo Minh	BAOMINH Jsc
02	Công ty Cổ phần Mỹ thuật Trung ương	CERFINAR
03	Công ty cổ phần Thương mại Châu Hưng	CHAU HUNG
04	Công ty Cổ phần Dịch vụ hợp tác quốc tế	CICS
05	Tổng công ty cơ khí xây dựng-Công ty Cổ phần	COMA
06	Công ty cổ phần đầu tư và thương mại CTM	CTM Corp
07	Công ty cổ phần đầu tư và phát triển nguồn nhân lực Đông Anh	DONGANH HURESU
08	Công ty cổ phần xuất khẩu lao động và dịch vụ thương mại Biển Đông	ESTRALA
09	Công ty cổ phần sản xuất kinh doanh dịch vụ và xuất nhập khẩu Quận I	FIMEXCO
10	Công ty TNHH thương mại và nhân lực quốc tế FLC	FLC T&M Co.,
11	Công ty CP Đầu tư và phát triển kinh doanh Toàn cầu	GLODECO
12	Công ty cổ phần bách nghệ Toàn cầu	GLOTECH
13	Trung tâm phát triển việc làm phía nam HITECO-TRAENCO	HITECO
14	Công ty Cổ phần Phát triển nguồn nhân lực Hoàng Long	HOANGLONG Huresu
15	Công ty cổ phần Cung ứng lao động dịch vụ xây dựng thủy lợi	HYCOLASEC
16	Công ty cổ phần phát triển quốc tế IDC	IDC
17	Công ty Cung ứng lao động quốc tế và dịch vụ	INMASCO
18	Công ty Cổ phần ITC Quốc tế	ITC Jsc
19	Công ty Cổ phần Xúc tiến đầu tư MH Việt Nam	MH VIET NAM
20	Công ty Cổ phần đầu tư và HTQT Nam Việt	NAMVIET Inter.
21	Cty Cổ phần Xây dựng và Cung ứng lao động Quốc tế	NIBELC
22	Công ty TNHH vận tải biển và cung ứng nhân lực quốc tế Nosco	NOSCO-IMAST
23	Công ty cổ phần may và xuất khẩu lao động Phú Thọ	PHU THO Co

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

24	Công ty TNHH cung ứng nhân lực và Thương mại quốc tế Sao Việt	SAOVIET INCORES
25	Công ty cổ phần đầu tư thương mại và dịch vụ tổng hợp Hà Nội	SERVICO HANOI
26	Công ty cổ phần SIMCO Sông Đà	SIMCO SDA
27	Công ty cổ phần nhân lực quốc tế và thương mại Sông Hồng	SONGHONG HR
28	Công ty Cổ phần dịch vụ xuất khẩu lao động và chuyên gia	SULECO
29	Công ty CP cung ứng nhân lực và XNK Thiên Ân	TAMAX
30	Công ty TNHH 1 thành viên dịch vụ kỹ thuật và XNK	TECHSIMEX
31	Công ty Cổ phần Dệt may Sài Gòn	TEXGAMEX
32	Công ty TNHH Xây dựng-Sản xuất-Thương mại Trường Giang	TG Co
33	Công Ty CP ĐT & Hợp tác QT Thăng Long	THANGLONG OSC
34	Công ty Cổ phần TOHOKU Sông Đà	THK SongDa
35	Công ty Cổ phần thương mại đầu tư và phát triển nguồn nhân lực Tracimexco	TRACIMEXCO-HRI
36	Công ty Cổ phần ĐT&Cung ứng nhân lực Tràng An	TAMICO
37	Tổng Công ty Đầu tư phát triển hạ tầng đô thị UDIC	UDIC
38	Công ty cổ phần đầu tư Vĩnh Cát	VICA
39	Công ty TNHH Đầu tư và Phát triển nhân lực Vạn Xuân	VICM
40	Công ty CP cung ứng nhân lực và TM VIETCOM	VIETCOM Human
41	Công ty CP Du lịch và Tiếp thị GTVT Việt Nam	VIETRAVEL
42	Công ty Cổ phần Thương mại và cung ứng Việt Lực	VILUTS
43	Công ty cổ phần Vinaconex Sài Gòn	VINACONEX Sg
44	Công ty cổ phần XNK và hợp tác quốc tế Việt Nam	VINAEXIMCO
45	Công ty cổ phần xuất nhập khẩu tổng hợp và chuyển giao công nghệ Việt Nam	VINAGIMEX
46	Tổng công ty thép Việt Nam- CTCP	VNSTEEL
05 Doanh nghiệp xếp hạng 3 sao		
01	Công ty cổ phần xuất nhập khẩu Thái Nguyên	BATIMEX
02	Công ty cổ phần xuất nhập khẩu than Vinacomin	COALIMEX
03	Công ty cổ phần đầu tư phát triển Thăng Long	TLG
04	Chi nhánh xuất khẩu lao động VINAMOTOR	VINAMOTOR
05	Tổng Công ty vận tải thủy- CTCP	VIVASO

CÔNG TY CP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LOD

luôn quán triệt các nguyên tắc của Bộ quy tắc ứng xử trong hoạt động XKLD

CTHDQT- Vũ Công Bình

Trong những năm gần đây Việt Nam được các Quốc gia trên thế giới đánh giá là một trong những đất nước có nguồn nhân lực dồi dào, song song cùng với sự ra đời của Cộng đồng kinh tế ASEAN cũng là bước ngoặt với nhiều cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam chúng ta. Với quyết tâm thực hiện sứ mệnh phát triển nguồn nhân lực, luôn luôn đồng hành cùng với người lao động nhằm xây dựng và phát triển thương hiệu lao động Việt Nam trên thị trường Quốc tế. Trải qua 25 năm phát triển và trưởng thành bằng kinh nghiệm, thời gian và uy tín. Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD trở thành một trong các Doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực cung ứng nguồn nhân lực.

1. Khái quát về Công ty LOD

Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD được thành lập ngày 29/12/1992, với loại hình doanh nghiệp là Công ty cổ phần, lĩnh vực hoạt động chính là đào tạo và cung ứng nhân lực, bất động sản. Là một đơn vị có truyền thống trong lĩnh vực xuất khẩu lao động nhưng bên cạnh đó bất động sản cũng là thế mạnh lĩnh vực được Công ty lựa chọn đầu tư, điển hình như: Dự án khu nhà ở cho cán bộ công chức quận Hoàng Mai và các đối tượng khác, Trường cao đẳng nghề kỹ thuật - công nghệ LOD, Khách sạn Kuretakeso 84 Thợ Nhuộm và một số các công trình đã được hoàn thành khác.

Sơ đồ và cơ cấu tổ chức của Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD đứng đầu là Đại hội đồng cổ đông, hoạt động dưới sự điều hành của Hội đồng quản trị và Ban Giám đốc, bên dưới là các Trung tâm, Chi nhánh và các Phòng ban trực thuộc. Ngoài ra Công ty còn có 2 công ty con là: Công ty TNHH Kỹ thuật Công nghiệp

Daietsu và Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật – Công nghệ LOD.

2. Nhân sự

Cùng với sự quyết tâm cũng như kiên định với mục tiêu và con đường đã chọn, LOD không ngừng hoàn thiện và vận hành hệ thống quản lý chuyên nghiệp, liên tục chuẩn hóa trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ, nhân viên, giáo viên thông qua mời các chuyên gia trong nước và Quốc tế đến làm việc. Hiện nay với đội ngũ nhân sự gồm 225 người trong đó: (Nam 116 người, Nữ 109 người). Trình độ: (Thạc sĩ 06 người; Đại học 140 người; Cao đẳng, trung cấp, kĩ thuật viên 63 người; Thợ lành nghề 16 người). Cán bộ nhân viên, giáo viên, chuyên gia có bề dày kinh nghiệm trong công tác quản lý, điều hành và công tác giảng dạy ngôn ngữ Tiếng Nhật cho ứng viên có nhu cầu đi Thực tập sinh tại Nhật bản đã tạo nên một thương hiệu LOD về đào tạo lao động xuất khẩu hàng đầu của Việt Nam.

3. Cơ sở đào tạo

Trong những năm gần đây, Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD không ngừng đầu tư, hoàn thiện cơ sở vật chất khang trang hiện đại nhằm đáp ứng với các thị trường đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm: Khu Văn phòng làm việc, căn hộ khép kín, khu phòng học, nhà xưởng, khu ký túc xá, khu nhà ăn, siêu thị, khu vui chơi. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo, học tập, ăn, ở, sinh hoạt tại Công ty chuyên nghiệp, chất lượng tạo thành một khối liên hoàn khép kín bao gồm hai cơ sở đào tạo:

+ Cơ sở 1: 924 Bạch Đằng, P. Thanh Lương, Q. Hai Bà Trưng, Hà Nội với diện tích mặt bằng 7000m², gồm 4 khu nhà cao tầng, diện tích

19.000m² xây dựng có sức chứa 1.100 học viên ăn, ở, sinh hoạt cùng thời điểm.

+ Cơ sở 2: Tại khu vực phía nam của Thủ đô, cách trung tâm thành phố khoảng 9.5km, nằm trong quần thể khu đô thị, tổng diện tích mặt bằng 4.000m² với một khu nhà cao 19 tầng có diện tích 28.500m² xây dựng, sức chứa 1.500 học viên ăn, ở, sinh hoạt và học tập cùng thời điểm.

4. Công tác tạo nguồn

Với phương châm “**Giữ vững niềm tin - Phát triển bền vững**”, LOD xác định nguồn nhân lực là vô cùng quan trọng vì vậy luôn luôn lấy người lao động làm trọng tâm. Các ứng viên và gia đình phải hiểu rất rõ về chương trình, các chế độ, quyền lợi trực tiếp khi tham gia. Để người lao động có chi phí xuất cảnh thấp nhất, Công ty luôn đảm bảo công tác tạo nguồn không qua trung gian môi giới giới thiệu. LOD xây dựng một mạng lưới tuyển dụng thông qua thực tập sinh giới thiệu, các Trường và các cơ sở đào tạo nghề, chính quyền, đoàn thể ở các địa phương, tuyển dụng qua trang website trực tuyến, các doanh nghiệp sản xuất, tuyển dụng Thực tập sinh thông qua website của Dolab, Vamas...

Nhờ tạo được uy tín và niềm tin đối với người lao động nên số lượng nguồn thông qua trực tiếp thực tập sinh giới thiệu của Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD chiếm 52% trong tổng số các kênh tạo nguồn. Ngoài ra qua các Trường nghề và Trung tâm giới thiệu việc làm là 30%, địa phương và các doanh nghiệp chiếm 12% còn lại là qua các kênh khác chiếm 6%.

5. Công tác đào tạo

Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD luôn xác định công tác đào tạo mang tính quyết định đến chất lượng Thực tập sinh. Công ty định hướng Đào tạo theo tiêu chuẩn Nhật Bản. Để thực hiện mục đích trên, Công ty LOD đã liên doanh với Công ty OSHIMA thành lập Công ty DAIETSU từ năm 2005.

Cùng với đội ngũ 70 giáo viên có chất lượng (Trong đó có 85 % đạt trình độ tiếng Nhật N1,

N2 và 15 chuyên gia người Nhật Bản). Quán triệt nguyên tắc về Đào tạo COC-VN, đội ngũ giáo viên không ngừng được nâng cao trình độ, ngoài việc được đào tạo tại chỗ còn đi thực tế giao lưu, học tập, nghiên cứu tại Nhật Bản, song song Công ty đặc biệt quan tâm đến các chế độ đãi ngộ dành cho đội ngũ giáo viên và chuyên gia người Nhật Bản.

Chương trình giảng dạy luôn luôn được cập nhật bổ sung cho phù hợp với thực tiễn. Chương trình đào tạo gồm 3 phần:

- + Đào tạo nguồn ứng viên trước khi thi tuyển
- + Đào tạo nguồn ứng viên sau khi trúng tuyển
- + Đào tạo sau khi hoàn thành hợp đồng về nước

Đào tạo nguồn trước khi thi tuyển:

- Căn cứ vào tiêu chuẩn và điều kiện của các đơn hàng, Công ty sẽ kiểm tra, đánh giá và tư vấn cũng như bổ túc tay nghề cho các ứng viên, ngoài ra các ứng viên sẽ được đào tạo các kỹ năng cơ bản cần thiết, tạo sự tự tin nhằm nâng cao chất lượng thi tuyển.

Đào tạo sau khi trúng tuyển:

Sau khi học viên trúng tuyển, LOD sẽ chuyển sang giai đoạn đào tạo có trọng tâm: Đào tạo các bài khóa, các bài hội thoại tiếng Nhật, giáo dục định hướng, phong tục tập quán, pháp luật, văn hóa Nhật Bản...

◆ Đào tạo các kỹ năng mềm:

Từ ngữ chuyên ngành, bổ túc tay nghề theo yêu cầu của xí nghiệp tiếp nhận;

Giảng dạy ODEN giáo dục định hướng Lãnh đạo Công ty trực tiếp giảng dạy.

◆ Thời gian đào tạo:

04 tháng Thực tập sinh sẽ đạt trình độ N5; 06 tháng Thực tập sinh sẽ đạt trình độ N4; và 12 tháng Thực tập sinh đạt trình độ N3.

Đào tạo sau khi về nước

Nhằm giúp Thực tập sinh hòa nhập nhanh với môi trường cũng như cơ hội việc làm tại Việt Nam khi về nước, LOD đã mở các khóa đào tạo ngắn hạn cho Thực tập sinh.

Công tác quản sinh quản lý đào tạo

Công tác Quản sinh quản lý học viên đặc biệt được chú trọng, LOD luôn rèn luyện cho các

em tính kỷ luật, ngăn nắp. Ngoài ra LOD có đội ngũ Quản sinh túc trực 24/7 để giúp cho các em hiểu và sinh hoạt theo văn hóa Nhật Bản.

Công tác quản lý Thực tập sinh

LOD đã đưa được 7.000 thực tập sinh sang Nhật Bản, Số hiện đang quản lý: 3.132 thực tập sinh. LOD luôn lựa chọn các xí nghiệp tiếp nhận có điều kiện sinh hoạt tốt, thu nhập cao, chủ sử dụng đối xử tốt với Thực Tập Sinh. Số nghiệp đoàn đang hợp tác: 39 nghiệp đoàn, xí nghiệp tiếp nhận thực tập sinh tại Nhật Bản hơn 400 xí nghiệp, số nhân viên đại diện đang làm việc tại Nhật bản: 11 người. Theo đó cơ cấu TTS xuất cảnh theo ngành nghề như sau: Cơ khí, kim loại và Hàn: 26%; Chế biến thực phẩm: 20%; Bảo dưỡng và sửa chữa ô tô 17%; Nông nghiệp: 9%; Dệt may: 8%; Chế biến thủy sản: 7%; Xây dựng: 6%; Ngành nghề khác: 7%.

Hoạt động hỗ trợ công tác đào tạo

- Trong quá trình đào tạo học viên, LOD có các hình thức khuyến khích học viên trong quá trình học tập như: tổ chức các cuộc thi hùng biện tiếng Nhật, hỗ trợ cho các em có hoàn cảnh khó khăn, khen thưởng cho các Thực tập sinh đạt kết quả cao trong học tập.

- Mục đích chính là tạo niềm tin đối với người lao động (TTS), tạo uy tín cho Công Ty và có trách nhiệm với xã hội, LOD đã thành lập Ban chăm sóc khách hàng, Trung tâm dịch vụ việc làm, phối hợp cùng với Ban Đại Diện tại Nhật Bản thông báo các cơ hội việc làm cho các Thực Tập Sinh trước khi về nước cũng như tổ chức ngày hội việc làm tại Việt Nam và vinh danh Thực tập sinh có thành tích xuất sắc.

6. Giải quyết việc làm

Vấn đề hậu XKLD cũng đã được Bộ Quy tắc Ứng xử COC-VN nguyên tắc 9- Về nước, tái hòa nhập. Nhận thức được nguyên tắc này, LOD cho rằng, Mục đích chính là tạo niềm tin đối với người lao động (TTS), tạo uy tín cho Công ty và có trách nhiệm với xã hội, LOD đã thành lập Ban chăm sóc khách hàng, Trung tâm dịch vụ việc làm, phối hợp cùng với Ban Đại Diện tại Nhật Bản thông báo các cơ hội việc làm cho các Thực Tập Sinh trước khi về nước cũng như tổ chức

ngày hội việc làm tại Việt Nam và vinh danh Thực tập sinh có thành tích xuất sắc.

LOD đã liên kết với các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp như: Thăng Long 1, Thăng Long 2, Nomura, các khu công nghiệp thuộc địa bàn tỉnh Hải Dương, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc... để giới thiệu, tư vấn cho các TTS thực hiện nguyện vọng sau khi hoàn thành HĐ.

Các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam tuyển chọn thực tập sinh hoàn thành hợp đồng về nước tại Công ty LOD. Công ty: Canon Việt Nam; Hoya Glass Dick Việt Nam II; Honda Việt nam; Arion Electric Việt Nam; Meiko Electronics Vietnam Co., Ltd....*Đến nay LOD đã hỗ trợ giới thiệu việc làm được 65% tổng số Thực Tập Sinh về nước, khoảng 20 % Thực Tập Sinh tự tìm kiếm việc làm, Số còn lại tiếp tục học nâng cao, khởi nghiệp...*

7. Hoạt động khác

Chương trình Điều dưỡng, Hộ lý (EPA) là chương trình hợp tác giữa hai chính phủ Việt Nam – Nhật Bản. Công ty Cổ Phần Phát Triển Nguồn Nhân Lực LOD vinh dự là đơn vị duy nhất tại Việt Nam liên tục 6 năm liền được chọn trong việc hỗ trợ thi tuyển và cung cấp cơ sở vật chất trong quá trình đào tạo cho các ứng viên, hiện nay LOD đã hoàn thành được 05 khóa và đang thực hiện khóa 6, tổng số lượng học viên tham gia chương trình Điều dưỡng, Hộ lý của 6 khóa là 1.200 học viên. Chương trình Điều dưỡng, Hộ lý (EPA) đã được Bộ LĐTBXH, Cục QLLĐNN cũng như chính phủ Nhật Bản đánh giá rất cao.

Trong vòng 5 năm trở lại đây, mặc dù còn nhiều hạn chế nhưng Công ty cổ phần phát triển nguồn nhân lực LOD đã có những tiến triển rõ nét, mạnh mẽ và trở thành địa chỉ tin cậy của các đối tác, các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức trong và ngoài nước và người lao động. Có được những kết quả như vậy là nhờ Công ty LOD luôn thực hiện nghiêm túc và kiên trì Bộ quy tắc ứng xử COC-VN. Việc thực hiện COC-VN đã trở thành ý thức tự giác trong từng Cán bộ nhân viên của Công ty LOD, LOD luôn tin tưởng chắc chắn, nếu thực hiện COC-VN đầy đủ, nghiêm túc, doanh nghiệp sẽ có uy tín, hoạt động hiệu quả và phát triển bền vững. □

Công ty CP quốc tế Trường Gia (TMC)

VẬN DỤNG CÁC NGUYÊN TẮC CỦA BỘ QUY TẮC *trong hoạt động đưa lao động sang Đài Loan*

Vũ Thị Thúy Hằng

Công ty cổ phần Quốc tế Trường Gia TMC, tên viết tắt là Traminco được thành lập từ năm 2011, là hội viên Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam. Công ty bắt đầu thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động từ năm 2013. Đến nay, Công ty Traminco đã đưa gần 6.000 lao động đi làm việc tại các nước và vùng lãnh thổ như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Cộng hòa đảo Sip, Ả Rập Xê Út...

Nhận thức được tầm quan trọng và lợi ích to lớn của Bộ quy tắc ứng xử Coc-Vn, Công ty đã tự nguyện tham gia thực hiện Bộ quy tắc ứng xử Coc-Vn từ năm 2014. Việc triển khai thực hiện CoC-VN được Ban lãnh đạo Công ty coi đây là nhiệm vụ quan trọng, được đưa vào kế hoạch thực hiện của các bộ phận, đơn vị trong Công ty để mục đích của Bộ nguyên tắc này đi vào từng cá nhân, từng phòng ban nghiệp vụ, Trung tâm đào tạo, đạt hiệu quả tối ưu tại Công ty. Đảm bảo tính bền vững, xây dựng uy tín, thương hiệu ngày càng cao cho doanh nghiệp. Để doanh nghiệp chủ động thực hiện tốt hơn các tiêu chuẩn của Xuất khẩu lao động và các tiêu chuẩn lao động Quốc tế.

Nhờ áp dụng bộ Quy tắc ứng xử Coc-Vn từ rất sớm và triệt để nhờ đó Công ty mà đã gặt hái được những thành công đáng kể. Các hoạt động nghiệp vụ của Công ty được thực hiện đúng qui trình, cải thiện các khâu cả về chất và lượng của lao động.

Công ty cũng đã vinh dự được nhận chứng nhận doanh nghiệp hạng 5 sao hai năm liên 2015 và 2016 của Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam.

Để đạt được những thành tựu đó, Công ty Traminco xin chia sẻ một số kinh nghiệm trong hoạt động tuyển chọn, đào tạo và quản lý lao động tại Đài loan như sau:

1. Về công tác tuyển chọn

- Tuyển chọn trực tiếp các ứng viên.

- Công tác tuyển dụng được triển khai với nhiều nội dung mới, với mục tiêu: chăm sóc khách hàng nội địa, Traminco đưa ra một số biện pháp như: Lấy phiếu thăm dò học sinh tất cả các khâu của trung tâm nói riêng và các hoạt động của Công ty nói chung, qua đó tổng hợp đánh giá mức độ hài lòng của học viên, điều chỉnh kịp thời các khâu trong hoạt động nghiệp vụ của mình nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ. Hàng tháng, trực tiếp Tổng Giám đốc gặp gỡ các học viên trong buổi chào cờ, lắng nghe các ý kiến của học sinh, nắm bắt tâm tư nguyện vọng của học sinh và đưa ra các thông tin về các thị trường để học viên nắm bắt các thông tin cần thiết. Tổ chức các buổi gặp gỡ với các gia đình học viên, lắng nghe, chia sẻ và có các biện pháp hỗ trợ các gia đình có hoàn cảnh khó khăn tạo điều cho con em mình được tham gia các đơn hàng theo đúng nguyện vọng. Cán bộ định kỳ có các buổi làm việc trực tiếp tại địa phương với các gia đình để hướng dẫn và đưa ra các thông tin chính xác về các chương trình đưa người lao động đi làm việc tại nước ngoài. Từ các hoạt động này, công tác tuyển dụng đã thu được kết quả khả quan: số lượng người đăng kí tham gia dự tuyển tăng đáng kể, tâm lí các gia đình yên tâm gửi gắm con em mình khi được làm việc trực tiếp làm việc với các cán bộ

của Công ty, hạn chế tình trạng người lao động bị qua các kênh thông tin không chính xác.

- Tuyệt đối không thông qua các kênh trung gian. Minh bạch chi phí và cam kết không thu phí liên quan đến việc tuyển chọn.

- Đặc biệt chú trọng khâu tư vấn cho người lao động.

- Áp dụng mô hình 7 bước riêng biệt cho thị trường này.

2. Về công tác Đào tạo

Tổ chức, quản lý quá trình đào tạo cho người lao động đúng với qui định của Nhà nước, đồng thời bổ sung các kiến thức kỹ năng mềm về thị trường mà người lao động sẽ làm việc. Chương trình gồm các nội dung như sau:

● Đào tạo ngoại ngữ (tiếng Trung): Từ ngữ chuyên môn liên quan đến công việc cụ thể, an toàn lao động, sinh hoạt hàng ngày...

● Các kiến thức cần thiết: Nội dung hợp đồng lao động, pháp luật nước sở tại, phong tục tập quán, các sinh hoạt tại nơi làm việc và KTX...

● Các kiến thức bổ sung: Rèn luyện thể lực, tư vấn về sức khỏe, giới tính. Cung cấp các kiến thức bảo vệ mình trong các điều kiện ở nước ngoài, cung cấp cẩm nang dành cho người lao động tại Đài Loan giúp cho người lao động có những thông tin cơ bản, ...

3. Về công tác quản lý lao động tại nước ngoài

- Đặt các văn phòng đại diện tại Đào Viên, Đài Trung: Ngoài việc tìm kiếm đối tác, đàm phán hợp đồng thì nhiệm vụ chủ yếu là thường xuyên kiểm tra chế độ làm việc (lương, thưởng, điều kiện làm việc, ăn ở, chế độ bảo hiểm cho người lao động).

- Hỗ trợ người lao động trong công việc và làm quen môi trường làm việc mới, giải quyết các vấn đề phát sinh. Cử phiên dịch sang hỗ trợ tháng đầu tiên đối với những nhà máy có 10 lao động trở lên.

- Thường xuyên duy trì liên lạc, nắm bắt thông tin của người lao động và báo cáo về Công ty. Báo cáo và phối hợp với Ban QLLĐ, cơ quan ngoại giao để hỗ trợ người lao động, kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh.

- Hỗ trợ về đời sống tinh thần cho người lao động: Tổ chức thăm hỏi, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của người lao động để kịp thời giải quyết tránh các phát sinh không cần thiết, gửi sách báo tạp chí định kì, tặng quà Tết...

- Các đại diện thường xuyên nhắc nhở nội qui làm việc. nội qui về an toàn lao động, nhắc nhở việc giữ vệ sinh nơi ăn ở, các hành vi nghiêm cấm tại Đài Loan...; Hỗ trợ người lao động về y tế, bệnh viện, các dịch vụ về ngân hàng và chuyển tiền về Việt Nam...

Qua nhiều năm thực hiện, mô hình quản lý mà Công ty Traminco đang áp dụng tương đối thành công và mang lại kết quả tích cực. Người lao động nhanh chóng thích nghi với môi trường làm việc mới, yên tâm làm việc, đặc biệt tỷ lệ người lao động vi phạm hợp đồng, tỷ lệ lao động về nước trước thời hạn giảm rõ rệt. Nhờ đó uy tín Công ty được tăng lên thông qua các đơn hàng lớn, nâng cao hiệu quả của thị trường Đài Loan.

Bên cạnh đó, Công ty cũng gặp một số khó khăn khi áp dụng mô hình quản lý của mình mình, đó là: chi phí đi lại, thuê văn phòng khá tốn kém, khó xin được visa dài hạn cho đại diện...

Mục tiêu và kế hoạch của Traminco trong năm 2018 và những năm tiếp theo là;

- Tiếp tục áp dụng triệt để các nguyên tắc của Coc-Vn vào tất cả các hoạt động của Công ty. Đẩy mạnh công tác giám sát các qui trình đã đề ra để đảm bảo Bộ qui tắc ứng xử thực sự có hiệu quả.

- Nâng cao chất lượng lao động, chất lượng dịch vụ. Mở rộng thị trường và giữ vững thương hiệu công ty trong lĩnh vực này. □

Công ty CP nhân lực quốc tế Sovilaco sau 5 năm triển khai CoC-VN

TGD. Vũ Hồng Oai

Là một trong những doanh nghiệp xuất khẩu lao động đầu tiên triển khai Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN, sau 05 năm thực hiện, Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN đã trở thành tiêu chuẩn đánh giá chất lượng và là chuẩn mực trong hoạt động xuất khẩu lao động của Công ty cổ phần Nhân lực Quốc tế SOVILACO. Mặc dù là bộ công cụ tự nguyện, quy tắc ứng xử CoC-VN đã tác động mạnh mẽ đến hoạt động xuất khẩu lao động, là nền tảng của một quy trình nghiệp vụ khép kín từ khai thác thị trường đến tuyển chọn, đào tạo, quản lý lao động và hỗ trợ lao động sau khi về nước, thể hiện sự chuyên nghiệp và đảm bảo hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động.

1. Công tác tạo nguồn, hỗ trợ người lao động trong quá trình đăng ký đi làm việc ở nước ngoài

Được xác định là khâu quan trọng, có ý nghĩa then chốt trong toàn bộ quá trình xuất khẩu lao động và cũng là khâu khó khăn nhất. Thực hiện tốt khâu tuyển chọn lao động, tạo được nguồn lao động chất lượng cao và phong phú giúp Công ty có được lợi thế trong quá trình đàm phán, thương thảo với các đối tác nước ngoài từ đó tạo được nhiều đơn hàng tốt. Việc áp dụng CoC-VN giúp Công ty kiểm soát được chi phí của người lao động; tăng khả năng tuyển chọn được lao động có chất lượng tốt với thời gian nhanh nhất có thể; tuân thủ nghiêm quy định pháp luật về hoạt động xuất khẩu lao động, giảm thiểu các khâu trung gian.

Để làm được điều đó, Công ty luôn gắn kết, phối hợp cùng địa phương (từ các Sở LĐTBXH, Trung tâm GTVL tỉnh đến chính quyền cơ sở), Ban quản lý các KCN, KCX đẩy mạnh công tác tuyên truyền đến người lao động các thông tin về chủ trương, chính sách của Đảng, các quy định của pháp luật về công tác xuất khẩu lao động, về thị

trường lao động... cùng tham gia giám sát việc tuyển chọn lao động, giới thiệu những người lao động có nhân thân rõ ràng, phẩm chất đạo đức tốt, xuất thân từ những gia đình chấp hành tốt chủ trương của Đảng và pháp luật của Nhà nước, hỗ trợ người lao động vay vốn và tạo điều kiện thuận lợi trong việc làm các thủ tục cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Chú trọng, ưu tiên tuyển nguồn nhân lực có trình độ tay nghề tham gia xuất khẩu lao động, trước hết từ các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở đào tạo nghề có chất lượng cao phục vụ cho xuất khẩu lao động. Một định hướng mới trong năm 2017 của công ty là thăm dò, nghiên cứu, phối hợp với các doanh nghiệp FDI, vừa có nhà máy tại Việt Nam vừa có nhà máy tại nước sở tại, để tuyển dụng lao động kỹ thuật đang làm việc tại các doanh nghiệp này, có mong muốn đi nước ngoài để nâng cao thu nhập và tay nghề (cho những đơn hàng phù hợp với tay nghề của họ), sau khi hết hạn hợp đồng sẽ quay trở lại nơi làm việc trước đó. Có được các kênh tuyển dụng này, Công ty sẽ dễ dàng và chủ động trong khả năng “lựa chọn” đối tác và có thể yêu cầu đối tác “cùng chia sẻ, tham gia chi trả” các chi phí trước khi xuất cảnh với người lao động.

2. Đối với công tác đào tạo giáo dục định hướng cho người lao động

Công ty có cơ sở đào tạo là Trường TCN Nhân lực Quốc tế với đội ngũ giáo viên có trách nhiệm và giỏi nghề, cơ sở vật chất được đầu tư bài bản, việc áp dụng CoC-VN giúp Công ty tuân thủ chặt các quy định đào tạo, giáo dục định hướng cho lao động trước khi bay về nội dung, thời lượng đào tạo... Luôn cập nhật, bổ sung thêm các nội dung giáo dục định hướng thiết thực, bằng các dẫn chứng thực tế, cụ thể làm cho người lao động hiểu rõ tác hại của việc bỏ trốn. Đổi mới phương pháp giảng dạy cho phù hợp với từng đối tượng cho lao động, tạo được sự hứng thú cho lao động.

Tăng cường giáo viên nước tiếp nhận lao động trong công tác đào tạo tiếng đồng thời gia tăng thời lượng đào tạo về ATLĐ, vệ sinh công nghiệp, rèn luyện thể chất và tác phong công nghiệp. Phối hợp, liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín để bồi dưỡng, bổ túc tay nghề đối với lao động có nghề, đồng thời tạo điều kiện cho các em được tham quan các cơ sở sản xuất có vốn đầu tư của nước mà các em sẽ đến làm việc để tìm hiểu, làm quen môi trường, tác phong làm việc mỗi khi có thể. Tổ chức hoạt động ngoại khóa, như trong dịp Lễ 30/4 - 01/5, tổ chức cho các lao động tham quan Dinh Thống Nhất, Bảo tàng chứng tích chiến tranh để giáo dục truyền thống, nâng cao ý thức tự hào dân tộc. Với những thực tập sinh Nhật Bản, công ty khuyến khích và tạo điều kiện cho các bạn tham gia các thi năng lực Nhật ngữ.

Trong năm 2017, Công ty đã đầu tư xây dựng khu ký túc xá khép kín đầy đủ tiện nghi tại ngay Trường TCN Nhân lực Quốc tế với quy mô 80 giường. Ngoài ra, công ty còn liên kết với một số cơ sở may, xí nghiệp để cho lao động vừa thực tập nâng cao tay nghề vừa có thu nhập trong thời gian đào tạo.

Cũng trong năm 2017, công ty đã tổ chức miễn phí 03 lớp đào tạo nguồn cho 100 lao động các tỉnh từ miền Trung trở vào trước khi tham gia dự tuyển, phỏng vấn với kinh phí khoảng 350 triệu đồng.

3. Công tác quản lý lao động ở nước ngoài và hỗ trợ lao động sau khi về nước

Công tác quản lý lao động ở nước ngoài sẽ giúp Công ty tạo được cầu nối tin cậy giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, kịp thời tham gia cùng các bên xử lý các phát sinh. Thực hiện CoC-VN giúp Công ty: giám sát chủ sử dụng lao động nước ngoài và người lao động trong thời gian thực hiện hợp đồng; đảm bảo cho các bên tuân thủ các cam kết đã ký; kịp thời cảnh báo, nhắc nhở các bên ngay khi có những dấu hiệu vi phạm hợp đồng, tránh để xảy ra những phát sinh dẫn đến tranh chấp.

Để làm được điều đó Công ty thực hiện:

- Tạo nhiều kênh thông tin liên lạc thường xuyên, với nhiều hình thức khác nhau, giữa Công ty với các đối tác; giữa Công ty với người lao động ở nước ngoài và thân nhân của họ ở trong nước. Tạo sự thuận tiện nhất cho họ trong quá trình giao dịch, thông tin với Công ty.

- Phân công cán bộ chuyên trách quản lý trong và ngoài nước có trách nhiệm tiếp nhận mọi thông tin phản hồi của các bên, hỗ trợ giải quyết các thắc mắc, các yêu cầu đề nghị. Kịp thời báo cáo lãnh đạo Công ty khi có phát sinh và đề xuất biện pháp xử lý, kể cả việc cử cán bộ sang công tác ngắn hạn để giải quyết phát sinh.

- Giữ mối liên hệ chặt chẽ với Ban quản lý lao động tại các thị trường cũng như cơ quan đại diện ngoại giao ở nước ngoài để cùng quản lý và phối hợp xử lý khi có phát sinh.

Công tác hỗ trợ lao động hoàn thành hợp đồng về nước là khâu cuối trong chu trình xuất khẩu lao động. Trên cơ sở tư vấn sàng lọc phân loại, như: lao động muốn tiếp tục ra nước ngoài làm việc, lao động muốn tìm việc trong nước, lao động muốn tự lập nghiệp... từ đó có phương pháp tiếp cận và hỗ trợ phù hợp. Công ty khuyến khích lao động hoàn thành hợp đồng trở về nước tham gia tái đào tạo, bổ sung kiến thức trên cơ sở nền tảng vốn ngoại ngữ và tay nghề mà người lao động đã có sau quá trình lao động, làm việc ở nước ngoài, sau đó giới thiệu cho vào làm việc các doanh nghiệp tại các khu chế xuất, khu công nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Năm 2017, công ty đã tổ chức lễ tuyên dương các lao động thuyền viên đánh cá gần bờ Hàn Quốc hoàn thành tốt hợp đồng trở về nước và phần quà bằng tiền mặt và hiện vật tương đương 01 triệu đồng/người để khích lệ tinh thần. Ngoài ra, với những lao động này khi tiếp tục được tái tuyển dụng sang Hàn Quốc làm việc sẽ được công ty miễn giảm 500USD phí dịch vụ, đồng thời được ưu tiên giới thiệu một người thân tham gia ứng tuyển.

Việc áp dụng triệt để Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN, cũng giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác xuất khẩu lao động, ngày càng chuyên nghiệp và bài bản hơn về nghiệp vụ xuất khẩu lao động, đồng thời có những kiến thức, kỹ năng và hiểu biết tốt về pháp luật và các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về xuất khẩu lao động. Cùng với các hội viên trong Hiệp hội xây dựng một cơ chế phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau từ khâu khai thác thị trường, tuyển chọn lao động đến quản lý lao động ở nước ngoài. □

Thịnh Long Group: TẠO DỰNG UY TÍN BẰNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN LAO ĐỘNG XUẤT KHẨU

TGD. Trần Thị Thu Hương

Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại Thịnh Long (Thịnh Long Group) là doanh nghiệp hoạt động đa ngành, đa lĩnh vực bao gồm: Xuất khẩu Lao động (XKLĐ), Tư vấn Du học nước ngoài, Thương mại và Du lịch, Kinh doanh Bất động sản, Cung ứng Nhân lực chất lượng cao... Trong đó, XKLĐ là trọng tâm và cũng là thế mạnh của Thịnh Long Group.

CHẤT LƯỢNG NGUỒN LAO ĐỘNG LÀ YẾU TỐ THEN CHỐT

Từ thực tiễn nhiều năm điều hành hoạt động XKLĐ của Công ty Thịnh Long cho rằng "Các thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam ngày càng khắt khe hơn trong việc yêu cầu và tuyển chọn lao động tay nghề, chất lượng cao, nhất là các thị trường có mức lương khá cao như Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc, Đức...".

Như vậy, người lao động muốn ra nước ngoài làm việc, ngoài sức khỏe còn phải trang bị cho mình chuyên môn nghề nghiệp vững chắc và ngoại ngữ để thuận lợi cho giao tiếp và công việc. Có một thực tế là lao động trình độ cao hiện lại yếu tin học và ngoại ngữ, thiếu những công cụ cơ bản để làm việc đã ảnh hưởng rất lớn đến khả năng làm việc độc lập và nâng cao năng suất. Điều này dẫn đến việc dù nguồn cử nhân trong nước nhiều nhưng lại chưa đáp ứng được nhu cầu lao động chất lượng cao của thị trường ngoài nước. Do đó, nếu muốn xuất khẩu lao động với nhóm này, cần thực hiện đào tạo tăng cường về ngoại ngữ và kỹ năng mềm.

Dự báo, nhu cầu lao động có chuyên môn cao tại nhiều nước trong thời gian tới là rất lớn, điều quan trọng với Việt Nam là phải chuẩn bị tốt nguồn nhân lực để sẵn sàng đáp ứng nhu

cầu cạnh tranh quốc tế trong điều kiện hội nhập. Điều này đòi hỏi phải có những giải pháp nâng cao chất lượng lao động trình độ cao và đẩy mạnh việc xuất khẩu lao động chất lượng cao hiện nay.

Chất lượng lao động chính là yếu tố then chốt quyết định sự phát triển bền vững của công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài. Do đó, Công ty Thịnh Long đã xây dựng nội dung, chương trình đào tạo nghề và ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu về kỹ năng nghề, ngoại ngữ của đối tác nước ngoài cũng như dành ưu tiên đầu tư vốn, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên trình độ cao để phục vụ cho xuất khẩu lao động.

Dạy ngoại ngữ: Giáo viên người bản địa

Hiện nay tất cả lao động đều được đào tạo tại Trung tâm đào tạo của Công ty với nội dung đào tạo đa dạng, phù hợp với khả năng của học viên cũng như đáp ứng được yêu cầu của phía đối tác..

Toàn bộ học viên các thị trường Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan đều học tập trung tại trung tâm đào tạo của công ty, phân lớp số lượng từ 20-25 học viên theo trình độ, khả năng cũng như tiến độ hồ sơ của học viên. Trong đó giáo trình tiếng, giáo trình định hướng và giáo trình chuyên ngành được đào tạo cơ bản theo giáo trình do Cục quản lý lao động ngoài nước biên soạn. Ngoài ra, đội ngũ giáo viên thuộc TTĐT của công ty có biên soạn thêm một số giáo trình nâng cao để phù hợp với thực tiễn đào tạo cũng như với năng lực, trình độ của học viên.

Học viên được xem clip, xem phim liên quan đến chương trình học để nâng cao trình độ nghe hiểu. Cuối tuần đều có bài kiểm tra viết và thi nói. Đánh giá học viên cuối tuần để có điều chỉnh theo nhận thức của học viên. Những học viên khá giỏi ưu tiên tiến cử đơn hàng. Học viên yếu kém thì bố trí giáo viên dạy tăng cường để nâng cao trình độ.

Đặc biệt, trong thời gian đào tạo tiếng và nghề tại trung tâm đào tạo, học viên được học hỏi, đào tạo, rèn luyện tác phong làm việc, phong tục tập quán theo chuẩn quy định của từng thị trường.

Ngoài giáo viên người Việt có kinh nghiệm làm việc lâu dài tại nước ngoài, học viên còn được học tập và trải nghiệm với giáo viên người bản địa. Đặc biệt đối với thị trường Nhật Bản – là thị trường có yêu cầu cao đối với người lao động cả về trình độ kỹ năng và năng lực tiếng. Học viên được làm quen, giao tiếp với người bản ngữ nhằm tăng thêm phản xạ ngôn ngữ, phát âm chuẩn và đặc biệt tạo được phong thái tự tin của học viên khi tiếp xúc với người nước ngoài, có thể hiểu rõ phong tục tập quán, các vấn đề về pháp luật.

Các lớp học của trung tâm đào tạo đều được lắp đặt các trang thiết bị hiện đại như máy chiếu, loa đài, máy tính xách tay, tranh ảnh giáo cụ trực quan để hỗ trợ tối đa trong việc giảng dạy và học tập của giáo viên, học viên. Học viên được tiếp xúc với ngôn ngữ hàng ngày, hàng giờ thông qua việc nghe loa đài. Trung tâm đào tạo phát loa chương trình đào tạo tiếng với nội dung đa dạng đến từng phòng học, kí túc xá. Chương trình phát thanh được phát vào các thời điểm không phải giờ học chính khóa như: Khi vừa thức dậy, thời gian giải lao, thời gian nghỉ ngơi trước khi đi ngủ,... Nội dung phát thanh không chỉ là những bài học khô cứng, đội ngũ cán bộ giáo viên không ngừng đổi mới, thay đổi nội dung chương trình như: Bài hát, mẫu câu hội thoại hàng ngày, bản tin, thời

tiết, từ vựng,... Nhằm tạo cho học viên một môi trường học tập tốt nhất.

Ngoài việc chú trọng trong việc đào tạo tiếng cho người lao động, Trung tâm đào tạo công ty còn tập trung đào tạo về kỹ năng, tác phong, lễ nghi theo chuẩn từng thị trường. Đối với học viên mới, chưa nắm được các quy định đều được Quản sinh trung tâm nhắc nhở, hướng dẫn tận tình.

100% học viên phải tuân thủ tác phong chào hỏi lễ nghi chuẩn chỉnh như người Nhật. Gặp bất kể khách hay cán bộ, học viên đều cúi đầu chào bằng tiếng thị trường mà mình đang học.

Đào tạo nghề theo thực tế làm việc

Hiện nay các 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 có các lớp đào tạo nghề: Lớp học thực hành may với hệ thống máy may hiện đại và đội ngũ giáo viên dày dặn kinh nghiệm trong nghề, giúp học viên làm quen và làm chủ được các tính năng của máy móc, nâng cao trình độ tay nghề.

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.

Các lớp thực hành nghề hàn, cơ khí, CNC... Hiện tại công ty đang liên kết với 1 số xưởng gia công và các trường nghề để đưa học viên đi học nghề và thực hành nghề.

Giáo dục định hướng theo yêu cầu từng thị trường

Tại Công ty Thịnh Long, Trung tâm đào tạo có giáo trình riêng do các giáo viên đã đi thực tế tại nước địa bàn biên soạn, có đầy đủ tranh ảnh và clip minh họa, có ý kiến của các học viên đã đi về đóng góp.

Theo đó, tăng cường giáo dục cho học viên nắm kỹ được các nội dung chính về giáo dục định hướng như: Tiền lương và các khoản khấu trừ; luật pháp cơ bản của nước sở tại; các quy định xử phạt trong nhà máy công xưởng cũng như môi trường làm việc; những điều cần chú ý khi nhập cảnh nước sở tại v.v...

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.

Giáo dục định hướng theo từng thị trường

Thị trường Nhật Bản: 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...

Thị trường Hàn Quốc: Chủ yếu là lao động thuyền viên nên tập trung định hướng về quy tắc làm việc trên tàu cá xa bờ, gần bờ, về thái độ sống cũng như việc tuân thủ quy định làm việc trên tàu như không uống rượu v.v...

Thị trường Đài Loan: Có cả lao động về công xưởng, hộ lý và giúp việc nên giáo dục định hướng phải có giáo trình riêng theo từng ngành nghề. Đối với công nhân nhà máy đều phải hướng dẫn tuân thủ nội quy làm việc trong nhà xưởng, giờ giấc làm việc, cách sử dụng các trang thiết bị máy móc cũng như các dụng cụ làm việc được trang bị. Đối với hộ lý thì phải định hướng tuyên truyền thái độ làm việc tại bệnh viện, thái độ với bệnh nhân, đạo đức làm việc trong viện dưỡng lão, cũng như thời gian làm việc đặc thù trong bệnh viện (12 tiếng/ngày). Đối với lao động giúp việc thì nâng cao ý thức về làm việc tại gia đình nhà chủ, phải thật thà, chăm chỉ, chịu khó. Thời gian làm việc cũng đặc thù (ăn ngủ tại gia đình nhà chủ).

Đầu tư cơ sở vật chất – nâng cao chất lượng giáo viên

Công ty Thịnh Long đã trang bị đầy đủ những trang thiết bị, giáo cụ hiện đại để hỗ trợ

tối đa công tác giảng dạy. Mỗi lớp đều được trang bị máy chiếu, laptop, loa đài... để phục vụ việc giảng dạy, trình chiếu qua slide. Môi trường đào tạo hiện đại, sạch đẹp, góp phần giúp học viên yên tâm học tập.

Khu ký túc xá của học viên nam, nữ sinh hoạt khu vực riêng biệt. Trong phòng ở của học viên được trang bị giường cá nhân, tủ đựng đồ cá nhân, giá để giày, dép, cốc... Tác phong và quy định của học viên ở tại ký túc xá được hướng dẫn rèn luyện theo cách sống trong quân đội, từng cách gấp chăn màn, tự sắp xếp đồ dùng cá nhân. Nếu học viên nào chưa sắp xếp đồ dùng đúng vị trí sẽ có đội 5 S TTĐT nhắc nhở, chấn chỉnh.

Về đội ngũ giáo viên: Giàu kinh nghiệm, 90% giáo viên đều có thời gian đi làm việc, công tác tại nước bản địa, 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.

Song song với việc đào tạo tiếng, TTĐT Thịnh Long cũng luôn chú trọng đến việc rèn luyện thể lực cho các học viên để đảm bảo được sức khỏe cũng như những yêu cầu khắt khe của các đơn hàng. Theo thời gian biểu của trung tâm đào tạo, buổi sáng 05h30 thức dậy toàn bộ học viên sẽ di chuyển vào sân tập thể dục vận động chào ngày mới. Bên cạnh đó vào các giờ ra chơi, học viên cũng được tập thể dục tại lớp vào 1 số khung giờ để tránh nhàm chán và đồng thời tăng cường thể lực.

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.

Mọi hoạt động trên nhằm hướng tới đảm bảo chất lượng nguồn chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài có thể đáp ứng tốt nhất yêu cầu của mọi thị trường và cũng là những gì công ty Thịnh Long nhận thức sâu sắc Nguyên tắc COC-VN trong hoạt động này. □

Nhân lực Á Châu

Những bước chuyển mình cùng với CoC-VN

PGĐ. Nguyễn Thị Thúy Hà

Công ty TNHH Đào tạo Nhân lực Á Châu là đơn vị xuất khẩu lao động được cấp phép hoạt động từ năm 2015 theo giấy phép số 473/BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh xã hội cấp. Kể từ khi thành lập, Công ty TNHH Đào tạo Nhân lực Á Châu đã có những nỗ lực vươn lên để khẳng định uy tín và vị thế trên thị trường, năm 2015 xuất cảnh 102 TTS, năm 2016 xuất cảnh 269 TTS, năm 2017 xuất cảnh gần 350 TTS. Một trong những khía cạnh quan trọng của Công ty luôn được đề cao và tập trung mọi nỗ lực đó là: xây dựng đội ngũ nhân viên có trình độ, cơ sở đào tạo ổn định để trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng cần thiết cho TTS trước khi sang thực tập và làm việc tại Nhật. Công ty luôn tâm niệm thành công của TTS là chìa khóa để mở ra cánh cửa hợp tác vững bền giữa 2 nước Việt Nam – Nhật Bản.

● Về cơ sở vật chất

Hiện nay, hệ thống cơ sở vật chất phục vụ đào tạo của Công ty là tòa nhà 7 tầng đặt tại Khu Công nghệ cao Láng Hòa Lạc (xã Phú Cát, Huyện Quốc Oai, Hà Nội) có 20 phòng học, phòng thực hành với thiết bị giảng dạy chuyên nghiệp có thể đào tạo lên đến 200 học viên/tháng. Công ty cũng có khu ký túc xá riêng cho nam và nữ, khu vực bếp ăn khép kín, sạch sẽ theo tiêu chuẩn bếp ăn công nghiệp vệ sinh an toàn thực phẩm, có sân thể thao (bóng đá, bóng chuyền, cầu lông...) phù hợp cho nhu cầu sinh hoạt, tăng cường thể lực, nâng cao sức khỏe của Thực tập sinh.

● Đội ngũ giáo viên giàu kinh nghiệm, tiếp cận phương pháp giảng dạy mới

Với đội ngũ giáo viên ngoại ngữ có trình độ từ N2 trở lên, giàu kinh nghiệm trong việc giảng dạy người lao động đi làm việc ở nước ngoài, Công ty sử dụng giáo trình kỹ lưỡng, có phân loại để phù hợp nhất đối với từng đối tượng đi lao động, giúp người lao động dễ dàng làm

quen với ngoại ngữ mới và nắm được cơ bản ngôn ngữ tại địa phương sẽ đi làm việc. TTS sẽ trải qua 5 bài kiểm tra tiếng Nhật trước khi đủ điều kiện để xuất cảnh. Mỗi bài các bạn phải đạt 80/100 điểm thì mới được xếp loại đạt, trường hợp chưa đạt thì các bạn sẽ phải học và kiểm tra lại. Kết quả học tập và ý thức học tập của mỗi TTS được các giáo viên tổng hợp bằng file mềm và gửi thông tin hàng tháng cho Nghiệp đoàn và Công ty tiếp nhận của các bạn nhằm cập nhật thông tin và phối hợp kịp thời trong công tác tuyển chọn NLD.

Đối với các bạn học yếu hơn luôn được giáo viên chủ nhiệm phụ đạo thêm vào các giờ thể dục buổi chiều: 4h30 – 5h00 để giúp các bạn tiến bộ và đuổi kịp trình độ lớp. Hàng tối, TTS có giờ lên lớp tự học từ 7h30 đến 9h00. Các bạn luôn thấy hứng thú với việc học tiếng Nhật mà không bị áp lực bởi các thầy cô rất nhiệt tình, tận tâm với học viên. Việc Công ty có khu nhà ở cho giáo viên liền kề với KTX của TTS là một lợi thế cho việc trao đổi, trau dồi tiếng Nhật vì TTS luôn cảm thấy được các thầy cô đồng hành mọi lúc, mọi nơi trong suốt thời gian học tập chờ xuất cảnh.

Công ty cũng thường xuyên phát động các đợt thi đua học tập nhân các ngày lễ của đất nước nhằm khích lệ tinh thần học tập của các bạn TTS. Tại các đợt phát động, Công ty sẽ trao 1-2 suất học bổng và tặng giấy khen cho các bạn có thành tích tốt trong học tập và rèn luyện ý thức. Hoạt động này luôn được các bạn TTS hưởng ứng và quyết tâm đạt thành tích cao.

● Bám sát nội dung và chủ động bổ sung các kiến thức thiết thực trong giáo dục định hướng cho người lao động

Công ty cũng luôn chú trọng bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động: Trong thời

(Xem tiếp trang 29)

CÓ GẦN 50.000 LAO ĐỘNG VN ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI *trong 5 tháng đầu năm 2018*

Minh Tâm

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong năm tháng đầu năm 2018 có 48.331 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng gần 9% so với 5 tháng đầu năm 2017. Riêng trong tháng 5, các doanh nghiệp đã cung ứng được 11.341 lao động, tăng 10,62% so với tháng 04 liền kề.

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

1. Khu vực Đông Bắc Á

Số lao động đi làm việc tại khu vực Đông Bắc Á là 45.418 người, chiếm tỷ trọng 94,00% tổng số đưa đi, tăng 9,20% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan: 25.212 người, tăng 15,97% so với cùng kỳ năm trước. Quy mô lao động đi làm việc tại Đài Loan vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất so với các thị trường khác với tỷ trọng là 55,49% số lao động đưa đi trong khu vực này và 52,17% so với tổng số lao động đưa đi trong 5 tháng đầu năm 2018.

Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 5.042 người. Riêng tháng 05 Đài Loan tiếp nhận 6.180 người, tăng 0,27% so với tháng 04 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 17.417 người, giảm 0,21% so với số lượng cung ứng cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng các doanh nghiệp cung ứng được 3.483 người. Trong tháng 05 con số này là 3.453 người. Điều lưu ý, tổng số nữ đi làm việc tại thị trường này gần tương đương với số nữ đi làm việc tại Đài Loan với quy mô trên 7.800 người trong 5 tháng qua.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: 2.708 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 541 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN tăng 17,68% so với cùng kỳ năm trước. Trong tháng 5 con số này là 944 người.

Lao động đi làm việc tại Macao: 77 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 15 người, giảm 64,67% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 05, Macao tiếp nhận 06 người.

2. Khu vực Đông nam Á

Có 485 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 1,00% tổng số lao động đưa đi. Trong đó lao động sang làm việc tại Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 419 người, chiếm 86,39% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 14,14% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 84 lao động. Và Singapor tiếp nhận 57 người, Lào: 9 người.

3. Khu vực Trung Đông và Châu Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 1.128 lao động, chiếm 2,33% tổng số lao động đưa đi, giảm 30,49% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong 5 tháng đầu năm các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho ba thị trường, đó là: Ả Rập Xê-Út: 862 người, giảm 41,36% so với cùng kỳ năm trước, Qatar: 61 người, tăng gần gấp 2 lần so với cùng kỳ năm trước và Kuwait: 205 người.

Số lao động đi làm việc tại các nước Châu Phi là 539 người, chiếm 1,14% tổng số lao động đưa đi, tăng 68,96% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, chỉ có 1 thị trường tiếp nhận lao động, đó là: Algieri: 539 người, tăng gần 70% so với cùng kỳ năm trước.

4. Các khu vực khác

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 740 người, chiếm 1,53% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Thổ Nhĩ Kỳ: tiếp nhận 36 người, Rumani: 527 người, Hoa Kỳ: 13 người, Italia: 18 người và CH Síp: 38 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 17.702 người, chiếm 36,63% tổng

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

số lao động đưa đi, tăng 7,18% so với cùng kỳ năm trước.

Nếu trong 5 tháng đầu năm có 22 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì chỉ có 3 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc

Tóm lại trong 5 tháng đầu năm 2018, sự vận động của thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam cũng như thực trạng thị trường của Quý I năm nay, đó là các 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 **90%** tổng số lao động đi trong năm tháng qua. Đặc biệt so với năm tháng cùng kỳ năm trước thì quy mô cung ứng lao động sang Đài Loan tiếp tục gia tăng và giảm không đáng kể ở thị trường Nhật Bản và có sự suy giảm đáng kể quy mô lao động sang thị trường Malaysia và một số nước tại khu vực Trung Đông (UAE, Ả Rập Xê Út) - đây 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. □

NHÂN LỰC CHÂU Á...

(Tiếp theo trang 27)

gian tập trung đào tạo, học viên được tìm hiểu, nâng cao hiểu biết về: phong tục, tập quán, truyền thống, luật pháp của Nhật Bản, các quy định về Luật giao thông, vấn đề di trú; các nội quy quy định của Công ty tiếp nhận lao động, các vấn đề về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, các điều khoản ghi trong hợp đồng lao động được ký kết bởi người lao động và chủ sử dụng lao động. Sau từng nội dung bài giảng, người lao động đều phải viết bài thu hoạch, mục đích để nắm vững, thấu hiểu, tự tin thực hiện tốt khi ra nước ngoài làm việc. Đặc biệt đội ngũ giáo viên của Công ty đa phần là người đã có kinh nghiệm trực tiếp làm việc tại nước ngoài, nắm được phương thức sử dụng các trang thiết bị cũng như môi trường làm việc của các đối tác. Vì vậy, Công ty có thể giúp người lao động có nền tảng kiến thức thực tiễn tốt nhất trong các công việc sẽ lao động ở Nhật Bản.

Để nâng cao được chất lượng đội ngũ giáo viên, Công ty thường xuyên có các bài giảng và kiểm tra đánh giá trình độ giáo viên. Cứ 1 tháng 2 lần, thầy giáo Nhật cũng là Hiệu trưởng của trường sẽ ra để và tổ chức kiểm tra. Các đề bài dựa trên trình độ của từng giáo viên một chứ không sử dụng đề chung. Sau mỗi bài thầy hiệu trưởng sẽ chấm điểm, đánh giá, sửa lỗi sai cho từng cán bộ giáo viên và khuyến khích những bài kiểm tra có tiến bộ, góp ý cho những bài chưa tốt. Việc thường xuyên có kiểm tra đánh giá khiến giáo viên liên tục học tập không ngừng

nên trình độ của giáo viên ngày một nâng cao. Ngoài ra để khuyến khích giáo viên nâng cao kiến thức, Công ty có chế độ tăng lương, tăng thưởng cho những cán bộ giáo viên thi lấy bằng trình độ tiếng cao hơn.

Từ những kiến thức và phương pháp giáo dục của Công ty, kết quả học tập của TTS luôn được đối tác đánh giá cao. Cụ thể là khi lao động tại Công ty đi sang các Nghiệp đoàn học tập thì thường được đánh giá là trình độ tiếng của các bạn tốt, tiếp thu nhanh và ý thức học tập tốt. Trích dẫn lời Mr Hayashida Yukio- Giám đốc công ty may Tamana có nhận xét: "TTS xuất cảnh đợt tháng 8/2017 của Công ty Á Châu năng lực tiếng Nhật của các bạn rất tốt, mặc dù mới đến Nhật chưa được một tháng nhưng khả năng giao tiếp và hiểu tiếng Nhật của các bạn hơn hẳn các bạn ở Công ty khác".

Toàn bộ chương trình đào tạo đã được Công ty thống nhất và thực hiện một cách bài bản, nhất quán trong 2 năm qua đã đang đem lại hiệu quả tích cực. Mặc dù còn rất non trẻ nhưng Công ty cũng đã ký hợp tác được với hơn 15 Nghiệp đoàn lớn, nhỏ của Nhật Bản. Công ty rất mong được hoàn thiện hơn nữa các hoạt động trong công tác xuất khẩu lao động. Phương châm hành động của Công ty là: Công ty Á Châu luôn nỗ lực vì sự thành công của các bạn TTS Việt Nam trên cơ sở luôn quán triệt đầy đủ các nguyên tắc của Bộ Quy tắc ứng xử COC-VN. □



Các doanh nghiệp cam kết thực hiện CoC, phiên bản 2018.



Đại diện ILO trao giấy chứng nhận xếp hạng năm 2017 cho các doanh nghiệp.