



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

BẢN TIN

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



Chủ tịch Hiệp hội cùng một số doanh nghiệp làm việc với Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội.

SỐ 84

THÁNG 8/2018

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 84

THÁNG 08-2018

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

TS. PHẠM ĐỖ NHẬT TÂN	Tăng cường tuyển dụng có đạo đức và vai trò của tổ chức công đoàn, các tổ chức xã hội và người lao động trong việc giám sát đánh giá thực hiện Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN	2
CHƯƠNG ĐÀI	Đồng Tháp: Điểm sáng về XKLD khu vực đồng bằng sông Cửu Long	7

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Có trên 70.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong 7 tháng đầu năm 2018	9
VAMAS	Tổng quan tình hình cung ứng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tại một số thị trường khu vực Đông Bắc Á	11
TRƯỜNG GIANG	Thị trường Singapor	16
* * *	Nghị định số 24/2018/NĐ-CP, ngày 27-02-2018 về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động	18

TĂNG CƯỜNG TUYỂN DỤNG CÓ ĐẠO ĐỨC VÀ VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN, CÁC TỔ CHỨC XÃ HỘI VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG trong việc giám sát đánh giá thực hiện Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN

TS. Phạm Đỗ Nhật Tân

I. KHÁI QUÁT

1. Sáu trụ cột chiến lược để nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển chọn

Tổ chức ILO cho rằng sáu trụ cột chiến lược nâng cao hiệu quả hoạt động tuyển chọn người lao động đi làm việc ở nước ngoài bao gồm: (i) Thúc đẩy việc thực hiện Công ước số 181 và xây dựng pháp luật quốc gia để quản lý hoạt động tuyển dụng; (ii) Bảo đảm cơ chế khiếu nại và dịch vụ hỗ trợ mà người lao động có thể tiếp cận được; (iii) Cơ chế giám sát và báo cáo về chi phí di cư; (iv) Tăng cường các lựa chọn trong tuyển dụng; (v) Nâng cao năng lực và nhận thức của lao động đang và sẽ di cư ra nước ngoài; và (vi) Thúc đẩy cơ chế tự giám sát- Cơ chế giám sát và xếp hạng doanh nghiệp tuyển dụng dựa trên việc đăng ký và thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử CoC-VN đối với các DN đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

2. Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN hướng tới việc tuyển dụng công bằng và việc làm bền vững đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Bộ Quy tắc CoC-VN là chuẩn mực nghề nghiệp, đạo đức trong hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, đồng thời là công cụ nâng cao chất lượng, thương hiệu doanh nghiệp và hướng tới tuyển dụng công bằng và việc làm bền vững đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Thật vậy, tại Điểm 4 nguyên tắc 4 của Bộ Quy tắc CoC-VN về Tuyển chọn đã nêu rõ: “DN cam kết tuyển chọn lao động dựa trên các tiêu chuẩn khách quan và yêu cầu của chủ sử dụng lao động

nước ngoài, đảm bảo không phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính, độ tuổi, tín ngưỡng, nguồn gốc xã hội, nguồn gốc dân tộc, khuyết tật, tình trạng hôn nhân và gia đình, khuynh hướng tình dục, thành viên công đoàn hay các tổ chức khác hay bất kỳ lý do nào theo quy định của Pháp luật.” Và tại điểm 1 nguyên tắc 7 về Bảo vệ người lao động ở nước ngoài đã nhấn mạnh: “DN duy trì với người lao động ở NN trong thời hạn hợp đồng để theo dõi về việc làm, điều kiện làm việc và sinh hoạt, và lưu giữ thông tin về kết quả theo dõi tối thiểu 2 lần trong 3 tháng đầu tiên; liên hệ với NLĐ trước khi hợp đồng lao động hết hạn để hướng dẫn NLĐ gia hạn hoặc kết thúc hợp đồng”.

Theo đó, Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam (VAMAS) đang duy trì Hệ thống đánh giá chất lượng dịch vụ của DN đối với người lao động theo Bộ Quy tắc ứng xử CoC-VN. Cứ mỗi năm một lần sẽ có các đánh giá các doanh nghiệp là thành viên của Hiệp hội, tự nguyện đăng ký tuân thủ Bộ Quy tắc ứng xử CoC-VN và được nhận Giấy xác nhận xếp hạng theo số sao tùy theo kết quả chất lượng dịch vụ của DN. Doanh nghiệp thực hiện tốt nhất khi được số điểm cao nhất nhận từ đánh giá của Hội đồng giám sát HHXKLĐ được tổng hợp từ các thông tin có được của các phòng chức năng Cục Quản lý lao động ngoài nước, kết luận từ các biên bản Thanh tra của Bộ LĐTBXH (khi được thanh tra), của các Ban quản lý lao động ngoài nước, từ các Sở LĐTBXH nơi doanh nghiệp tuyển lao động, từ các kênh thông tin của các cơ quan báo chí và từ người lao động và gia đình họ và bản tự đánh giá chấm điểm của DN (theo sơ đồ 1 dưới đây).

Sơ đồ 1: Các kênh thông tin đánh giá DN



Khi doanh nghiệp đạt 5 năm liên tục được xếp hạng 5 sao thì sẽ được xếp hạng 6 sao, mức cao nhất trong bảng xếp hạng. Bộ Quy tắc ứng xử đã được giới thiệu lần đầu năm 2012 và từ đó đến nay đã tổ chức đánh giá xếp hạng doanh nghiệp được 5 lần. Năm 2017 đã thực hiện đánh giá xếp hạng 106 DN trong đó lần đầu tiên có hai doanh nghiệp được xếp hạng 6 sao, 53 DN được xếp loại 5 sao, 46 DN xếp loại 4 sao và 5 doanh nghiệp xếp loại 3 sao. Các đối tác nước ngoài rất quan tâm tới kết quả này đối với các DN cung ứng lao động VN khi xem xét ký kết hợp đồng, mở rộng quy mô tiếp nhận lao động đối với doanh nghiệp phái cử. Điều lưu ý, Bộ quy tắc CoC-VN không lấy tiêu chí về quy mô lao động đưa đi mà việc đo mức độ hài lòng của NLĐ, gia đình họ và chất lượng dịch vụ hoạt động của DN trong lĩnh vực này là các tiêu chí cơ bản để đánh giá DN.

3. Phiên bản mới Bộ Quy tắc ứng xử CoC-VN năm 2018

Để khắc phục một số hạn chế trong việc thực hiện CoC-VN trong thời gian qua, đầu năm 2018 Hiệp hội XKLDVN với sự hỗ trợ của ILO và IOM, đã ban hành phiên bản mới Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN năm 2018; theo đó, một số nội dung được bổ sung và nhấn mạnh là sự công khai minh bạch

và công bằng trong mọi hoạt động đặc biệt thể hiện trong tuyển chọn lao động, đào tạo, vấn đề thu phí NLĐ đã được coi trọng cũng như nguyên tắc về giới và bình đẳng giới sẽ được lồng ghép trong các nguyên tắc này và thông tin về việc làm của người lao động ở nước ngoài.

Hội đồng giám sát ngoài các thành viên là lãnh đạo Hiệp hội, Cục QLĐNN, sẽ được bổ sung thêm đại diện TLĐVN và thành viên Vụ Bình đẳng giới của Bộ LĐTBXH. Theo đó, kênh đánh giá xếp hạng DN sẽ được mở rộng và khách quan hơn (Xem sơ đồ 2).

Sẽ có trên 120 DN sẽ thực hiện đánh giá xếp hạng phiên bản mới này trong năm 2018.

Sơ đồ 2:

Các kênh thông tin đánh giá DN theo Bộ quy tắc CoC-VN phiên bản 2018



Quy trình đánh giá DN thực hiện qua các bước sau:

(i) Doanh nghiệp tự đánh giá; (ii) Phòng vấn Ban lãnh đạo Doanh nghiệp; (iii) Phòng vấn người lao động của Doanh nghiệp; và (iv) Rà soát các văn bản liên quan trên cơ sở tổng hợp các kênh thông tin nêu trên.

Tất cả sự thay đổi và bổ sung trên không ngoài mục đích nâng cao tốt hơn chất lượng dịch vụ của DN và bảo đảm tốt hơn việc tuyển chọn công bằng và việc làm bền vững cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

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

DN tự đánh giá	Phòng vấn Ban lãnh đạo của DN
	Thường trực HĐ GSĐG
Rà soát các văn bản liên quan và các kênh TT khác	Phòng vấn NLD của DN

4. Quy mô lao động đi làm việc nước ngoài gia tăng với chất lượng được cải thiện đáp ứng yêu cầu của các thị trường tiếp nhận

Bức tranh chung về XKLD giai đoạn 2007-2017 cho thấy quy mô lao động hàng năm có xu hướng tăng đặc biệt 5 năm gần đây và đạt mức cao nhất vào năm 2017 có trên 13 vạn người đi làm việc ở nước ngoài. Hai thị trường thu hút nhiều lao động là thị trường Nhật Bản và Đài Loan còn các thị trường ở các khu vực khác có sự biến động chưa thật ổn định. **(Xem bảng 1)**

Người lao động làm việc chủ yếu trong các lĩnh vực xây dựng, sản xuất chế tạo (cơ khí, may mặc, giấy da, lắp ráp điện tử v.v...), giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh, nông nghiệp, thủy sản,... với yêu cầu trình độ không cao. Tuy nhiên thời gian gần đây cơ cấu lao động theo ngành nghề có xu hướng cải thiện, không ít khu vực đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn cao trong lĩnh vực công nghệ thông tin, cơ khí ở một số thị trường đã được đáp ứng, quyền lợi người lao động được đảm bảo. Kết quả trên có quan hệ chặt chẽ trong việc giám sát,

đánh giá DN thực hiện Bộ quy tắc ứng xử COC-VN thời gian qua.

II. VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN TRONG THỰC HIỆN GIÁM SÁT DN THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC CoC-VN

1. Trực tiếp khảo sát đánh giá doanh nghiệp và phỏng vấn người lao động

Việc xếp hạng doanh nghiệp thực hiện Bộ Quy tắc CoC-VN cho tới nay đã được 5 lần, quá trình khảo sát đánh giá DN qua các đợt như sau: **(Bảng 2)**

Hoạt động này nhằm có những đánh giá khách quan hơn hoạt động của doanh nghiệp trong việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đoàn đánh giá trong đó có thành viên của Ban Chính sách của Tổng liên đoàn lao động VN đã trực tiếp xuống các lớp học giáo dục định hướng cho người lao động trước xuất cảnh thông qua việc phỏng vấn trực tiếp người lao động. Thông qua hoạt động này, phát hiện được một số lỗ hổng về nhận thức, về kiến thức của NLD trước khi đi, thành viên TLD sẽ tham gia

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

Đơn vị: người

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

Nguồn: Thống kê của DOLAB, 2018

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

Đợt	1	2	3	4	5	Tổng
Số doanh nghiệp	20	47	66	86	106	325
Phỏng vấn						
LĐ trước XC	342	979	1125	1433	1670	5549
LĐ về nước	106	210	201	180	186	883

trực tiếp tập huấn, bổ sung các kiến thức này để người lao động được trang bị đầy đủ và tốt hơn các kiến thức trước xuất cảnh.

2. Phân tích đánh giá hiện trạng lao động hết hạn về nước

Trong hoạt động này, thường cán bộ TLĐ và cán bộ Hiệp hội phối hợp để phân tích, tổng hợp các thông tin thu được từ các phiếu phỏng vấn người lao động hết hạn trở về nước. Trong thời gian qua đã có 883 lao động hết hạn trở về nước của các doanh nghiệp tham gia CoC-VN được phỏng vấn.

Báo cáo phân tích đánh giá khi phỏng vấn 186 lao động về nước của các DN xếp hạng 2017 là một ví dụ minh họa cho hoạt động này của TLĐ. Báo cáo phân tích cho thấy:

Số NLĐ 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 tàu cá...).

- 100% số NLĐ 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 trong lĩnh vực có giờ làm thêm còn ít, và giảm nhiều so với thời gian trước.

- 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 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.

Tuy nhiên người lao động cũng cho rằng trước khi đi cần làm tốt hơn nữa khâu dạy ngoại ngữ cho người lao động đặc biệt bổ sung thêm các từ địa phương và các từ chuyên ngành mà người lao động sẽ làm việc tại nước ngoài. Chủ động hỗ trợ tốt hơn việc tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động khi họ về nước cũng như cách sử dụng đồng tiền mà họ kiếm được đầu tư một cách hữu ích.

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. Các kết quả trên cho thấy hiện trạng 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 quy trình khiếu nại của lao động cũng như về việc làm cho lao động về nước để sao cho hầu hết số lao động được nhận sự hỗ trợ này góp phần bảo vệ tốt hơn quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Các đề xuất trên đã nhận được sự đồng tình của cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực XKLD và là cơ sở cho những điều chỉnh sát thực hơn cho các DN khi thực hiện hoạt động giáo dục định hướng cho lao động trước xuất cảnh.

3. Phối hợp với Hiệp hội đề xuất các Doanh nghiệp có mô hình tốt trong tuyển chọn, đào tạo và bảo vệ tốt quyền lợi của người lao động

Thông qua các cuộc khảo sát, đánh giá CoC-VN của các DN, Công đoàn cũng như hiệp hội đã phát hiện một số DN hoạt động bài bản, mang tính chuyên nghiệp và có những mô hình tốt trong bảo vệ quyền lợi người lao động đi làm việc ở nước ngoài, như công ty Hoàng Long đã thành lập riêng một bộ phận chăm sóc người lao động trong toàn bộ quy trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài; Công ty LOD đầu tư cơ sở vật chất để đẩy mạnh việc giáo dục định hướng có hiệu quả cho lao động trước xuất cảnh. Các cuộc thi hùng biện của các TTS về tiếng Nhật đã tạo một không khí hứng khởi, say mê rèn luyện kỹ năng nói của người lao động; ESUHAI rất chú trọng khâu quản lý lao động, việc làm ngoài nước của NLD và công tác hậu XKLD, tư vấn bố trí việc làm cho người lao động khi hoàn thành hợp đồng trở về nước... Không ít các mô hình này đã được trình bày trong buổi trao giấy chứng chỉ xếp hạng DN hàng năm đã làm phong phú thêm hoạt động trao đổi kinh nghiệm giữa các DN thiết thực và hiệu quả hơn.

Công đoàn đã góp phần tích cực trong hoạt động rất có ý nghĩa này.

III. CÔNG ĐOÀN CHỦ ĐỘNG PHỐI HỢP LÀM TỐT HƠN HOẠT ĐỘNG NÀY TRONG THỜI GIẠN TỚI

Với CoC-VN phiên bản mới Hội đồng giám sát và đánh giá DN sẽ được hoàn thiện thêm, theo đó Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN gồm đại diện Ban chấp hành, Ban kiểm tra của VAMAS, đại diện lãnh đạo Cục Quản lý lao động ngoài nước, đại diện Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện Vụ bình đẳng giới của MOLISA).

Để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ đặt ra hướng tới việc tuyển chọn công bằng và việc làm bền vững cho NLD theo đó vai trò của tổ chức công đoàn, các tổ chức xã hội cần tập trung và làm tốt một số nội dung sau:

Một là, các thành viên của Hội đồng giám sát, đánh giá trong đó có đại diện của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cần chủ động, khách quan hơn trong thu thập, tổng hợp, phân tích thông tin làm cơ sở đánh giá đúng hoạt động của từng DN trong nâng cao chất lượng dịch vụ và bảo vệ tốt nhất quyền của người lao động làm việc ở nước ngoài.

Hai là, đổi mới về phương thức và đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật liên quan hoạt động này cho các tổ chức công đoàn cơ sở góp phần nâng cao nhận thức của từng DN cũng như người lao động có nhu cầu đi làm việc tại nước ngoài đặc biệt ở các vùng sâu, vùng xa có nhiều khó khăn trong tiếp cận thông tin.

Ba là, sớm chủ động kết nối cổng thông tin của Công đoàn với Cục Quản lý lao động ngoài nước, hiệp hội XKLD cũng như hệ thống các Sở TBLĐXH địa phương để có thể chủ động hơn trong việc thông tin về cung cầu lao động của các thị trường cũng như việc giải quyết các khiếu nại của người lao động, tư vấn giúp họ giải quyết các phát sinh rủi ro khi làm việc ở nước ngoài.

Bốn là, mở rộng hơn nữa quan hệ hợp tác với các tổ chức công đoàn tại các thị trường nhận nhiều lao động VN để cùng chia sẻ kinh nghiệm cũng như có các hoạt động thiết thực bảo vệ quyền của người lao động VN làm việc ở nước ngoài bên cạnh các cơ quan quản lý nhà nước. □

Đồng Tháp: ĐIỂM SÁNG VỀ XKLD KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Chương Đài



Các học viên sẽ được học tiếng Nhật cơ bản tại Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp khi đi làm việc tại Nhật Bản.

Theo thống kê của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Đồng Tháp, trong năm 2017, toàn tỉnh có gần 1.700 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, đạt 165% kế hoạch năm. Với kết quả này, Đồng Tháp trở thành địa phương 3 năm liền đứng đầu khu vực đồng bằng sông Cửu Long về công tác đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

HIỆU QUẢ TỪ XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Ông Bùi Thành Nhơn, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Đồng Tháp cho biết, lao động xuất cảnh tập trung ở các thị trường như Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia... với ngành nghề thuộc lĩnh vực nông nghiệp, xây dựng, cơ khí, chế biến thủy sản, điện tử... Bình quân mỗi năm, hàng ngàn lao động gửi về cho gia đình ở các địa phương với tổng số tiền trên 300 tỷ đồng. Đây được xem là

cách giải quyết việc làm, giảm nghèo hiệu quả tại Đồng Tháp trong giai đoạn hiện nay.

Hiện Đồng Tháp là một trong những địa phương đi đầu và thực hiện thành công chính sách vay vốn theo hình thức tín chấp đối với lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng. Theo đó, bằng nguồn vốn Trung ương và địa phương, thông qua hệ thống Ngân hàng Chính sách xã hội Đồng Tháp đã hỗ trợ vay tín chấp từ 90-100% cho trên

1.250 hộ vay với số tiền hơn 98 tỷ đồng để chi phí xuất cảnh. Ngoài ra, Trung tâm dịch vụ việc làm cũng hỗ trợ trên 970 lượt lao động với số tiền hơn 4,5 tỷ đồng để lao động học nghề, ngoại ngữ, khám sức khỏe, lệ phí visa...

Năm 2017 Đồng Tháp đã đưa gần 1.700 lao động đi làm việc ở các nước, đây là con số rất ấn tượng so với nhiều tỉnh, thành khác trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Nếu theo dõi từ năm 2017 trở về trước, số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài hầu như đều tăng qua từng năm. Điều này cho thấy, tình hình XKLD của Đồng Tháp đang rất khả quan.

Cái chính của hiệu quả XKLD là mức thu nhập, đời sống của người lao động. Theo Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp, đời sống và thu nhập của người lao động làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thời gian qua được đánh giá là ổn định.

Qua các chuyến khảo sát thực tế, thăm lao động đang sinh sống và làm việc tại các nước, vùng lãnh thổ như Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia, lãnh đạo tỉnh Đồng Tháp đánh giá cao điều kiện sinh hoạt từ nơi ăn, ở và thu nhập của người lao động ở các nơi này.

Trao đổi với chị Nguyễn Phượng Tường (ngụ xã Phong Hòa, huyện Lai Vung, tỉnh Đồng Tháp), người đã tham gia chương trình XKLD sang Nhật Bản vào tháng 1-2015 trong thời gian 3 năm. Kết thúc thời gian làm việc, đầu năm 2018, chị trở về nước và được nhận vào Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp để thực hiện công tác giảng dạy tiếng Nhật cho các học viên.

Theo chị Tường, đi XKLD giúp chị trau dồi được vốn kiến thức về tiếng Nhật nhờ tiếp xúc thường xuyên với người bản xứ. Ngoài ra, đây còn là dịp giúp chị có thu nhập ổn định, mỗi tháng tích lũy được khoảng 20 triệu đồng.

“Môi trường làm việc ở Nhật Bản rất tốt. Chúng tôi được làm việc ở nơi rất mát mẻ, công việc nhẹ nhàng nhờ hệ thống thiết bị, máy móc tự động. Bên cạnh đó, các chế độ cho người lao động được công ty chi trả đầy đủ. Mọi vật dụng sinh hoạt cần thiết đến phương tiện đi lại đều được công ty cấp. Ngoài ra, khi làm việc trong môi trường này, tôi được rèn luyện tác phong, lễ lối trong làm việc, góp phần trau dồi tác phong công nghiệp”- chị Tường bày tỏ.

Còn theo Phó Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp Nguyễn Ngọc Xuân, thời gian qua, hoạt động XKLD vẫn được xem là một kênh giải quyết việc làm tốt, là giải pháp làm ăn có hiệu quả.

Đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vừa đảm bảo mục tiêu xã hội, vừa là kinh tế nhằm giảm sức ép về giải quyết việc làm cho người lao động nói riêng, cả nước nói chung, góp phần nâng cao thu nhập, nâng cao tay nghề, nâng chất lượng nguồn nhân lực, cải

thiện và nâng cao thu nhập cho người lao động, góp phần phát triển kinh tế địa phương.

ĐÒN BẨY TỪ NHỮNG CHÍNH SÁCH

Có thể nói, để hoạt động XKLD ở tỉnh Đồng Tháp đạt kết quả như hiện tại, vai trò của việc tuyên truyền, vận động người dân rất quan trọng. Theo đó, công tác tuyên truyền, vận động người dân tham gia XKLD được cả hệ thống chính trị tham gia từ cấp tỉnh cho đến phường, xã...

Công tác tuyên truyền được thực hiện thường xuyên với nhiều hình thức đa dạng, có chất lượng, tạo được ấn tượng trong nhân dân. Công tác tư vấn mở rộng đối tượng kết hợp hình ảnh trực quan minh họa mang tính chuyên nghiệp, vì vậy hiệu quả ngày càng cao hơn.

Phải khẳng định rằng, “chất xúc tác” quan trọng nhất trong việc thúc đẩy XKLD tại Đồng Tháp nằm ở các chính sách. Lãnh đạo tỉnh Đồng Tháp đã xác định, XKLD là một trong những nhiệm vụ trọng tâm để giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người dân, góp phần giảm nghèo bền vững và thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển.

Ngoài ra, điều này sẽ giúp địa phương có được nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trên địa bàn tỉnh. Để XKLD đạt hiệu quả, tỉnh Đồng Tháp đã thành lập Ban Chỉ đạo để theo dõi sát sao hoạt động này. Tỉnh ủy, UBND tỉnh có Nghị quyết, Công văn chỉ đạo các sở, ngành, địa phương tập trung quyết liệt cho XKLD, xem đây là nhiệm vụ chính của từng đơn vị. HĐND tỉnh cũng thông qua Nghị quyết về chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, giai đoạn 2017 - 2020.

Theo Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp, để thúc đẩy hoạt động XKLD, một trong những điểm mấu chốt của tỉnh là hỗ

(Xem tiếp trang 10)

CÓ TRÊN 70.000 LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI trong 7 tháng đầu năm 2018

Minh Tâm

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong 7 tháng đầu năm 2018 có 72.929 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 5,88% so với 7 tháng đầu năm 2017. Riêng trong tháng 7, các doanh nghiệp đã cung ứng được 12.123 lao động, giảm 2,82% so với tháng 06 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 68.773 người, chiếm tỷ trọng 94,30% tổng số đưa đi, tăng 5,81% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan: 36.663 người, tăng 8,26% 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 52,62% số lao động đưa đi trong khu vực này và 50,35% so với tổng số lao động đưa đi trong 7 tháng đầu năm 2018.

Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 5.238 người. Riêng tháng 07 Đài Loan tiếp nhận 5.781 người tăng 1,96% so với tháng 06 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 28.099 người, tăng 1,28% so với số lượng cung ứng cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 4.014 người. Trong tháng 07 con số này là 4.984 người.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: 3.848

người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 550 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN tăng 20,44% so với cùng kỳ năm trước. Trong tháng 7 con số này là 680 người.

Lao động đi làm việc tại Macao: 131 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 19 người, giảm 31,41% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 07, Macao tiếp nhận 25 người.

Hồng Kông và Trung Quốc tiếp nhận 32 người.

2. Khu vực Đông Nam Á

Có 695 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,95% tổng số lao động đưa đi, giảm 12,47% quy mô lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó lao động sang làm việc tại Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 624 người, chiếm 89,78% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 15,67% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 89 lao động.

3. Khu vực Trung Đông và Châu Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 1.782 lao động, chiếm 2,44% tổng số lao động đưa đi, giảm 27,82% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong 7 tháng đầu năm các doanh nghiệp cung ứng lao động cho 3 thị trường, đó là: Ả Rập Xê-Út: 1.226 người, giảm 45,02% so với cùng kỳ năm trước; Qatar: 61 người, tăng 7,01%; và Cô oét: 495 người, cùng kỳ năm trước thị trường này chỉ tiếp nhận 2 người.

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Số lao động đi làm việc tại các nước Châu Phi là 672 người, chiếm 0,92% tổng số lao động đưa đi, tăng 74,09% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, chỉ có 1 thị trường tiếp nhận lao động, đó là: Algieri .

4. Các khu vực khác

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 1007 người, chiếm 1,39% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Thổ Nhĩ Kỳ: tiếp nhận 36 người, CH Síp: 56 người Hoa Kỳ: 16 người, Slovakia: 23 người, Italia: 30 người và Rumani: 779 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 26.890 người, chiếm 36,87% tổng số lao động đưa đi, tăng 3,23% so với cùng kỳ năm trước.

Nếu trong 7 tháng đầu năm có 21 thị

trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì chỉ có 4 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc và Ả Rập Xê Út, trong đó quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam tại 2 thị trường Đài Loan và Nhật Bản chiếm 94,16% tổng số lao động đưa đi khu vực Đông Bắc Á và chiếm 88,88% tổng số lao động đưa đi các thị trường.

Tóm lại, trong 7 tháng đầu năm 2017, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á và chủ yếu tăng mạnh ở hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản. Xu hướng trong các tháng tới các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động VN. Sự sụt giảm đáng kể tại thị trường khu vực Trung Đông cần được quan tâm xem xét về hiện trạng này. □

ĐỒNG THÁP: ĐIỂM SÁNG VỀ XKLD...

(Tiếp theo trang 8)

trợ cho người lao động vay không thể chấp bằng nguồn vốn ngân sách địa phương. Theo đó, để hỗ trợ người tham gia XKLD giai đoạn 2017 - 2020, tỉnh Đồng Tháp sẽ hỗ trợ các chi phí đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết.

Quan trọng nhất là chính sách cho vay vốn làm chi phí đi XKLD. Cụ thể, người lao động thuộc diện gia đình chính sách sẽ được vay 100% chi phí, đi làm việc ở Nhật Bản, Đài Loan được vay 90% chi phí. Ngoài ra, hiện Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Tháp đã tham mưu cho UBND tỉnh Đồng Tháp ban hành chính sách hỗ trợ người lao động về nước trước thời hạn (do yếu tố rủi ro). Điều này được địa phương đánh giá là cần thiết để khuyến khích hoạt động XKLD.

Phó Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp Nguyễn Ngọc Xuân cho biết thêm, để theo dõi hoạt động sản xuất, đời sống của người tham gia XKLD, tỉnh đã thành lập các Đoàn đi thăm lao động đang làm việc ở nước ngoài. Đặc biệt, tỉnh đang thí điểm đưa lao động đi làm việc thời vụ ở nước ngoài trong lĩnh vực nông nghiệp. Hiện tỉnh đã đưa được 23 người lao động đi làm việc theo hợp đồng thời vụ, cơ bản các lao động đều làm việc tốt.

"Theo quan điểm cá nhân, để các địa phương thực hiện tốt việc XKLD thì cần phải tạo mối quan hệ tốt với các nghiệp đoàn ở các nước" - Phó Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Đồng Tháp Nguyễn Ngọc Xuân nói. □

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH CUNG ỨNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI tại một số thị trường khu vực Đông Bắc Á

VAMAS

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong năm 2017 có **134.751 lao động** Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 6,69% so với năm 2016 và vượt 34,75% so với kế hoạch đặt ra. Đây là năm đạt có nhất của giai đoạn 2007-2017.

Trong năm 2017, số lao động đi làm việc tại khu vực Đông Bắc Á là 126.958 người, chiếm tỷ trọng 94,22% tổng số đưa đi, tăng 8,56 % số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó. Tính riêng năm 2017 tình hình cung

tại Đài Loan được kéo dài thời hạn làm việc đến 14 năm.

- Bổ sung Điều 52 Luật Dịch vụ việc làm Đài Loan, theo đó bãi bỏ quy định lao động hết hạn 3 năm phải xuất cảnh 1 ngày.

- Sửa đổi, bổ sung một số điều trong Luật Lao động cơ bản về thời gian làm việc và ngày nghỉ trong tuần; cách tính thời gian làm thêm giờ vào ngày nghỉ thông thường trong tuần.

- Sửa đổi, bổ sung quy định về nghỉ phép

Bảng 1: Quy mô lao động giai đoạn 2007 - 2017

Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TQ	85.020	86.990	73.028	85.546	88.298	80.320	88.185	106.840	115.980	126.296	134.751
ĐBÁ	43.476	58.939	37.986	453.164	62.977	50.840	63.994	91.648	100.643	116.948	126.958

ứng lao động tại một số thị trường khu vực này vận động như sau:

1. ĐÀI LOAN

(i) Lao động đi làm việc tại Đài Loan là: **66.926** người, chiếm 52,71% số lao động đưa đi trong khu vực này và chiếm 49,66 % so với tổng số lao động đưa đi trong năm 2017, giảm 1,93% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận gần 5.577 người. Riêng tháng 12 Đài Loan tiếp nhận 6.524 người tăng 3,73% so với tháng 11 liền kề.

(ii) Một số quy định cần quan tâm

* Phía Đài Loan

- Lao động nước ngoài làm việc tại Đài Loan có thể ở lại Đài Loan làm việc đến 12 năm. Riêng lao động đi làm công việc khán hộ công gia đình

theo hướng có lợi cho người lao động (gia tăng số ngày nghỉ; làm việc từ đủ 6 tháng trở lên là được quyền nghỉ phép ...).

- Mức lương cơ bản của Đài Loan sẽ được tăng từ 21.009 Đài Tệ/tháng lên 22.000 Đài Tệ/tháng và quyết định này sẽ chính thức được áp dụng vào 1/1/2018. Mức lương này chưa kể tăng ca, làm thêm giờ, các chế độ đãi ngộ khác dành cho lao động mà mỗi công ty đang áp dụng cho lao động của nhà máy mình.

* Phía Việt Nam

Quy định đối với lao động khán hộ công gia đình và thuyền viên tàu cá gần bờ

Về chi phí

Chi phí người lao động phải nộp để đi làm việc tại Đài Loan trong ngành sản xuất chế tạo không quá 4000 USD, tuy nhiên, chi phí lao động khán hộ

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

công gia đình không quá 2036 USD và thuyền viên tàu cá gần bờ không quá 1500 USD.

Độ tuổi của người lao động

- Đối với khán hộ công gia đình, khuyến khích doanh nghiệp tuyển chọn lao động có độ tuổi từ đủ 23 đến không quá 50 tuổi. Trường hợp lao động đã được chủ cũ thuê lại thì có thể quá 50 tuổi và doanh nghiệp không được thu tiền phí môi giới của người lao động.

- Đối với lao động đi làm thuyền viên tàu cá gần bờ, tuyển chọn lao động có độ tuổi từ đủ 20 đến không quá 45 tuổi.

Đào tạo

Thời gian đào tạo đối với lao động khán hộ công gia đình sang làm việc tại Đài Loan bắt buộc là 390 giờ, trong đó 90 giờ đào tạo nghiệp vụ, 100 giờ đào tạo kiến thức pháp luật và bồi dưỡng kiến thức cần thiết, 200 giờ đào tạo ngoại ngữ.

Điều kiện đối với Công ty môi giới Đài Loan

Chỉ được hợp tác với các Công ty môi giới Đài Loan được xếp hạng A, B theo như Bảng xếp hạng trong năm gần nhất mà phía Đài Loan đưa ra để hợp tác đưa lao động đi làm khán hộ công gia đình và thuyền viên tàu cá gần bờ.

Riêng đối với hoạt động cung ứng lao động thuyền viên tàu cá gần bờ, chỉ hợp tác với các Công ty dịch vụ việc làm Đài Loan có kinh nghiệm tiếp nhận và quản lý lao động thuyền viên tàu cá.

(iii) Hội nghị Việt Đài lần thứ 5

* *Kiểm điểm, đánh giá tình hình thực hiện kết luận Hội nghị lần thứ 4 (năm 2015), gồm các nội dung chính sau:*

(1) Thông tin về kết quả giới thiệu mới được cấp phép; số lượng KHC và TVTCGB được đưa sang ĐL làm việc:

Kể từ 15/7/2015 đến 9/2017, phía Việt Nam đã giới thiệu 109 doanh nghiệp và phía Đài Loan đã cấp phép cho 105 doanh nghiệp mới của Việt Nam, đưa tổng số doanh nghiệp hoạt động đưa lao động sang Đài Loan lên 153 doanh nghiệp; cùng thời gian này, phía Việt Nam đã đưa khoảng 8.000 lao động khán hộ công gia đình và

2.200 thuyền viên tàu cá gần bờ sang Đài Loan làm việc.

(2) Kết quả hợp tác tuyển mộ trực tiếp theo kênh phi lợi nhuận hai bên: số lượng còn hạn chế (25 người). Trong khi đó, số lao động đi lại theo hình thức trực tiếp cùng thời gian này khoảng 3.000 lượt người.

(3) Hai bên xác nhận việc doanh nghiệp Việt Nam đã thực hiện nghiêm túc việc tạm ứng tiền vé máy bay và tiền thu dung của lao động bỏ hợp đồng bị đưa về nước nhưng người lao động không có khả năng tự chi trả theo thỏa thuận.

(4) Về tăng cường quản lý việc thu phí của người lao động.

(5) Về việc thúc đẩy hợp tác giữa các công ty có chất lượng tốt của hai bên.

(6) Về việc ký Thỏa thuận hợp tác lao động Việt Nam – Đài Loan.

* Nội dung thảo luận tại Hội nghị 5 gồm 12 nhóm vấn đề:

(1) *Xử lý vấn đề lao động nợ tiền viện phí và cơ chế hỗ trợ lao động Việt Nam mắc bệnh nặng tại Đài Loan.*

(2) *Phía Đài Loan đề nghị phía Việt Nam trả thay hoặc truy đòi hộ tiền xử phạt hành chính của lao động cư trú và làm việc trái phép tại Đài Loan.*

(3) *Phía Đài Loan đề nghị phía Việt Nam đẩy mạnh việc thực hiện Nghị định số 95/2013/NĐ-CP về xử phạt hành chính đối với lao động bỏ hợp đồng.*

Hai bên thống nhất: phía Việt Nam sẽ cung cấp số liệu tình hình và kết quả xử phạt hành chính đối với lao động bỏ hợp đồng bị đưa về nước. Hai bên cùng tăng cường các biện pháp liên quan để giảm tình trạng lao động bỏ hợp đồng, trong đó bao gồm lao động thuyền viên tàu cá, khuyến khích lao động bỏ hợp đồng tự nguyện đăng ký về nước.

(4) *Hai bên thống nhất phía Việt Nam tiếp tục khuyến khích lao động Việt Nam trước khi sang Đài Loan làm việc đăng ký dự thi Kỳ thi trắc nghiệm năng lực tiếng Trung do phía Đài Loan tổ chức.*

(5) *Hai bên thống nhất việc phía Việt Nam sẽ sửa Điều 8 trong mẫu Hợp đồng lao động dành*

cho lao động làm việc trong gia đình để phù hợp với quy định pháp luật Đài Loan.

(6) *Phía Việt Nam đề nghị làm rõ trách nhiệm của doanh nghiệp Việt Nam trong việc tạm ứng tiền vé máy bay và chi phí thu dung đối với những lao động được ký hợp đồng mới làm việc tiếp tại Đài Loan không phải về nước, sau đó bỏ hợp đồng; đề nghị phía Đài Loan đảm bảo công bằng trong việc thực hiện trách nhiệm chi trả hoặc tạm ứng chi trả tiền vé máy bay và thu dung lao động bỏ hợp đồng theo quy định của pháp luật tại Đài Loan.*

Hai bên thống nhất: doanh nghiệp Việt Nam không phải tạm ứng tiền vé máy bay và chi phí thu dung đối với đối tượng lao động này.

Phía Đài Loan sẽ sớm sửa đổi nội dung mẫu Bản cam kết (của doanh nghiệp) để phía Việt Nam sử dụng.

(7) *Phía Việt Nam đề nghị hợp nhất Thư giới thiệu và Giấy xác nhận không vi phạm pháp luật về lao động trong hồ sơ đề nghị phía Đài Loan cấp phép, nhằm đơn giản hóa thủ tục hành chính và giảm chi phí của doanh nghiệp...*

Hai bên thống nhất: hợp nhất nội dung Thư giới thiệu và Giấy xác nhận không vi phạm vào một văn bản.

(8) *Về thúc đẩy hoạt động tuyển mộ lao động mới trực tiếp qua kênh đơn vị phi lợi nhuận hai bên.*

(9) *Phía Việt Nam đề nghị phía Đài Loan có biện pháp cụ thể quản lý và bảo vệ lao động hết hạn hợp đồng được ở lại làm việc theo hợp đồng*

(10) *Phía Việt Nam đề nghị phía Đài Loan thực hiện việc kiểm tra, giám sát công ty dịch vụ việc làm và chủ sử dụng Đài Loan làm thủ tục cho người lao động ký hợp đồng mới tại Đài Loan không phải về nước, nhằm tránh việc người lao động bị thu phí sai quy định, do có tình trạng một số lao động Việt Nam được ở lại làm việc theo hợp đồng mới, nhưng vẫn bị đẩy về nước làm thủ tục lại và phải nộp phí cho công ty môi giới.*

(11) *Phía Việt Nam đề nghị phía Đài Loan bãi bỏ quy định về cơ quan nhà nước xác nhận Bản cam kết về lương và chi phí của lao động trước khi đi làm việc tại Đài Loan, nhằm giảm bớt thủ tục hành chính cho phía Việt Nam.*

Hai bên thống nhất: Bản cam kết về lương và chi phí của người lao động là quy định pháp luật phía Đài Loan, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động nước ngoài tại Đài Loan, nên cần tiếp tục duy trì thực hiện quy định này. Hai bên sẽ cùng nhau nghiên cứu để giảm bớt trình tự thủ tục hành chính đối với Bản cam kết này.

(12) *Phía Việt Nam đề nghị phía Đài Loan có cơ chế tăng lương định kỳ cho lao động làm việc trong gia đình.*

2. NHẬT BẢN

(i) Khái quát

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

Năm 1992 là năm đầu Nhật Bản tiếp nhận TNS Việt Nam. Lao động VN gia tăng theo các năm.

Bảng 2: Quy mô TNS Việt Nam sang Nhật Bản giai đoạn 2005-2017

Năm	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Số lượng	4,371	5,744	6,353	6,670	4,959	4,913	6,985	8,775	9,686	19,766	27,010	39,938	54,505

mới tại Đài Loan mà không phải về nước; phối hợp cung cấp thông tin về những lao động này để phục vụ công tác quản lý lao động, phối hợp yêu cầu chủ sử dụng ký hợp đồng mới với người lao động đăng ký tại Văn phòng - Kinh tế Văn hóa Việt Nam tại Đài Bắc (Ban Quản lý lao động).

Trong năm 2017 lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 54.505 người, tăng 36,47% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 4.542 người. Trong tháng 12 con số này là 7.546 người, đạt mức kỷ lục quy mô lao động cung ứng trong một tháng sang Nhật Bản.

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

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

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

- *Lao động xây dựng, đóng tàu*: tiếp nhận thực tập sinh kỹ năng đã hoàn thành chương trình 3 năm sang Nhật Bản và được làm việc trong thời gian tối đa 3 năm để bù đắp việc thiếu hụt nhân sự chuẩn bị cho Thế vận hội Olympic được tổ chức vào năm 2020. Thời gian tiếp nhận từ tháng 4/2015 đến tháng 3/2021.

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

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

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

(ii) Quy định của phía Nhật Bản

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

Đến nay Việt Nam đã cung ứng khoảng 150 ngàn TTS sang thực tập tại Nhật Bản. Năm 2016,

Việt Nam đã vượt qua Trung Quốc, trở thành quốc gia phái cử nhiều thực tập sinh đến Nhật Bản nhất.

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

- Cấp phép cho tổ chức quản lý;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Chương trình thực tập sinh hộ lý

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

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

- Yêu cầu về kinh nghiệm:

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

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

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

- Khi nhập cảnh:

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

Sau khi kết thúc năm thứ 1, thực tập sinh kỹ năng bắt buộc phải đạt được chứng chỉ tiếng Nhật trình độ N3 (kỳ thi năng lực tiếng Nhật

Theo quy định tại MOC, Việt Nam sẽ giới thiệu với phía Nhật Bản các doanh nghiệp phải cử được chứng nhận đủ tiêu chuẩn quy định tại Phụ lục 1 của MOC và cung cấp danh sách các doanh nghiệp được chứng nhận trước ngày 01/4/2018. Hiện nay có 240 doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đã được Việt Nam giới thiệu cho Nhật Bản.

(2) Thẩm định hợp đồng

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

(3) Chứng nhận danh sách thực tập sinh kỹ năng

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

3. HÀN QUỐC

- Lao động đi làm việc tại **Hàn Quốc** là 5.178 người trong đó số lao động nữ chỉ chiếm gần 10%. Bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận

Bảng 3: Quy mô lao động Hàn Quốc giai đoạn 2007-2017

Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Số LĐ	12.187	18.141	7.578	8.628	15.214	9.228	5.446	7.242	6.019	8.442	5.178

JPLT) hoặc đạt 400 điểm (kỳ thi cấp A-D của J.TEST) hoặc cấp 3 (kỳ thi NAT-TEST) trở lên. Các ứng viên không đạt trình độ ngoại ngữ theo yêu cầu sẽ phải trở về nước.

(iii) Quy định của VN

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

gần 432 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN giảm 38,66% so với cùng kỳ năm trước.

4. MACAO

Năm 2017, Macao tiếp nhận 311 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận khoảng 28 người, tăng 21,96% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 11, Macao chỉ tiếp nhận 22 người. □

Thị trường Singapore

Trường Giang

I. KHÁI QUÁT

Singapore là một nước có nền kinh tế rất phát triển trong khu vực Đông Nam Á. Là một trong các trung tâm thương mại lớn của thế giới, với vị thế trung tâm tài chính lớn thứ tư và một trong năm cảng hoạt động năng động nhất. Nền kinh tế mang tính toàn cầu và đa dạng của Singapore phụ thuộc nhiều vào mậu dịch. Singapore có thu nhập bình quân đầu người cao thứ năm trên thế giới. Quốc gia này xếp hạng cao trong các bảng xếp hạng quốc tế liên quan đến giáo dục, chăm sóc sức khỏe, sự minh bạch của chính phủ, và tính cạnh tranh kinh tế.

Singapore là một trong những quốc gia nhỏ nhất ở Đông Nam Á, nằm phía nam của bán đảo Mã lai, tiếp giáp tiểu bang Johor của Malaysia về phía bắc và đối diện đảo Riau của Indonesia về phía nam.

Khí hậu xích đạo ẩm với các mùa không phân biệt rõ rệt. Nhiệt độ thay đổi trong khoảng 22°C đến 31°C (72°–88°F). Diện tích 692,7 km², gồm 54 đảo, trong đó có 20 đảo có người ở; 4,5% diện tích Singapore là rừng.

Dân số Singapore năm 2016 là 5.781.728 người. Cơ cấu dân số gồm người gốc Trung Quốc chiếm 74,2%, người gốc Malay chiếm 13,3%, người gốc Ấn Độ chiếm 9,2% và một số dân tộc khác chiếm 3,3%. (*The World Factbook*). Tỷ lệ sinh năm 2016: 8,4 ca sinh mới/1000 người.

Ở Singapore có 4 thứ tiếng được sử dụng là tiếng Anh, tiếng Hoa, tiếng Malay và tiếng Tamil. Hiện nay, tiếng Anh đang chiếm ưu thế và trở thành ngôn ngữ hàng ngày của cư dân nơi đây. Singapore là một quốc gia đa tôn giáo. Các tôn giáo chính gồm có: Phật giáo, Đạo giáo, Cơ đốc giáo, Hồi giáo.

Đơn vị tiền tệ là Đôla Singapore (SGD hoặc \$S). Tỷ giá quy đổi giữa Đôla Singapore (SGD) và Việt Nam đồng (VND) là 1SGD = 17.400VND, Đôla Singapore (SGD) và USD là 1SGD = 0,7USD (tháng 4 năm 2018).

II. SINGAPOR LÀ MỘT THỊ TRƯỜNG NHẬP CƯ LAO ĐỘNG

Năm 2015 Singapore có khoảng 1.380.000 lao động nước ngoài trong tổng số 3.610.000 lao động, chiếm khoảng 38% lực lượng lao động của Singapore. Lao động nước ngoài chủ yếu đến từ các nước Malaysia, Trung Quốc, Ấn Độ, Indonesia, Pakistan, Bangladesh, Hoa kỳ, Sri Lanka, Hồng Kông, Trung Quốc, Canada.

Lao động Việt Nam sang làm việc ở Singapore chủ yếu là lao động có tay nghề trong các ngành nghề như: dịch vụ khách sạn, nhà hàng, bán hàng, kho vận,... Vì yêu cầu kỹ thuật cao và trình độ ngoại ngữ tốt nên số lượng lao động Việt Nam làm việc tại Singapore rất ít. Singapore không tiếp nhận lao động phổ thông từ Việt Nam. Thống kê cho thấy giai đoạn 2010- 2017 quy mô lao động VN sang thị trường này dao động khoảng 100 lao động /năm, cụ thể năm 2010: 164LD; 2011: 61; 2012:107; 2013: 107; 2015: 92; 2016: 31 và 2017: 79 lao động.

Các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải có hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở Singapore phù hợp với các quy định của Singapore và Việt Nam. Người lao động có thể tham khảo các hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở Singapore trên trang web của Cục Quản lý lao động ngoài nước (dolab.gov.vn). Thực tế số lượng doanh nghiệp đăng ký hợp đồng rất ít, năm 2016 chỉ có 1 doanh nghiệp đăng ký hợp đồng đưa lao động đi làm việc ở Singapore (không kể thuyền viên).

III. MỘT SỐ LƯU Ý

1. Singapore quy định các loại giấy phép làm việc cho người nước ngoài như sau:

- **Work permit:** Cấp cho lao động phổ thông, hiện nay Singapore không tiếp nhận lao động phổ thông từ Việt Nam.

- **S pass:** Cấp cho lao động có tay nghề bậc trung (chẳng hạn kỹ thuật viên), điều kiện là phải có mức lương từ ít nhất 2200SGD/tháng trở lên. Ngoài ra, để được cấp S pass, lao động nước ngoài còn phải đáp ứng một số điều kiện khác về học vấn, kinh nghiệm làm việc,...

- **Employment pass:** Cấp cho các chuyên gia nước ngoài trong các công việc quản lý, điều hành hoặc nghề đặc thù, điều kiện là phải có mức lương từ 3600SGD/tháng trở lên. Ngoài ra, để được cấp S pass, lao động nước ngoài còn phải đáp ứng một số điều kiện khác về học vấn, kinh nghiệm làm việc,...

- **Entre Pass:** Cấp cho những người chuẩn bị thành lập doanh nghiệp ở Singapore.

- **Personalised employment pass:** Cấp cho người nước ngoài có mức lương tháng cuối cùng trong vòng 6 tháng gần nhất từ 18.000\$ trở lên.

- **Work holiday pass:** Cấp cho những sinh viên sắp tốt nghiệp và những người đã tốt nghiệp trong độ tuổi từ 18 đến 25 thuộc tất cả các quốc tịch đang học tập ở các trường đại học được tuyển chọn ở 8 nước/vùng lãnh thổ: Úc, Pháp, Đức, Hồng Kong, Nhật Bản, Niu Di lân, Anh và Mỹ.

- **Miscellaneous Work Pass:** Cấp cho người nước ngoài có nhiệm vụ ngắn hạn (không quá 60 ngày) tại Singapore.

2. Về chính sách:

- LĐ nước ngoài làm việc tại Singapore có các quyền về lương, điều kiện làm việc như LĐ bản địa.

- Luật pháp Singapore quy định cấm bắt cứ cá nhân nào nhận tiền từ người lao động nước ngoài để sắp xếp, duy trì việc làm hoặc là một sự đảm bảo tài chính cho việc làm của người lao động nước ngoài.

- Thời gian làm việc: 6 ngày/tuần, 8h/ngày

(không quá 44h/tuần). Nếu làm thêm giờ vào ngày thường, người lao động sẽ được trả 1,5 lần mức lương bình thường. Số giờ làm thêm 1 tháng không quá 72h. Nếu làm vào ngày lễ sẽ được trả 200% lương.

- Nếu người lao động làm việc cho cùng 1 chủ sử dụng dưới 3 năm sẽ không được trả tiền trợ cấp thôi việc.

- Chủ sử dụng phải mua Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động (WICI) cho lao động nước ngoài có Work Permit hoặc S Pass, bảo hiểm y tế cho lao động có Work Permit, bảo hiểm tai nạn cá nhân cho lao động giúp việc gia đình

3. Các địa chỉ người lao động cần ghi nhớ:

- **Đại sứ quán Việt Nam tại Singapore**

Địa chỉ: 10 Leedon Park, Singapore 267887

Điện thoại: 64625938 (Văn Phòng); 64625994 (Lãnh sự)

Fax: 64689863 (Văn phòng)

64625936 (Lãnh sự)

Email: vnemb@singnet.com.sg hoặc vnemb.

sg@mofa.gov.vn

Website: <http://www.vietnamembassy-singapore.org/>

- **Trung tâm dịch vụ Bộ Nhân lực Singapore.**

Địa chỉ: 1500 Bendemeer Road, Singapore 339946. Địa chỉ email: mom_oshd@mom.gov.sg, Tel: 6438 5122

- **Bộ Nhân lực Singapore.** Địa chỉ: 8 Havelock Road, Singapore 059764. Website: <http://www.mom.gov.sg>

- **Cục xuất nhập cảnh và cửa khẩu (ICA) Singapore.** Địa chỉ: ICA Building 10 Kallang Road, Singapore 208718. Tel: 6391 6100. Fax: 6298 0837/ 6298 0843

- **Liên hiệp các tổ chức công đoàn:** Địa chỉ: 1 Marina Boulevard #11 – 01 Singapore 018989. Website: www.ntuc.org.sg.

- **Số máy khẩn cấp:**

- Cảnh sát: 999

- Cứu hỏa và cứu thương: 995

- Đường dây nóng của cảnh sát: 1800 225 0000

Cảnh sát giao thông: 6547 0000. □

NGHỊ ĐỊNH

Số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018

QUY ĐỊNH VỀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, TỐ CÁO TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG, GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP, HOẠT ĐỘNG ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG, VIỆC LÀM, AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

(Trích nội dung liên quan tới quy định giải quyết khiếu nại, tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài)

Chương I

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

1. Nghị định này quy định về khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về lao động; giáo dục nghề nghiệp; hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; an toàn, vệ sinh lao động. Quy định về tố cáo và giải quyết tố cáo đối với hành vi vi phạm pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực lao động; giáo dục nghề nghiệp; đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; an toàn, vệ sinh lao động.

2. Việc giải quyết khiếu nại, tố cáo thông qua hoạt động thanh tra được thực hiện theo quy định của pháp luật về thanh tra.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

Nghị định này áp dụng đối với đối tượng sau đây:

1. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

2. Doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Những cơ quan, tổ chức, cá nhân khác liên quan đến các nội dung quy định tại Điều 1 Nghị định này.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Nghị định này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. Khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là việc người lao động, theo thủ tục

quy định tại Nghị định này yêu cầu người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng xem xét lại quyết định, hành vi về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng của tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

2. Tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng theo thủ tục quy định tại Nghị định này báo cho người có thẩm quyền biết hành vi vi phạm pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong lĩnh vực đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của công dân, cơ quan, tổ chức.

3. Người khiếu nại về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thực hiện quyền khiếu nại.

4. Người bị khiếu nại về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là chủ doanh nghiệp hoặc người đứng đầu tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có quyết định hoặc hành vi bị khiếu nại.

5. Người tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

là người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thực hiện quyền tố cáo.

6. Người bị tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là người trong doanh nghiệp hoặc tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; người thuộc tổ chức liên quan đến việc làm có hành vi bị tố cáo.

7. Người giải quyết khiếu nại về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết khiếu nại quy định tại Nghị định này.

8. Người giải quyết tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tố cáo quy định tại Nghị định này.

9. Giải quyết khiếu nại về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là việc thụ lý, xác minh, kết luận và ra quyết định giải quyết khiếu nại của người giải quyết khiếu nại.

10. Giải quyết tố cáo về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là việc tiếp nhận, xác minh, kết luận về nội dung tố cáo và việc xử lý tố cáo của người giải quyết tố cáo.

11. Rút khiếu nại là việc người khiếu nại đề nghị người giải quyết khiếu nại chấm dứt việc giải quyết khiếu nại của mình.

12. Quyết định về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là quyết định bằng văn bản của doanh nghiệp hoặc tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được áp dụng đối với người lao động trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

13. Hành vi về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là hành vi của doanh nghiệp hoặc tổ chức sự nghiệp của Nhà nước đưa người lao động Việt Nam đi

làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thực hiện trong hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Điều 4. Nguyên tắc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, giáo dục nghề nghiệp, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động

1. Kịp thời, khách quan, công khai, dân chủ và theo quy định của pháp luật.

2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người khiếu nại, người bị khiếu nại, người tố cáo, người bị tố cáo và cá nhân, tổ chức liên quan.

Chương II

KHIẾU NẠI VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Mục 1. KHIẾU NẠI

Điều 5. Trình tự khiếu nại

1. Khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình thì người bị xâm phạm thực hiện khiếu nại đến người giải quyết khiếu nại lần đầu theo quy định tại khoản 1 Điều 15, khoản 1 Điều 16, khoản 1 Điều 17 và khoản 1 Điều 18 Nghị định này hoặc khởi kiện tại tòa án theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

2. Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu theo quy định tại Điều 23 hoặc quá thời hạn quy định tại Điều 20 Nghị định này mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại có quyền khởi kiện tại tòa án theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 10 Nghị định này hoặc thực hiện khiếu nại lần hai theo quy định sau đây:

c) Đối với khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, người khiếu nại thực hiện khiếu nại đến người giải quyết khiếu nại quy định tại khoản 2 Điều 17 Nghị định này;

3. Trường hợp người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai theo quy định tại Điều 31 hoặc quá thời hạn quy định

tại Điều 28 Nghị định này mà khiếu nại không được giải quyết thì người khiếu nại có quyền khởi kiện vụ án tại tòa án theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

4. Trường hợp người bị khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai theo quy định tại Điều 31 thì có quyền khởi kiện vụ án hành chính theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 11 Nghị định này.

Điều 6. Hình thức khiếu nại

1. Khiếu nại thực hiện bằng hình thức gửi đơn khiếu nại hoặc khiếu nại trực tiếp, được quy định như sau:

a) Khiếu nại bằng hình thức gửi đơn thì trong đơn khiếu nại ghi rõ nội dung sau đây: ngày, tháng, năm khiếu nại; tên, địa chỉ của người khiếu nại; tên, địa chỉ của cơ quan, tổ chức, cá nhân bị khiếu nại; nội dung, lý do khiếu nại, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại (nếu có) và yêu cầu giải quyết khiếu nại. Đơn khiếu nại do người khiếu nại ký tên hoặc điểm chỉ;

b) Khiếu nại trực tiếp thì người tiếp nhận khiếu nại hướng dẫn người khiếu nại viết đơn khiếu nại hoặc người tiếp nhận khiếu nại ghi lại đầy đủ nội dung khiếu nại theo quy định tại điểm a khoản này và yêu cầu người khiếu nại ký tên hoặc điểm chỉ vào văn bản.

2. Trường hợp nhiều người cùng khiếu nại về một nội dung thì thực hiện như sau:

a) Khiếu nại bằng hình thức gửi đơn thì trong đơn ghi đầy đủ nội dung quy định tại điểm a khoản 1 Điều này, có chữ ký của những người khiếu nại và cử người đại diện để trình bày khi có yêu cầu của người giải quyết khiếu nại;

b) Khiếu nại trực tiếp thì cơ quan có thẩm quyền tổ chức tiếp và đề nghị cử người đại diện để trình bày nội dung khiếu nại; người tiếp nhận khiếu nại ghi lại đầy đủ nội dung khiếu nại theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này và yêu cầu người đại diện ký tên hoặc điểm chỉ vào văn bản.

3. Trường hợp khiếu nại được thực hiện thông qua người đại diện thì người đại diện phải có giấy tờ chứng minh tính hợp pháp của

việc đại diện và thực hiện khiếu nại theo quy định của Nghị định này.

Điều 7. Thời hiệu khiếu nại

1. Thời hiệu khiếu nại lần đầu là 180 ngày, kể từ ngày người khiếu nại nhận được hoặc biết được quyết định, hành vi của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng bị khiếu nại.

2. Trường hợp người khiếu nại không thực hiện được quyền khiếu nại theo đúng thời hiệu quy định tại khoản 1 Điều này vì ốm đau, thiên tai, địch họa, đi công tác, học tập ở nơi xa hoặc vì những trở ngại khách quan khác thì thời gian trở ngại đó không tính vào thời hiệu khiếu nại.

Điều 8. Rút khiếu nại

1. Người khiếu nại có quyền rút khiếu nại ở bất cứ thời điểm nào trong quá trình khiếu nại và giải quyết khiếu nại.

2. Việc rút khiếu nại phải được thực hiện bằng đơn có chữ ký hoặc điểm chỉ của người khiếu nại; đơn xin rút khiếu nại phải gửi đến người giải quyết khiếu nại.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn xin rút khiếu nại của người khiếu nại, người giải quyết khiếu nại ra quyết định về việc đình chỉ giải quyết khiếu nại và gửi cho người rút khiếu nại, cá nhân, tổ chức liên quan.

Điều 9. Khiếu nại không được thụ lý giải quyết theo Nghị định này

1. Quyết định, hành vi bị khiếu nại không liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của người khiếu nại.

2. Người khiếu nại không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ mà không có người đại diện hợp pháp.

3. Người đại diện không hợp pháp thực hiện khiếu nại.

4. Đơn khiếu nại không có chữ ký hoặc điểm chỉ của người khiếu nại.

5. Thời hiệu khiếu nại theo quy định tại khoản 1 Điều 7 đã hết mà không có lý do theo quy định tại khoản 2 Điều 7 Nghị định này.

6. Có văn bản của cơ quan có thẩm quyền thông báo đình chỉ việc giải quyết khiếu nại mà sau 30 ngày, kể từ ngày có văn bản thông báo người khiếu nại không tiếp tục khiếu nại.

7. Khiếu nại đã có quyết định giải quyết có hiệu lực pháp luật.

8. Khiếu nại đã được Tòa án thụ lý hoặc đã được giải quyết bằng bản án, quyết định của Tòa án, trừ quyết định đình chỉ giải quyết vụ án của Tòa án.

Mục 2. QUYỀN, NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI KHIẾU NẠI, NGƯỜI BỊ KHIẾU NẠI, NGƯỜI GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI, LUẬT SƯ, TRỢ GIÚP VIÊN PHÁP LÝ VÀ NGƯỜI THAM GIA TRỢ GIÚP PHÁP LÝ

Điều 10. Quyền, nghĩa vụ của người khiếu nại

1. Người khiếu nại có quyền sau đây:

a) Tự mình khiếu nại hoặc ủy quyền cho người khác khiếu nại;

b) Tham gia đối thoại hoặc ủy quyền cho người đại diện hợp pháp tham gia đối thoại;

c) Được biết, đọc, sao chụp, sao chép tài liệu, chứng cứ do người giải quyết khiếu nại thu thập để giải quyết khiếu nại; trừ thông tin, tài liệu thuộc bí mật nhà nước hoặc bí mật của người bị khiếu nại theo quy định của pháp luật;

d) Yêu cầu cá nhân, cơ quan, tổ chức có liên quan đang lưu giữ, quản lý thông tin, tài liệu liên quan tới nội dung khiếu nại cung cấp nội dung thông tin, tài liệu đó cho mình trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày có yêu cầu và giao cho người giải quyết khiếu nại để giải quyết khiếu nại; trừ thông tin, tài liệu thuộc bí mật nhà nước hoặc bí mật của người bị khiếu nại theo quy định của pháp luật;

đ) Yêu cầu người giải quyết khiếu nại áp dụng biện pháp khẩn cấp để ngăn chặn hậu quả có thể xảy ra do việc thi hành quyết định, hành vi bị khiếu nại;

e) Đưa ra chứng cứ về việc khiếu nại và giải trình ý kiến của mình về chứng cứ đó;

g) Được khôi phục quyền, lợi ích hợp pháp

đã bị xâm hại do việc thi hành quyết định, hành vi bị khiếu nại;

h) Được bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật;

i) Rút khiếu nại theo quy định tại Điều 8 Nghị định này;

k) Khiếu nại lần hai;

l) Khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định tại khoản 2 Điều này.

2. Quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án

a) Người khiếu nại có quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự trong trường hợp sau đây:

- Có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là trái pháp luật, xâm phạm trực tiếp đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình;

- Không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu theo quy định tại Điều 23 Nghị định này;

- Đã hết thời hạn quy định tại Điều 20 Nghị định này mà khiếu nại lần đầu không được giải quyết.

b) Người khiếu nại có quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định của pháp luật tố tụng hành chính trong trường hợp sau đây:

- Không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần hai theo quy định tại Điều 31 Nghị định này;

- Đã hết thời hạn quy định tại Điều 28 Nghị định này mà khiếu nại lần hai không được giải quyết.

3. Người khiếu nại có nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện khiếu nại theo đúng trình tự, thủ tục quy định tại Nghị định này;

b) Trình bày trung thực sự việc, đưa ra chứng cứ về việc khiếu nại; cung cấp thông tin, tài liệu liên quan cho người giải quyết khiếu nại; chịu trách nhiệm trước pháp luật về nội dung trình bày và việc cung cấp thông tin, tài liệu đó;

c) Chấp hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật.

4. Người khiếu nại thực hiện quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 11. Quyền, nghĩa vụ của người bị khiếu nại

1. Người bị khiếu nại có quyền sau đây:

a) Đưa ra chứng cứ về tính hợp pháp của quyết định, hành vi bị khiếu nại;

b) Được biết, đọc, sao chụp, sao chép tài liệu, chứng cứ do người giải quyết khiếu nại lần hai thu thập để giải quyết khiếu nại, trừ thông tin, tài liệu thuộc bí mật nhà nước hoặc bí mật của người khiếu nại theo quy định của pháp luật;

c) Yêu cầu cá nhân, cơ quan, tổ chức có liên quan đang lưu giữ, quản lý thông tin, tài liệu liên quan tới nội dung khiếu nại cung cấp nội dung thông tin, tài liệu đó cho mình trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày có yêu cầu và giao cho người giải quyết khiếu nại lần hai để giải quyết khiếu nại, trừ thông tin, tài liệu thuộc bí mật nhà nước hoặc bí mật của người khiếu nại theo quy định của pháp luật;

d) Nhận quyết định giải quyết khiếu nại lần hai;

đ) Khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định của pháp luật tố tụng hành chính trong trường hợp không đồng ý với nội dung quyết định giải quyết khiếu nại lần hai theo quy định tại Điều 31 Nghị định này.

2. Người bị khiếu nại có nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện việc giải quyết khiếu nại lần đầu theo thẩm quyền quy định tại khoản 1 Điều 15, khoản 1 Điều 16, khoản 1 Điều 17, khoản 1 Điều 18 Nghị định này;

b) Tham gia đối thoại hoặc ủy quyền cho người đại diện hợp pháp tham gia đối thoại;

c) Chấp hành quyết định xác minh nội dung khiếu nại của cá nhân, cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai;

d) Cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ khi người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai yêu cầu;

đ) Giải trình về tính hợp pháp, đúng đắn của quyết định, hành vi bị khiếu nại khi người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai yêu cầu;

e) Chấp hành nghiêm chỉnh quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật.

3. Người bị khiếu nại thực hiện quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 12. Quyền, nghĩa vụ của người giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Người giải quyết khiếu nại lần đầu có quyền sau đây:

a) Yêu cầu người khiếu nại, những người có liên quan đến việc khiếu nại cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày có yêu cầu làm cơ sở để giải quyết khiếu nại;

b) Quyết định áp dụng, hủy bỏ biện pháp khẩn cấp theo quy định tại Điều 26 Nghị định này.

2. Người giải quyết khiếu nại lần đầu có nghĩa vụ sau đây:

a) Tiếp nhận khiếu nại và thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho cá nhân, cơ quan, tổ chức theo quy định tại Điều 19 Nghị định này;

b) Giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi của mình bị khiếu nại;

c) Tổ chức đối thoại với người khiếu nại và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;

d) Gửi quyết định giải quyết khiếu nại cho cá nhân, cơ quan, tổ chức theo quy định tại Điều 24 Nghị định này;

đ) Chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc giải quyết khiếu nại của mình;

e) Cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ liên quan đến nội dung khiếu nại khi người khiếu nại yêu cầu;

g) Cung cấp hồ sơ giải quyết khiếu nại khi người giải quyết khiếu nại lần hai hoặc Tòa án yêu cầu.

3. Người giải quyết khiếu nại lần đầu thực hiện quyền, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Quyền, nghĩa vụ của người giải quyết khiếu nại lần hai

1. Người giải quyết khiếu nại lần hai có quyền sau đây:

a) Yêu cầu người khiếu nại, người bị khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày có yêu cầu làm cơ sở để giải quyết khiếu nại;

b) Quyết định áp dụng, hủy bỏ biện pháp khẩn cấp theo quy định tại Điều 26 Nghị định này;

c) Trưng cầu giám định làm căn cứ giải quyết khiếu nại.

2. Người giải quyết khiếu nại lần hai có nghĩa vụ sau đây:

a) Tiếp nhận, thụ lý, lập hồ sơ vụ việc khiếu nại thuộc thẩm quyền giải quyết;

b) Kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại;

c) Tổ chức đối thoại giữa người khiếu nại, người bị khiếu nại và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;

d) Ra quyết định và công bố quyết định giải quyết khiếu nại;

đ) Cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại khi người khiếu nại, người bị khiếu nại yêu cầu;

e) Cung cấp thông tin, tài liệu liên quan đến nội dung khiếu nại, hồ sơ giải quyết khiếu nại lần hai khi Tòa án yêu cầu.

3. Người giải quyết khiếu nại lần hai thực hiện quyền, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Điều 14. Quyền, nghĩa vụ của luật sư, trợ giúp viên pháp lý và người tham gia trợ giúp pháp lý cho người khiếu nại

1. Luật sư, trợ giúp viên pháp lý và người tham gia trợ giúp pháp lý có quyền sau đây:

a) Tham gia vào quá trình giải quyết khiếu nại theo đề nghị của người khiếu nại;

b) Thực hiện quyền, nghĩa vụ của người khiếu nại khi đã nhận ủy quyền;

c) Xác minh, thu thập chứng cứ có liên quan đến nội dung khiếu nại theo yêu cầu của người khiếu nại và cung cấp chứng cứ cho người giải quyết khiếu nại;

d) Nghiên cứu hồ sơ vụ việc, sao chụp, sao chép tài liệu, chứng cứ có liên quan đến nội dung khiếu nại để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người khiếu nại; trừ thông tin, tài liệu thuộc bí mật nhà nước hoặc bí mật của người bị khiếu nại theo quy định của pháp luật.

2. Luật sư, trợ giúp viên pháp lý và người tham gia trợ giúp pháp lý có nghĩa vụ sau đây:

a) Xuất trình thẻ luật sư, thẻ trợ giúp viên pháp lý và quyết định phân công trợ giúp pháp lý, giấy yêu cầu giúp đỡ về pháp luật hoặc giấy ủy quyền của người khiếu nại;

b) Thực hiện đúng nội dung, phạm vi mà người khiếu nại đã ủy quyền.

3. Luật sư, trợ giúp viên pháp lý và người tham gia trợ giúp pháp lý thực hiện quyền, nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Mục 3. THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Điều 15. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại về lao động, an toàn, vệ sinh lao động

Điều 16. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại về giáo dục nghề nghiệp

Điều 17. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

1. Người đứng đầu tổ chức đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi của mình bị khiếu nại.

2. Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai đối với khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng khi người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết lần đầu theo quy định tại Điều 23 hoặc đã hết thời hạn quy định tại Điều 20 Nghị định này mà khiếu nại không được giải quyết.

Điều 18. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại về việc làm

Mục 4. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC, THỜI HẠN GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI LẦN ĐẦU

Điều 19. Thủ lý giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Thủ lý giải quyết khiếu nại về lao động, an toàn, vệ sinh lao động

2. Thủ lý giải quyết khiếu nại về giáo dục nghề nghiệp

3. Thủ lý giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

a) Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được khiếu nại thuộc phạm vi, thẩm quyền giải quyết của mình, người giải quyết khiếu nại lần đầu phải thụ lý giải quyết và thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho người khiếu nại và Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước;

b) Trường hợp khiếu nại do cơ quan, tổ chức, cá nhân khác chuyển đến, ngoài việc thông báo theo quy định tại điểm a khoản 3 Điều này, người giải quyết khiếu nại lần đầu phải thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến.

4. Thủ lý giải quyết khiếu nại về việc làm

Điều 20. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý.

2. Ở vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn thì thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý.

Điều 21. Kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại lần đầu

1. Trong thời hạn quy định tại Điều 20 Nghị định này, người giải quyết khiếu nại lần đầu tự

mình hoặc giao cho bộ phận chuyên môn tiến hành kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại.

2. Việc kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại phải bảo đảm khách quan, chính xác, kịp thời.

3. Người có trách nhiệm kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại có quyền, nghĩa vụ sau đây:

a) Yêu cầu người khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp thông tin, tài liệu và chứng cứ về nội dung khiếu nại;

b) Yêu cầu người khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan giải trình bằng văn bản về nội dung khiếu nại;

c) Triệu tập người khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;

d) Trưng cầu giám định làm căn cứ giải quyết khiếu nại;

đ) Tiến hành biện pháp kiểm tra, xác minh khác theo quy định của pháp luật;

e) Báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh và chịu trách nhiệm về kết quả xác minh.

4. Báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh gồm nội dung chính sau đây:

a) Đối tượng kiểm tra, xác minh;

b) Thời gian tiến hành kiểm tra, xác minh;

c) Người tiến hành kiểm tra, xác minh;

d) Nội dung kiểm tra, xác minh;

đ) Kết quả kiểm tra, xác minh;

e) Kết luận và kiến nghị nội dung giải quyết khiếu nại;

g) Nội dung khác (nếu có).

Điều 22. Tổ chức đối thoại lần đầu

1. Trong quá trình giải quyết khiếu nại lần đầu, nếu thấy cần thiết, người giải quyết khiếu nại phải gặp gỡ, đối thoại với người khiếu nại, người có quyền và nghĩa vụ liên quan, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan để làm rõ nội dung khiếu nại, yêu cầu của người khiếu nại và hướng giải quyết khiếu nại; việc đối thoại phải tiến hành công khai, dân chủ.

2. Khi đối thoại, người giải quyết khiếu nại phải nêu rõ nội dung cần đối thoại; kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại; người tham gia

đối thoại có quyền trình bày ý kiến, đưa ra chứng cứ liên quan đến khiếu nại và yêu cầu của mình.

3. Việc đối thoại phải được lập thành biên bản; biên bản phải ghi rõ ý kiến của những người tham gia, kết quả đối thoại, có chữ ký hoặc điểm chỉ của người tham gia; biên bản đối thoại được lưu vào hồ sơ giải quyết khiếu nại.

4. Kết quả đối thoại là một trong các căn cứ để giải quyết khiếu nại.

Điều 23. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Người giải quyết khiếu nại lần đầu phải ra quyết định giải quyết khiếu nại.

2. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu phải có nội dung chính sau đây:

- a) Ngày, tháng, năm ra quyết định;
- b) Tên, địa chỉ người khiếu nại, người bị khiếu nại;
- c) Nội dung khiếu nại;
- d) Kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại;
- đ) Kết quả đối thoại (nếu có);
- e) Căn cứ pháp luật để giải quyết khiếu nại;
- g) Kết luận nội dung khiếu nại; giải quyết vấn đề cụ thể trong nội dung khiếu nại;
- h) Việc bồi thường thiệt hại cho người bị thiệt hại (nếu có);
- i) Quyền khiếu nại lần hai, quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án.

3. Trường hợp nhiều người cùng khiếu nại về một nội dung thì người giải quyết khiếu nại lần đầu căn cứ vào kết luận nội dung khiếu nại để ra quyết định giải quyết khiếu nại cho từng người hoặc ra quyết định giải quyết khiếu nại kèm theo danh sách những người khiếu nại.

Điều 24. Gửi quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại, người giải quyết khiếu nại lần đầu có trách nhiệm gửi quyết định giải quyết khiếu nại theo quy định sau đây:

c) Đối với quyết định giải quyết khiếu nại về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng: Gửi người khiếu nại, Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;

2. Trường hợp khiếu nại do cơ quan, tổ chức, cá nhân khác chuyển đến, ngoài việc gửi quyết định giải quyết khiếu nại theo khoản 1 Điều này, người giải quyết khiếu nại phải gửi quyết định giải quyết khiếu nại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến.

Điều 25. Hồ sơ giải quyết khiếu nại lần đầu

1. Việc giải quyết khiếu nại phải được lập thành hồ sơ. Hồ sơ giải quyết khiếu nại bao gồm:

- a) Đơn khiếu nại hoặc văn bản ghi nội dung khiếu nại;
- b) Thông báo thụ lý giải quyết khiếu nại;
- c) Tài liệu, chứng cứ thu thập trong quá trình giải quyết khiếu nại;
- d) Báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại;
- đ) Kết quả giám định (nếu có);
- e) Biên bản tổ chức đối thoại (nếu có);
- g) Quyết định giải quyết khiếu nại;
- h) Tài liệu khác có liên quan.

2. Hồ sơ giải quyết khiếu nại phải được đánh số theo trình tự thời gian và được lưu giữ theo quy định của pháp luật.

3. Hồ sơ giải quyết khiếu nại quy định tại khoản 1 Điều này được chuyển đến người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai hoặc Tòa án có thẩm quyền giải quyết khi có yêu cầu.

Điều 26. Áp dụng biện pháp khẩn cấp

Trong quá trình giải quyết khiếu nại, nếu xét thấy việc thi hành quyết định, hành vi bị khiếu nại sẽ gây hậu quả khó khắc phục, thì người giải quyết khiếu nại phải ra quyết định tạm đình chỉ việc thi hành quyết định, hành vi đó. Thời hạn tạm đình chỉ không vượt quá thời gian còn lại của thời hạn giải quyết khiếu nại. Quyết định tạm đình chỉ phải được gửi cho người khiếu nại, người có quyền, nghĩa vụ liên quan và những

người có trách nhiệm thi hành khác. Khi xét thấy lý do của việc tạm đình chỉ không còn thì phải hủy bỏ ngay quyết định tạm đình chỉ đó.

Mục 5. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI LẦN HAI

Điều 27. Thủ lý giải quyết khiếu nại lần hai

1. Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hết thời hạn giải quyết khiếu nại quy định tại Điều 20 của Luật này mà khiếu nại lần đầu không được giải quyết hoặc kể từ ngày nhận được quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu mà người khiếu nại không đồng ý thì có quyền khiếu nại đến người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai; đối với vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn thì thời hạn có thể kéo dài hơn nhưng không quá 45 ngày.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại thuộc thẩm quyền giải quyết của mình, người giải quyết khiếu nại lần hai phải thụ lý giải quyết và thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho người khiếu nại.

3. Trường hợp khiếu nại do cơ quan, tổ chức, cá nhân khác chuyển đến, ngoài việc thông báo cho người khiếu nại theo quy định tại khoản 2 Điều này, người giải quyết khiếu nại lần hai phải thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến.

4. Trường hợp không thụ lý giải quyết thì phải nêu rõ lý do.

Điều 28. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai

1. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý.

2. Ở vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn thì thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 90 ngày, kể từ ngày thụ lý.

Điều 29. Kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại lần hai

1. Trong thời hạn quy định tại Điều 28 Nghị

định này, người giải quyết khiếu nại lần hai tự mình hoặc giao cho bộ phận chuyên môn tiến hành kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại. Việc kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại thực hiện theo quy định tại khoản 2, khoản 3 và khoản 4 Điều 21 Nghị định này.

2. Ngoài quyền và nghĩa vụ của người có trách nhiệm kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại quy định tại khoản 3 Điều 21 Nghị định này, người có trách nhiệm kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại lần hai có quyền, nghĩa vụ yêu cầu người bị khiếu nại cung cấp thông tin, tài liệu và chứng cứ về nội dung khiếu nại; giải trình bằng văn bản về nội dung khiếu nại.

Điều 30. Tổ chức đối thoại lần hai

1. Trong quá trình giải quyết khiếu nại lần hai, người giải quyết khiếu nại tổ chức đối thoại giữa người khiếu nại, người bị khiếu nại, người có quyền và nghĩa vụ liên quan, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

2. Việc tổ chức đối thoại lần hai thực hiện theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 22 Nghị định này.

Điều 31. Quyết định giải quyết khiếu nại lần hai

1. Người giải quyết khiếu nại lần hai phải ra quyết định giải quyết khiếu nại.

2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 2 Điều 23 Nghị định này, quyết định giải quyết khiếu nại lần hai phải có nội dung:

a) Kết quả giải quyết khiếu nại của người giải quyết khiếu nại lần đầu (nếu có);

b) Quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án.

3. Trường hợp nhiều người cùng khiếu nại về một nội dung thì người giải quyết khiếu nại lần hai căn cứ vào kết luận nội dung khiếu nại để ra quyết định giải quyết khiếu nại cho từng người hoặc ra quyết định giải quyết khiếu nại kèm theo danh sách những người khiếu nại.

Điều 32. Gửi quyết định giải quyết khiếu nại lần hai

Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại, người giải

quyết khiếu nại lần hai phải gửi quyết định giải quyết khiếu nại cho người khiếu nại, người bị khiếu nại, người có quyền, nghĩa vụ liên quan, cơ quan, tổ chức, cá nhân chuyển khiếu nại đến.

Điều 33. Hồ sơ giải quyết khiếu nại lần hai

Hồ sơ giải quyết khiếu nại lần hai được lập theo quy định tại Điều 25 Nghị định này, trong đó bao gồm cả hồ sơ giải quyết khiếu nại lần đầu (nếu có).

Mục 6. QUYẾT ĐỊNH GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI CÓ HIỆU LỰC PHÁP LUẬT VÀ VIỆC THI HÀNH

Điều 34. Quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật

1. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu có hiệu lực pháp luật được quy định như sau:

a) Sau 30 ngày, kể từ ngày ban hành quyết định mà người khiếu nại không khiếu nại lần hai hoặc không khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 10 Nghị định này;

b) Đối với vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn thì sau 45 ngày, kể từ ngày ra quyết định mà người khiếu nại không khiếu nại lần hai hoặc không khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

2. Quyết định giải quyết khiếu nại lần hai có hiệu lực pháp luật được quy định như sau:

a) Sau 30 ngày, kể từ ngày ra quyết định mà người khiếu nại không khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 10 Nghị định này hoặc người bị khiếu nại không khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 11 Nghị định này;

b) Đối với vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn thì sau 45 ngày, kể từ ngày ra quyết định mà người khiếu nại không khởi kiện vụ án tại Tòa án theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 10 Nghị định này.

3. Quyết định giải quyết khiếu nại phải được thi hành ngay sau khi có hiệu lực pháp luật.

Điều 35. Người có nghĩa vụ, trách nhiệm thực hiện quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật

1. Người giải quyết khiếu nại.

2. Người khiếu nại.

3. Người bị khiếu nại.

4. Người có quyền, nghĩa vụ liên quan.

5. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

Điều 36. Thi hành quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật

1. Người giải quyết khiếu nại trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm chỉ đạo cơ quan, tổ chức, cá nhân thuộc quyền quản lý tổ chức thi hành quyết định giải quyết khiếu nại đã có hiệu lực pháp luật; trường hợp cần thiết, yêu cầu cơ quan chức năng có biện pháp để bảo đảm việc thi hành quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật; tổ chức thi hành hoặc chủ trì, phối hợp với tổ chức, cơ quan hữu quan thực hiện biện pháp nhằm khôi phục quyền, lợi ích hợp pháp của người khiếu nại; kiến nghị cơ quan, tổ chức khác giải quyết những vấn đề liên quan đến việc thi hành quyết định giải quyết khiếu nại (nếu có).

2. Trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan có trách nhiệm chấp hành quyết định của cơ quan có thẩm quyền để thi hành quyết định giải quyết khiếu nại đã có hiệu lực pháp luật; phối hợp với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền trong việc tổ chức thi hành quyết định giải quyết khiếu nại có hiệu lực pháp luật khi được yêu cầu.

Chương III

TỐ CÁO VÀ GIẢI QUYẾT TỐ CÁO

Mục 1. QUYỀN, NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI TỐ CÁO, NGƯỜI BỊ TỐ CÁO VÀ NGƯỜI GIẢI QUYẾT TỐ CÁO

Điều 37. Quyền và nghĩa vụ của người tố cáo

1. Người tố cáo có quyền gửi đơn hoặc tố cáo trực tiếp với cơ quan, cá nhân có thẩm quyền theo quy định tại các Điều 39, 40, 41 và 42 Nghị định này đối với hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động; giáo dục nghề nghiệp; hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; an toàn, vệ sinh lao động.

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

2. Quyền và nghĩa vụ khác của người tố cáo được thực hiện theo quy định của pháp luật về tố cáo và quy định của pháp luật có liên quan.

Điều 38. Quyền và nghĩa vụ của người bị tố cáo và người giải quyết tố cáo

Quyền và nghĩa vụ của người bị tố cáo và người giải quyết tố cáo được thực hiện theo quy định của pháp luật về tố cáo và quy định của pháp luật có liên quan.

Mục 2. THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TỐ CÁO

Điều 39. Thẩm quyền của Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội

Điều 40. Thẩm quyền của Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước

Cục trưởng Cục Quản lý Lao động ngoài nước giải quyết tố cáo hành vi vi phạm pháp luật về hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Điều 41. Thẩm quyền của Chánh Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Điều 42. Thẩm quyền giải quyết của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, xử lý tố cáo mà Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước đã giải quyết nhưng vẫn có tố cáo tiếp hoặc quá thời hạn quy định mà tố cáo không được giải quyết.

Điều 43. Thẩm quyền giải quyết tố cáo về giáo dục nghề nghiệp, việc làm

Điều 44. Phân định thẩm quyền giải quyết tố cáo

Tố cáo có nội dung liên quan đến chức năng quản lý nhà nước của nhiều cơ quan; tố cáo có nội dung thuộc thẩm quyền giải quyết của nhiều cơ quan; tố cáo hành vi vi phạm pháp luật có dấu hiệu tội phạm thì thực hiện theo quy định của pháp luật về tố cáo.

Mục 3. TRÌNH TỰ, THỦ TỤC GIẢI QUYẾT TỐ CÁO

Điều 45. Trình tự, thủ tục giải quyết tố cáo

1. Trình tự, thủ tục tiếp nhận, phân loại, xác

minh, kết luận về nội dung tố cáo, quyết định việc xử lý tố cáo hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động; giáo dục nghề nghiệp; đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; an toàn, vệ sinh lao động thực hiện theo quy định của pháp luật về tố cáo.

2. Trường hợp kết luận người bị tố cáo có hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động; giáo dục nghề nghiệp; đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; việc làm; an toàn, vệ sinh lao động thì việc xử lý hành vi vi phạm hành chính đó phải tuân thủ pháp luật về xử lý vi phạm hành chính.

3. Hồ sơ giải quyết tố cáo được lập theo quy định của pháp luật về tố cáo.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 46. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày **15 tháng 4 năm 2018**.

Nghị định số **119/2014/NĐ-CP** ngày 17 tháng 12 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động, Luật dạy nghề, Luật người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về khiếu nại, tố cáo hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Những nội dung liên quan đến khiếu nại, tố cáo của người lao động được quy định tại Nghị định số **75/2012/NĐ-CP** ngày 03 tháng 10 năm 2012 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật khiếu nại, Nghị định số **76/2012/NĐ-CP** ngày 03 tháng 10 năm 2012 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật tố cáo hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực.

Điều 47. Trách nhiệm thi hành

**TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG**

Nguyễn Xuân Phúc (đã ký)



Chủ tịch Hiệp hội với Trưởng đại diện ILO tại Việt Nam.



Phó Cục trưởng Cục QLĐNN trao Giấy chứng nhận xếp hạng cho các doanh nghiệp.