VAMAS

HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

BẢN TIN
LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

Đại biểu dự Cuộc họp quốc gia "Số hóa nhằm thúc đẩy việc làm bền vững cho lao động di cư trong khu vực ASEAN" tại Hà Nội.

SỐ 85
THÁNG 10/2018

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 85

THÁNG 10-2018

Địa chỉ: 55 Nguyễn Khang, Cầu Giấy, Hà Nội
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	VAMAS với việc thực hiện khuyến nghị của diễn đàn ASEAN về lao động di cư hướng tới số hóa nhằm thúc đẩy việc làm bền vững cho người lao động di cư ASEAN	1
TOMOKO NISHIMOTO	Việc làm bền vững cho người lao động giúp việc gia đình	8
NGỌC KIỀU	Học tiếng Nhật - Cần chủ động và kiên trì	9
***	Ký kết bản ghi nhớ về phái cử và tiếp nhận thực tập sinh hộ lý Việt Nam sang Nhật Bản	11

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Có trên 100.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong 9 tháng đầu năm 2018	12
***	Vài nét về cộng đồng người Việt Nam ở Viễn Đông (CHLB Nga)	13
VŨ HỒNG MINH	Philippin: Hệ thống đánh giá và trao thưởng đối với Doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài	15
***	Những nội dung cơ bản liên quan đến pháp luật của Các Tiểu Vương quốc Ả Rập Thống nhất	19
***	Văn bản số 2435/LĐTBXH-QLLĐNN, ngày 19-06-2018 về thí điểm đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc theo hình thức hợp tác giữa các địa phương hai nước	27

Giấy phép xuất bản số 03/GP-XBBT, ngày 10-01-2018 của Bộ Thông tin và Truyền thông

VAMAS VỚI VIỆC THỰC HIỆN KHUYẾN NGHỊ CỦA DIỄN ĐÀN ASEAN VỀ LAO ĐỘNG DI CƯ
hướng tới số hóa nhằm thúc đẩy việc làm bền vững cho người lao động di cư ASEAN

TS. PHẠM ĐỖ NHẬT TÂN
Phó Chủ tịch VAMAS

I. KHÁI QUÁT

Trong hai thập kỷ qua, di cư lao động đã góp phần quan trọng trong tăng trưởng kinh tế và phát triển ở cả nước xuất cứ và nước tiếp nhận trong ASEAN. Ước tính có 20,2 triệu người di cư đến từ các quốc gia ASEAN, trong đó có gần 6,9 triệu người di cư sang các nước khác trong khu vực. Như vậy, hàng năm khu vực ASEAN có trên 2,0 triệu lao động di cư giữa các nước trong ASEAN, trong số đó có trên 50% lao động là nữ.

Riêng Việt Nam số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong năm năm gần đây có quy mô bình quân năm khoảng trên 100 nghìn người trong đó lao động nữ chiếm trên 34%.

Di cư lao động trở thành vấn đề trọng yếu đối với sự phát triển kinh tế, xã hội, chính trị của các nước ASEAN. Từng bước giải quyết các vấn đề liên quan di cư lao động sẽ thắt chặt thêm quan hệ giữa các nước, góp phần xây dựng Cộng đồng ASEAN phát triển bền vững.

Các khuyến nghị tại Diễn đàn ASEAN bao gồm 134 khuyến nghị, theo đó tại Hội nghị lần thứ 10 tập trung vào 2 nhóm khuyến nghị chính sau: (i) Tăng cường tiêu chuẩn bảo vệ người lao động di cư giúp việc gia đình ASEAN; (ii) Cải thiện việc thực hiện các chính sách và dịch vụ hỗ trợ cho người lao động di cư giúp việc gia đình trong ASEAN. Đây là những những nhóm khuyến nghị hết sức thiết thực để bảo đảm thực hiện và cải thiện tốt hơn chất lượng cuộc sống cho người lao động di cư ASEAN nói chung và người lao động di cư giúp việc gia đình nói riêng của các nước ASEAN hướng tới số hóa thúc đẩy việc làm bền vững cho người lao động di cư.

II. KHÁI QUÁT HIỆN TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

1. Nhận diện bức tranh đưa lao động VN đi làm việc ở nước ngoài

a) Quy mô lao động

Thống kê của cơ quan quản lý nhà nước về đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài cho biết, hiện có trên 500.000 lao động Việt Nam đang làm việc ở trên 40 quốc gia và lãnh thổ. Sáu năm gần đây quy mô lao động đi làm việc ở nước ngoài có xu hướng gia tăng và đạt mức cao nhất vào năm 2017 với trên 13 ngàn lao động đi làm việc ở nước ngoài ***(xem Bảng 1)***.

Bảng 1. Quy mô lao động đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2012-2017

Đơn vị: người

Nội dung	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Số LĐ đưa đi	80.320	88.160	106.800	116.000	126.000	134.751
Số LĐ đến các nước ASEAN	20.889	16.892	5.481	7.389	2.109	1.648
Phần trăm (%)	26	19,16	5,13	6,37	1,67	1,22

Nguồn: *Tác giả tính toán từ số liệu của DOLAB*

Bảng 1 cho thấy, quy mô lao động đi làm việc ở nước ngoài hàng năm tăng song quy mô lao động đến làm việc tại các nước ASEAN có xu hướng giảm mạnh trong đó quy mô giảm mạnh tại thị trường Malaysia.

Bảng 2. Quy mô lao động giai đoạn 2010-2017 phân theo khu vực tiếp nhận

Đơn vị: %

Giai đoạn 2010-2017					
Đông Bắc Á	Đông Nam Á	Bắc Phi	Trung Đông	K.vực còn lại	Tổng
79,78	11,28	1,85	5,53	1,56	100

(Nguồn: Tính toán từ số liệu thống kê hàng năm của DOLAB)

Số liệu Bảng 2 cho thấy, lao động đi làm việc tại Khu vực Đông Bắc Á chiếm tỷ trọng hàng năm cao nhất. Tính cho cả giai đoạn này số lao động cung ứng cho khu vực này là 659.172 người, chiếm 79,78% tổng số lao động đưa đi; tiếp theo là khu vực các nước Đông Nam Á, tiếp nhận 93.193 người, chiếm tỷ lệ 11,28%; Khu vực các nước Trung Đông: 45.729 người, tỷ lệ: 5,53%; Khu vực các nước Bắc Phi: 15.284 người, tỷ lệ: 1,85% và khu vực các nước còn lại: 12.838 người, tỷ lệ: 1,56%.

b) Cơ cấu ngành nghề và giới tính

Đa số ngành, nghề, việc làm theo yêu cầu của nước ngoài thường đòi hỏi trình độ không cao: xây dựng; giày da, may mặc; giúp việc gia đình, chăm sóc người bệnh hoặc người già yếu, tàn tật; nông nghiệp; lắp ráp điện tử... Một số thị trường có nhu cầu lao động, chuyên gia kỹ thuật cao, nhưng khả năng đáp ứng của ta còn hạn chế.

Về cơ cấu giới tính, tỷ lệ lao động nữ tăng dần, từ năm 2001-2006 tỷ lệ nữ chỉ chiếm khoảng 10-15% trong tổng số lao động, đến thời kỳ 2007- 2017, tỷ lệ lao động nữ luôn chiếm từ 30% trở lên, tỷ lệ này trong cả giai đoạn là 33,51%; tỷ lệ nữ đạt cao nhất vào năm 2017: 39,58% và thấp nhất vào năm 2009: 30,15%.

c) Đời sống người lao động được cải thiện, gia tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước, góp phần xóa đói giảm nghèo cho một bộ phận dân cư và người lao động.

2 . Một số hạn chế

a) Quy mô lao động có tốc độ tăng chưa ổn định ở một số khu vực

Số liệu thống kê giai đoạn này cho thấy tốc độ tăng của quy mô lao động đưa đi hàng năm chưa ổn định và có xu hướng giảm ở các khu vực Đông Nam Á, Bắc Phi, Trung Đông và chỉ có thị trường các nước tiếp nhận khu vực Đông Bắc Á có tốc độ tăng bình quân với mức tăng tương đối ổn định mặc dù mấy năm gần đây thị trường Hàn Quốc hạn chế tiếp nhận lao động Việt Nam.

b) Trình độ tay nghề của người lao động còn thấp chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường tiếp nhận

Phần lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài sống ở nông thôn, hoàn cảnh kinh tế khó khăn, mức sống trung bình, nghèo nên trình độ học vấn thấp, chưa qua đào tạo nghề, không có ngoại ngữ, ý thức kỷ luật, tác phong lao động công nghiệp và sức khỏe hạn chế. Lao động phổ thông và lao động có tay nghề thấp chiếm khoảng 50-60%. Thống kê báo cáo của 77 Doanh nghiệp hội viên, con số này trong cả giai đoạn này dao động trong khoảng 20% đến 25% lao động được đào tạo có tay nghề trước khi đi làm việc ở nước ngoài..

c) Đơn phương phá bỏ hợp đồng, cư trú và làm việc bất hợp pháp của người lao động tại một số thị trường còn chiếm tỷ lệ cao

Một bộ phận lao động chưa chú tâm tìm hiểu kỹ pháp luật, thông tin về thị trường lao động, chưa nghiên cứu kỹ các nội dung hợp đồng ký kết trước khi đi, chỉ mong được đi nhanh, rút ngắn thời gian đào tạo, sẵn sàng mất tiền qua trung gian để ra nước ngoài; trong quá trình lao động ý thức kỷ luật kém, chưa chấp hành đầy đủ quy định pháp luật,

thiếu tôn trọng phong tục, tập quán của nước sở tại... Tình trạng lao động bỏ trốn, phá hợp đồng ra ngoài làm việc vẫn diễn ra ảnh hưởng đến uy tín, hình ảnh của lao động cũng như đất nước, con người Việt Nam ở nước ngoài.

d) Việc quản lý, sử dụng và thực hiện chính sách đối với người lao động sau khi về nước chưa được quan tâm một cách đầy đủ

Mặc dù Điều 59, 60 của Luật đã quy định hỗ trợ việc làm và khuyến khích tạo việc làm đối với lao động sau khi về nước, song trong thực tế giám sát tại địa phương và Bộ, ngành cho thấy, 50/63 tỉnh, thành phố không nắm được số lượng lao động về nước (cả lao động hoàn thành hợp đồng và lao động về trước hạn), chưa có chính sách hỗ trợ đối với nhóm đối tượng này, chưa có chính sách khuyến khích người lao động và gia đình họ đầu tư sản xuất, kinh doanh, sử dụng hiệu quả thu nhập có được từ việc đi lao động ở nước ngoài, cũng như thông tin và hướng dẫn họ đăng ký tìm việc làm phù hợp. Phần lớn người lao động về nước phải tự tìm việc làm, tạo việc làm cho mình. Bên cạnh đó, một số tác động xã hội đối với người lao động khi về nước cũng chưa được quan tâm thỏa đáng

III. HOẠT ĐỘNG CỦA VAMAS NHẰM THÚC ĐẨY THỰC HIỆN CÁC KHUYẾN NGHỊ

VAMAS là tổ chức xã hội nghề nghiệp đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của các doanh nghiệp thành viên hoạt động dịch vụ đưa lao động VN đi làm việc ở NN. Hiện VAMAS có 180 hội viên với 4 Ban thị trường: Ban Nhật Bản, Đài Loan, Ả Rập Xê út và Ban Thuyền viên tàu cá.

Với nhiệm vụ nêu trên, Hiệp hội nhận thức sâu sắc vấn đề liên quan trực tiếp tới quyền lợi và đảm bảo cuộc sống tốt đẹp hơn cho người lao động thông qua tăng cường an sinh xã hội cho người lao động di cư. Theo đó VAMAS đã tập trung vào một số hoạt động sau trong việc thúc đẩy các khuyến nghị của diễn đàn ASEAN về lao động di cư:

1. Truyền tải thông tin, định hướng cho người lao động trước xuất cảnh, trong quá trình làm việc ở nước ngoài và gia đình họ

- Đăng tải các nội dung pháp luật về lao động di cư, chia sẻ về định hướng thị trường, các kinh nghiệm trong xử lý giải quyết các rủi ro liên quan tới an sinh xã hội của người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các mô hình và các điển hình tốt trong hoạt động đưa lao động VN đi làm việc ở nước ngoài và pháp luật liên quan đến lao động di cư trên các ấn phẩm: (i) Lao động và Việc làm ngoài nước của VAMAS. Ấn phẩm này được duy trì từ năm 2004 đến nay với việc xuất bản định kỳ 6 số một năm cung cấp miễn phí cho toàn bộ các doanh nghiệp hội viên, các Sở Lao động - Thương binh Xã hội, và các cơ quan liên quan; (ii) Tạp chí Lao động-Xã hội của Bộ LĐTBXH và (iii) Tạp chí Bảo hiểm xã hội của BHXH VN.

- In và phát hành các cuốn Cẩm nang về thị trường các nước tiếp nhận cho người lao động; Hiện đã phát hành cẩm nang cho các thị trường Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia, UAE, Ả Rập Xê út, Lybia, Macao và Isarel được cung cấp cho lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Đã cung cấp cho gần 25.000 lao động ấn phẩm này.

- Biên soạn tài liệu tham khảo cho các giáo viện dạy giáo dục định hướng cho lao động của các DN tương ứng với các thị trường trên.

- Trực tiếp tập huấn cho đội ngũ giảng viên các DN về các nội dung trên.

- Tiến hành khảo sát thông qua phỏng vấn trực tiếp người lao động đã được đào tạo trước xuất cảnh và lao động đã về nước để có thêm thông tin về kiến thức họ được học, qua đó bổ sung và điều chỉnh các nội dung giảng dạy giáo dục định hướng cho người lao động thiết thực và hiệu quả hơn.

- Khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện các cuộc gặp gỡ gia đình người lao động trước xuất cảnh để cung cấp các thông tin cần thiết về thị trường, các điều khoản hợp đồng và tạo

sự kết nối giữa doanh nghiệp, người lao động và gia đình họ trong suốt quá trình người lao động làm việc ở nước ngoài.

Các hoạt động nêu trên mang lại kết quả thiết thực không chỉ về nhận thức và hiểu biết của người lao động, gia đình họ mà còn có tác động tích cực nâng cao nhận thức của các cán bộ doanh nghiệp đồng thời giúp DN chuẩn hóa được công tác truyền thông trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài một cách bài bản, hiệu quả hơn.

2. Tuyển dụng bình đẳng

- Xây dựng và tổ chức thực hiện 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

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, khuyến 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 và được nhận Giấy xác nhận xếp hạng theo số sao tùy theo kết quả chất lượng dịch vụ của 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 triển khai thực hiện và giám sát đánh giá 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 4sao và 5 doanh nghiệp xếp loại 3 sao.

Nhờ đó, 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.*

Để bổ sung, cập nhật một số tiêu chuẩn quốc tế mới trong những năm gần đây nhằm hoàn thiện CoC-VN, đầu năm 2018 Hiệp hội XKLĐVN, 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: (i) Nhấn mạnh 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 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; (ii) Hội đồng giám sát ngoài thành viên Hiệp hội, Cục QLLĐNN, đại diện DN 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.

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

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.

Để thực hiện tốt Bộ Quy tắc ứng xử CoC-VN phiên bản 2018, Hiệp hội đã (i) Tổ chức hội nghị công bố Bộ Quy tắc ứng xử sửa đổi cho toàn bộ các DN hội viên; (ii) Biên soạn cơ chế đánh giá DN thực hiện Bộ Quý tắc ứng xử phiên bản 2018; (iii) Nêu rõ các công việc DN cần chuẩn bị và thực hiện khi tiến hành đánh giá chấm điểm; (iv) Tổ chức khảo sát, đánh giá DN thực hiện CoC-VN.

Hoạt động này giúp DN từng bước chuẩn hóa được quy trình tuyển chọn nhằm đạt được: (i) Tăng cường việc sử dụng các kênh di cư hợp pháp và các thủ tục pháp lý; (ii) Đơn giản hóa và tăng cường tính minh bạch của các thủ tục và yêu cầu tuyển dụng bình đẳng; (iii) Sử dụng các hợp đồng lao động chuẩn trong thực hiện.

3. Cung cấp điều kiện làm việc bền vững

Nội dung này được được thực hiện thông qua các hoạt động sau:

- Nâng cao chất lượng các giờ dạy giáo dục định hướng về an toàn vệ sinh lao động cho người lao động di cư; Giới thiệu các kênh chuyển tiền hợp pháp thông qua các Ngân hàng Nông nghiệp phát triển Nông thôn và Western Union theo đó các cán bộ Ngân hàng trực tiếp truyền tải các thông tin này trong các hội nghị, các buổi tập huấn;

- Đăng tải các bài liên quan tới chính sách liên quan về an sinh xã hội cho người lao động di cư; cung cấp cho người lao động các địa chỉ cần thiết tại các nước tiếp nhận để họ được tư vấn giải quyết các vấn đề phát sinh.

- Thành lập Ban thị trường Ả Rập Xê Út nhằm chia sẻ các kinh nghiệm của các DN cung ứng lao động sang thị trường Ả Rập Xê Út trong tuyển chọn, đào tạo, quản lý người lao động và hỗ trợ cho người lao động, đặc biệt lao động giúp việc gia đình tại thị trường này.

Trong một số vụ việc phát sinh liên quan tới thủ tục giải quyết quyền lợi về BHXH cho người lao động ở nước ngoài mà doanh nghiệp hội viên hoặc người lao động cần tư vấn, VAMAS trực tiếp trao đổi với doanh nghiệp hoặc người lao động hướng giải quyết và quy trình để thực hiện nhằm đảm bảo quyền lợi thụ hưởng của người lao động.

4. Hỗ trợ tiếp cận các hệ thống pháp lý và tư pháp, cơ chế giải quyết, cơ chế khiếu nại

- Tổ chức tập huấn cho các doanh nghiệp hội viên các văn bản pháp luật liên quan tới giải quyết khiếu nại và tố cáo đối với người lao động đi làm việc với nước ngoài (Nghị định số 119/2014/NĐ-CP. Nghị định số 24/2018/NĐ-CP về quy định giải quyết khiếu nại tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn vệ sinh lao động...). Một số DN có yêu cầu riêng VAMAS cũng đáp ứng trực tiếp tập huấn cho các DN này để họ có các tư liệu, kiến thức khi truyền tải cho người lao động của DN họ.

- Hướng dẫn DN xây dựng các kịch bản giải quyết khiếu nại đối với người lao đông: các tình huống, quy trình và thủ tục giải quyết. Nội dung này được lồng ghép trong bài học GDĐH cho lao động trước xuất cảnh.

- Phối hợp với DOLAB thực hiện buổi gặp gỡ lao động tại Đài Loan trong việc giải quyết các khiếu nại phát sinh khi người lao động chưa nắm rõ các văn bản pháp luật về khiếu nại tố cáo hiện hành.

- Tham gia với một số cơ quan trong hoạt động tập huấn như với AAPTIP tập huấn cho các cán bộ địa phương về công tác tư vấn với chủ đề Cán bộ địa phương cần làm gì khi tiếp xúc với người lao động di cư. Tập huấn đã trang bị cho các cán bộ cơ sở các kỹ năng cơ bản trong hoạt động tư vấn người lao động không chỉ về pháp luật mà cả giải quyết những khó khăn người lao động di cư vướng mắc.Tham gia với Tổng Liên đoàn Lao động VN hội thảo tháng 6/2018 với tham luận: Vai trò của tổ chức công đoàn, tổ chức xã hội , người lao động trong việc giám sát, đánh giá thực hiện Bộ quy tắc CoC-VN hướng tới việc tuyển dụng công bằng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Các việc làm trên đã trang bị tốt cho người lao động các kiến thức tự bảo vệ mình, đảm bảo quyền lợi của lao động ghi trên hợp đồng và tuân thủ tốt hơn trình tự khiếu nại tố cáo góp phần đưa hoạt động này được bài bản và thiết thực hơn.

5. Các chiến lược tái hòa nhập và trở về hiệu quả

Các hoạt động thực hiện nội dung này:

- Tuyên truyền để toàn bộ các DN hội viên thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật lao động di cư, theo đó tuân thủ tốt việc đóng quỹ Việc làm ngoài nước đầy đủ, đây là một trong các tiêu chí cơ bản khi đánh giá xếp hạng doanh nghiệp.

- Tham gia với DOLAB trong việc sử dụng Quỹ Việc làm ngoài nước khi hỗ Người lao động trong các trường hợp về nước bất khả kháng được kịp thời đảm bảo quyền lợi người lao động. Cũng như góp ý điều chỉnh, sửa đổi một số quy định trong văn bản về sử dụng Quỹ này hợp lý và thiết thực.

- Truyền tải các kinh nghiệm của các DN làm tốt công tác tư vấn cho người lao động khi về nước trong việc tìm kiếm việc làm, cách sử dụng đồng tiền có được khi về nước một cách hiệu quả. Đến nay hầu hết các doanh nghiệp hội viên đều hình thành bộ phận tư vấn người lao động khi thanh lý hợp đồng với họ.

- Một số DN hội viên đã hình thành cơ sở dữ liệu về người lao động đi làm việc ở nước ngoài nói chung và người lao động đã về nước, chủ động cung cấp cho các đối tác có nhu cầu sử dụng lao động như công ty Hoàng Long, Letco, Esuhai, Lod, TIC...

- Tham gia với DOLAB trong việc xây dựng các văn bản Pháp luật liên quan đến đưa người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài. Hoạt động này được thực hiện trong các chương trình hội thảo lấy ý kiến về dự thảo văn bản pháp luật hoặc cho ý kiến bằng văn bản khi cơ quan soạn thảo gửi xin ý kiến. VAMAS luôn xác định đây là một hoạt động có ý nghĩa và đã tích cực đóng góp các ý kiến khi được yêu cầu và có sự gắn kết chặt chẽ với cơ quan soạn thảo ngay trong quá trình dự thảo cũng như hoàn thiện các văn bản này.

6. Thu thập, chia sẻ và phân tích dữ liệu di cư lao động

- Thường xuyên cập nhật thông tin về thị trường lao động và các thông tin này được đăng tải trên ấn phẩm Lao động và việc làm ngoài nước của VAMAS cũng như trên trang Web Hiệp hội. Như trên đã trình bày, nội dung các kiến thức cần thiết với từng thị trường mà người lao động cần trang bị, Hiệp hội đã chọn lọc đưa vào các Cẩm nang dành cho lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Tham gia cùng DOLAB tiến hành tập huấn cho các DN về những biến động mới của thị trường và các yêu cầu cần đáp ứng của DN phái cử và người lao động (Tập huấn chung về các thị trường, Hội nghị về thị trường Nhật Bản, Đài Loan, Ả Rập Xê Út, Thuyền viên tầu cá...).

7. Hợp tác đa phương, chia sẻ thông tin cấp vùng, khu vực

- Tham gia hội nghị trực tuyến của Tổ chức: Hiệp hội các nhà cung cấp dịch vụ lao động nước ngoài châu Á – OESPAA tháng 5/2018 về nâng cao hiệu quả hoạt động của OESPAA và qua đó nhấn mạnh đến chủ đề tuyển dụng lao động có đạo đức.

- Tổ chức 2 hội nghị đối thoại với các Công hội, Hiệp hội các công ty môi giới Đài Loan và tham gia một hội nghị đối thoại với các nghiệp đoàn Nhật Bản nhằm đảm bảo tốt hơn quyền lợi của người lao động làm việc tại các thị trường này.

- Giới thiệu kinh nghiệm thực hiện CoC-VN với một số hiệp hội của các nước Philippin, Thái Lan, Lào và một số diễn đàn ASEAN về lao động di cư. Năm 2017 các đoàn của Lào, Campuchia, Mianma khi đến VN cũng đã được VAMAS trao đổi kinh nghiệm khi triển khai Bộ quy tắc CoC-VN.

- Phối hợp với ILO, IOM đánh giá, khảo sát việc thực hiện CoC-VN tại một số Doanh nghiệp hoạt động ở phía Nam.

- Ngay trong quý 1 năm 2018 với sự hỗ trợ của các chuyên gia ILO, IOM . Hiệp hội đã hoàn thành Bộ Quy tắc CoC-VN có sửa chữa bổ sung nhằm đáp ứng các yêu cầu mới của sự vận động hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

IV. ĐỀ XUẤT

1. Tăng cường hơn nữa công tác thông tin tuyên truyền pháp luật về đưa người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài một cách hệ thống và thường xuyên, đặc biệt tại các vùng còn hạn chế điều kiện tiếp cận thông tin.

- Lồng ghép nội dung này trong hoạt động giáo dục định hướng cho người lao động trước xuất cảnh.

- Các cơ quan truyền thông cần làm rõ ý nghĩa và tầm quan trọng của nội dung này để có sự chuyển biến về nhận thức trong xã hội cũng như người lao động và gia đình họ.

2. Bổ sung, điều chỉnh một số quy định về pháp luật đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài mang tính khả thi và phù hợp với sự vận động của thị trường lao động.

- Rà soát Luật số 72 về Người lao động VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và toàn bộ các văn bản hướng dẫn thi hành Luật để sửa đổi, bổ sung, thay thế những quy định mâu thuẫn, bất cập, tiếp tục cụ thể hóa các quy định của Luật.

- Tham khảo các kinh nghiệm của một số nước đã và đang tiến hành cải cách, sửa đổi các quy định trong lĩnh vực này nhằm tiếp thu và hoàn chỉnh các quy định của Luật đáp ứng các yêu cầu của tiến trình hội nhập sâu rộng hơn .

Hoạt động này có thể thông qua các Tổ chức quốc tế ILO, IOM, và một số nước trong khối ASEAN để chủ động nhận sự tư vấn và tham khảo các kinh nghiệm sẵn có của các nước trong khu vực có nhiều kinh nghiệm.

3. Mở rộng áp dụng Bộ Quy tắc ứng xử CoC-VN cho toàn bộ doanh nghiệp hội viên nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển việc làm bền vững và tuyển dụng đảm bảo công bằng.

4. Tăng cường đầu tư xây dựng hạ tầng cơ sở thông tin

Việc đầu tư kể cả thiết bị vật chất và con người để sớm xây dựng cơ sở dữ liệu về hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và sớm kết nối hoạt động này với các cơ quan, tổ chức có liên quan trong và ngoài nước kể cả các doanh nghiệp dịch vụ để nhanh chóng cập nhật được mọi tình hình cũng như chủ động đưa ra các giải pháp giải quyết mọi phát sinh có thể tạo điều kiện cho việc tổ chức thực hiện các quy định của Luật một cách hiệu quả;

Hoạt động này cần đầu tư cho cơ quan tổ chức thực hiện một hạ tầng cơ sở thông tin với trang thiết bị hiện đại để chủ động trong việc cập nhật mọi thông tin cần thiết về nguồn nhân lực, các thông tin về cung cầu thị trường lao động ngoài nước, về giá cả, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của một số nước có nhu cầu lớn về lao động ... cùng với đó là việc đầu tư con người để có thể vận hành thực hiện được các nội dung trên kể cả công tác dự báo ngắn hạn và dài hạn trong lĩnh vực này. Có như vậy việc gắn mỗi người lao động đi làm việc ở nước ngoài có một mã số mới có ý nghĩa thiết thực trong quản lý như Luật đã quy định.

5. Từng bước nghiên cứu để xây dựng được các Hiệp định song phương về BHXH đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài giữa nước cung ứng và nước tiếp nhận nhằm đảm bảo tốt hơn quyền lợi của người lao động theo một lộ trình được tính toán chặt chẽ trong thời gian trước mắt cũng như trong dài hạn tiến tới ký kết Hiệp định khung về ASXH về lao động di cư trước mắt đối với các nước thuộc khối CLMTV tiến tới toàn bộ các nước thuộc ASEAN.

Hoạt động này cần được thực hiện trên cơ sở Trao đổi kinh nghiệm với các nước trong khu vực về việc xây dựng các Hiệp định này, kể cả cách thức tổ chức vận hành cũng như kinh nghiệm về nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động di cư thông qua tăng cường an sinh xã hội giữa các nước trong khu vực. ❑

Việc làm bền vững CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

TOMOKO NISHIMOTO

Phó Tổng Giám đốc ILO và Giám đốc ILO khu vực Châu Á - Thái Bình Dương

Lao động giúp việc gia đình thường được gọi là lực lượng lao động vô hình. Khu vực Đông Nam Á và Thái Bình Dương có gần 10 triệu người giúp việc gia đình. Hơn 2 triệu trong số đó là người lao động di cư. Trên thực tế, người giúp việc gia đình chiếm gần 20% tổng số lao động di cư trong khu vực ASEAN. Họ phần lớn là phụ nữ.

Với việc Diễn đàn ASEAN về Lao động di cư diễn ra từ ngày 25/10 đến 26/10 tại Manila, chủ đề Hướng tới Việc làm bền vững cho người giúp việc gia đình trong khu vực ASEAN đã được chọn để kỷ niệm 10 năm tuyên bố của diễn đàn về bảovệvàtăng quyền của người lao động di cư.

Sự kiện diễn ra cùng thời điểm với kỷ niệm 6 năm Công ước số 189 của ILO về người giúp việc gia đình. Công ước 189 được thông qua bởi tất cả các nước thành viên của ILO trong năm 2011, chính thức công nhận giúp việc gia đình là một nghề. Công ước quy định rằng người giúp việc gia đình làm những công việc chăm sóc cho gia đình trên toàn thế giới, phải có quyền lao động căn bản như các loại hình lao động khác bao gồm: số giờ làm việc hợp lý và mức lương xứng đáng, có ngày nghỉ hàng tuần, được cung cấp thông tin rõ ràng về các điều khoản trong công việc, được tham gia bảo hiểm xã hội và được người khác coi trọng các nguyên tắc cơ bản và các quyền tại nơi làm việc bao gồm quyền tự do liên kết.

Trên thực tế, tại hầu hết các nước thành viên ASEAN, các điều khoản trong luật lao động không áp dụng cho người giúp việc gia đình, và vì thế họ không được hưởng sự bảo vệ dành cho những người lao động khác như bảo hiểm xã hội, mức lương tối thiểu, và giới hạn số giờ làm. Một nghiên cứu mới đã đây chỉ ra rằng 61% người giúp việc gia đình tại Châu Á hoàn toàn nằm ngoài tầm bảo vệ về lao động và chỉ có 3% được hưởng các hình thức bảo vệ như những người lao động khác.

Một báo cáo khác của ILO cũng cho thấy, trên toàn cầu, giúp việc gia đình là một trong những ngành có tỉ lệ lao động cưỡng bức cao nhất. Lao động giúp việc di cư lại càng dễ rơi vào tình cảnh bị bóc lột và lạm dụng, do họ phần lớn phụ thuộc vào người tuyển dụng và người sử dụng lao động, làm việc trong sự cô lập và thiếu các mối quan hệ xã hội. Điều tra gần đây của ILO chỉ ra rằng người lao động giúp việc di cư tại 2 nước ASEAN trung bình làm việc 14 tiếng mỗi ngày, chỉ 40% trong số họ có một ngày nghỉ trong tuần và phần lớn bị trả công dưới mức lương trung bình.

Có một người giúp việc gia đình chăm sóc trẻ nhỏ và người cao tuổi là nhu cầu cần thiết đối với rất nhiều nam giới và phụ nữ theo đuổi sự nghiệp bên ngoài. Theo dự báo, nhu cầu cần người giúp việc gia đình tại ASEAN sẽ ngày càng tăng do dân số già đi, tỷ lệ sinh giảm, tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động tăng, và sự suy giảmsốlượng gia đình đa thế hệ.

Sáu năm sau khi thông qua công ước về người lao động giúp việc gia đình, chỉ có duy nhất một nước trong khối ASEAN, là Philippines, đã phê chuẩn Công ước số 189 của ILO về Lao động giúp việc gia đình, nghĩa là vẫn còn 9 quốc gia ASEAN chưa phê chuẩn.

(Xem tiếp trang 10)

Học tiếng Nhật - Cần chủ động và kiên trì

NGỌC KIỀU

Thực tập sinh công ty ESUHAI

Ngọc Kiều là lao động của công ty ESUHAI đến từ Tây Ninh đã hoàn thành chương trình Thực tập kỹ năng tại tỉnh Hiroshima và về nước đoàn tụ bên gia đình vào dịp Tết Nguyên Đán năm 2017, đã đạt năng lực Nhật ngữ N1 khi hết hạn hợp đồng. Dưới đây là chia sẻ của người lao động.

Để hoàn thành tốt thời gian Thực tập kỹ năng tại Nhật Bản và đạt N1, ngoài lòng biết ơn sâu sắc dành cho gia đình, mình xin được cảm ơn thầy Hiệu trưởng Lê Long Sơn, các anh chị Esuhai, đặc biệt là quý thầy cô giáo Kaizen, các bạn cựu học viên lớp ESU54, các bạn thực tập sinh và các cô chú người Nhật ở công ty. Một số kinh nghiệm chia sẻ cùng các bạn:

Cần chủ động học tiếng Nhật

Trước khi xuất cảnh, mình học đến bài 36 và đi làm thêm tại nhà hàng Nhật ở Quận 1 nên đã tự tin sẽ giao tiếp và nghe hiểu được khi sang Nhật làm việc. Khi còn học, mình chỉ học một cách đối phó để được tham gia phỏng vấn và thực tế vốn từ vựng của mình còn rất hạn chế, phản xạ còn rất chậm nên thời gian đầu ở Nhật, mình đã gặp rất nhiều khó khăn... Mình nhớ đã có nhiều tình huống dở khóc dở cười trong công việc cũng như trong sinh hoạt thường ngày: Trong công việc gần như mình không hiểu được các chỉ thị của cấp trên dẫn đến hiểu sai ý và làm sai nhiều lần; đi siêu thị thì do không đọc được các thông tin ghi trên nhãn hàng nên chủ yếu mình nhìn hình vẽ và màu sắc của sản phẩm rồi mua nên dẫn đến mua nhầm dầu ăn với rượu, đường với muối...

Cảm thấy xấu hổ vì chậm làm được việc và không hòa nhập được với cuộc sống, mình đã quyết tâm phải cải thiện tình hình và tìm cách học phù hợp. Thay vì đặt kế hoạch phải học hết giáo trình Minna no Nihongo II rồi mới học tài liệu trung cấp thì mình chọn học cái cần thiết trước. Khi vào xưởng mình để ý tìm hiểu ý nghĩa các chữ viết trên máy móc, các khẩu hiệu, slogan. Chữ nào không biết, mình ghi chú và về nhà tra sau. Khi đi siêu thị, trước khi mua gì, mình thường tập đọc các thông tin về thành phần, công dụng... của sản phẩm trước khi mua. Nhờ vậy, sáu tháng sau khi đến Nhật mình thi đạt N3. Và một năm sau mình đạt được N2 sau lần thi đầu tiên.

Luyện kỹ năng nói với người Nhật

Nhà máy mình làm việc có 70 bạn Thực tập sinh cùng làm việc và sống cùng trong ký túc xá nên hầu hết thời gian mọi người đều sử dụng tiếng Việt. Ở xưởng, vì đảm bảo tốc độ sản xuất, các chỉ thị và yêu cầu công việc thường ngắn gọn và từ ngữ chỉ gói gọn trong một chủ đề thuộc về công việc. Thêm nữa, mình cũng ít có cơ hội tham gia vào các lớp tình nguyện hay các hoạt động văn hóa, lễ hội được tổ chức ở Nhật... nên mình đã ít có điều kiện sử dụng tiếng Nhật. Một phần mình nhút nhát và cảm thấy xấu hổ khi nói sai nên mặc dù là đạt được N2 nhưng khả năng nói của mình rất tệ. Mình thường xuyên bị bác quản lý nhà máy nhắc nhở là nói kém quá và phải chủ động nói chuyện với người Nhật nhiều hơn. Vì vậy, tranh thủ thời gian rỗi trước khi làm việc, mình trò chuyện cùng các cô trong xưởng, mỗi ngày một ít với những câu chuyện gần gũi, dễ hiểu.

Luyện kỹ năng nghe

Để cải thiện kỹ năng nghe, thay vì đứng nấp ở những hàng sau cùng khi chourei buổi

sáng, mình chuyển lên trên để nghe được rõ hơn. Song song đó, thay vì xem phim Hàn quốc hay phim Trung quốc, mình tập dần xem phim Nhật. Khi xem phim, mình cố gắng không đọc phụ đề tiếng Việt. Khi nghe từ mới, mình ghi chép lại rồi tra từ điển. Khi gặp câu thoại hay, mình học thuộc và áp dụng trong cuộc sống.

Tài liệu học

Về tài liệu học, ngoài bộ sách Nihongo Soumatome được Hiệp hội cung cấp, mình học các tài liệu được đăng tải trên các diễn đàn để tiết kiệm chi phí. Mình học chủ yếu ba bộ giáo trình: Nihongo Soumatome, Shin Kanzen Master, Mimi Kara Oboeru. Song song đó, mình tập đọc thêm báo online của các trang TBS, Nikkei... để vừa mở rộng vốn từ, vừa luyện kỹ năng đọc hiểu.

Thời gian học

Công ty mình không tăng ca nên 5h30 chiều mình về đến nhà. Sau thời gian ăn uống và giặt giũ, mình không học ngay mà tranh thủ ngủ đến khoảng 10h tối để tỉnh táo rồi học khoảng đến 12h. Sau đó lại ngủ tiếp đến khoảng 5h sáng dậy học đến khoảng 6h rồi chuẩn bị đi làm.

Với sự kiên trì như vậy, đến lần thi thứ 3 mình đã đạt được N1.

Lời muốn nói cùng các bạn Kaizen!

Theo kinh nghiệm của mình, khi mới qua, các bạn thường vì tiếc tiền lệ phí thi (5500¥) và vì e sợ thi rớt không đăng ký thi. Từ đó, các bạn không có áp lực thi cử nên dễ chểnh mảng việc học... Đến khi bắt đầu học lại thì mất thời gian học ôn lại, học chậm và khó nhớ hơn các bạn duy trì việc học đều đặn mỗi ngày. Hoặc các bạn đăng ký thi nhưng nghĩ cho đến lúc thi còn lâu nên không học, đến trước khi thi một tháng mới bắt đầu học thì cũng khó đạt kết quả như mong muốn.

Mình rất mong các bạn học viên Kaizen hãy trân trọng và tận dụng triệt để thời gian bạn có trước khi xuất cảnh để trang bị cho mình một nền tảng tiếng Nhật thật vững chắc. Hãy chủ động và kiên trì học tiếng Nhật đều đặn mỗi ngày! Chúc các bạn học viên và Thực tập sinh luôn giữ sức khoẻ tốt để làm việc tốt và đạt được kết quả học tập tốt như mục tiêu đã đặt ra. ❑

VIỆC LÀM BỀN VỮNG CHO NLĐ GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

(Tiếp theo trang 8)

Công bằng mà nói, từ khi thành lập ASEAN vào năm 1967, Diễn đàn ASEAN về Lao động di cư lần đầu tiên năm 2007 và sự kiện thông qua công ước về người lao động giúp việc gia đình năm 2011, đã có những tiến bộ nhằm tăng cường bảo vệ người lao động di cư trong khối ASEAN. Những cuộc thảo luận tại Diễn đàn ASEAN về Lao động di cư cũng đã đóng góp những thành công nhất định.

Tại Diễn đàn lần thứ 10 này, các quan chức cấp cao của các Bộ Lao động và các bộ ngành liên quan, đại diện của người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức xã hội đến từ 10 nước thành viên ASEAN sẽ cùng thảo luận và thông qua một bộ khuyến nghị nhằm hướng tới đạt được việc làm bền vững cho người giúp việc giađình. Đã đến lúc tất cả chính phủ các nước ASEAN cùng công nhận giúp việc gia đình là một nghề và đảm bảo luật và chính sách có thể bảo vệ họ như bất kỳ mọi nghề khác.

Đã đến lúc tất cả người sử dụng lao động giúp việc gia đình công nhận rằng lao động gia đình không phải là đầy tớ hay 'thành viên của gia đình' mà là người lao động và phải được hưởng những quyền lao động giống như bất kỳ người lao động nào khác.

Đã đến lúc chúng ta tiếp nối cam kết 50 năm trước, cùng hợp tác vì một tương lai tốt đẹp hơn cho phụ nữ và nam giới. Một tương lai mà việc làm bền vững được hiện thực hóa cho mọi người, bao gồm cả người giúp việc gia đình Khu vực và Quốc gia: Châu Á và Thái Bình Dương. ❑

KÝ KẾT BẢN GHI NHỚ VỀ PHÁI CỬ và tiếp nhận thực tập sinh hộ lý Việt Nam sang Nhật Bản

Ngày 29/9/2017, Nhật Bản đã công bố chính thức Quyết định bổ sung ngành nghề Hộ lý vào danh mục các ngành nghề được thực tập kỹ năng 3 năm tại Nhật Bản, nâng tổng số ngành nghề tiếp nhận thực tập sinh nước ngoài lên 77 ngành.

Do ngành hộ lý có những đặc thù riêng khác với các ngành nghề khác, thời gian qua, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã giao Cục Quản lý lao động ngoài nước đàm phán với Cục Phúc lợi xã hội và Nạn nhân chiến tranh, Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi Nhật Bản về việc xây dựng các quy định riêng liên quan đến phái cử và tiếp nhận thực tập sinh ngành hộ lý của Việt Nam sang thực tập tại Nhật Bản đảm bảo phù hợp với pháp luật của hai nước.

Ngày 01/8/2018, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Doãn Mậu Diệp đã dẫn đầu đoàn công tác của Bộ sang thăm và làm việc tại Nhật Bản. Trong chuyến công tác này, Cục Quản lý lao động ngoài nước và Cục Phúc lợi xã hội và Nạn nhân chiến tranh Nhật Bản đã tiếp tục đàm phán nội dung Bản ghi nhớ (MOC) về việc triển khai tiếp nhận thực tập sinh ngành hộ lý Việt Nam sang Nhật Bản. Ngày 03/8/2018, hai bên đã cùng thống nhất và ký kết Bản ghi nhớ nêu trên, tạo cơ sở để triển khai phái cử và tiếp nhận thực tập sinh ngành hộ lý của Việt Nam sang thực tập tại Nhật Bản trong thời gian tới.

Trong bản MOC này, hai bên đã đưa ra các quy định về điều kiện cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên công ty phái cử phải đáp ứng khi triển khai chương trình. Bên cạnh đó, theo bản MOC, phía Nghiệp đoàn Nhật Bản phải chi trả tiền học phí đào tạo tiếng Nhật cho thực tập sinh trước xuất cảnh đảm bảo đáp ứng quy định của Nhật Bản cho công ty phái cử. Thực tập sinh tham gia chương trình không phải chi trả học phí đào tạo tiếng Nhật N4 trước xuất cảnh. Ngoài ra, các Nghiệp đoàn giám sát và Tổ chức tiếp nhận Nhật Bản phải chịu trách nhiệm đào tạo tiếng Nhật và chuyên môn hộ lý để thực tập sinh thi đỗ kỳ thi chuyển giai đoạn sau 1 năm thực tập đầu tiên. Các Nghiệp đoàn giám sát cũng phải chi trả phí quản lý phái cử cho doanh nghiệp phái cử trong suốt thời gian thực tập sinh thực tập tại Nhật Bản.

Cũng trong chuyến thăm và làm việc lần này, đoàn công tác do Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp dẫn đầu đã tới thăm và làm việc với một số cơ sở chăm sóc sức khỏe có nhu cầu tiếp nhận thực tập sinh hộ lý Việt Nam nhằm khảo sát tình hình điều kiện làm việc và vị trí việc làm của thực tập sinh hộ lý tại Nhật Bản. Với việc ký kết MOC cùng những khảo sát thực tế trên, chúng ta tin tưởng rằng việc triển khai chương trình này sẽ đạt hiệu quả theo mục tiêu đề ra của cả hai nước. ❑

CÓ TRÊN 100.000 LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI trong 9 tháng đầu năm 2018

MINH TÂM

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong 9 tháng đầu năm 2018 có 102.116 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 10,19% so với 9 tháng đầu năm 2017. Riêng trong tháng 9, các doanh nghiệp đã cung ứng được 14.635 lao động, tăng 0,4% so với tháng 8 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 96.827 người, chiếm tỷ trọng 94,82% tổng số đưa đi, tăng 10,70% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan: 47.721 người, tăng 1,23% so với cùng kỳ năm trước. Quy mô lao đông đi làm việc tại Đài Loan vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất so với các thị trường khác với tỷ trọng là 49,28% số lao động đưa đi trong khu vực này và 46,73% so với tổng số lao động đưa đi trong 9 tháng đầu năm 2018.

Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 5.300 người. Riêng tháng 9 Đài Loan tiếp nhận 5.318 người giảm 7,35% so với tháng 8 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 43.987 người, tăng 21,31% so với số lượng cung ứng cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 4.880 người.Trong tháng 9 con số này là 8.381 người, quy mô số lao động tháng đạt mức kỷ lục từ trước tới nay.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: 4.900 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 544 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN tăng 28,13% so với cùng kỳ năm trước. Trong tháng 9 con số này là 451 người.

Lao động đi làm việc tại Macao: 187 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 21 người, giảm 26,66% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 9, Macao tiếp nhận 21 người.

2. Khu vực Đông Nam Á

Có 930 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,91% tổng số lao động đưa đi, giảm 16,74% 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 824 người, chiếm 88,60% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 21% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 92 lao động.

3. Khu vực Trung Đông và Châu Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 2.218 lao động, chiếm 2,17% tổng số lao động đưa đi, giảm 27,11% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước.Trong 9 tháng đầu năm các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho 4 thị trường có số lượng còn khiêm tốn ngoại trừ thị trường Ả Rập Xê Út, theo đó UAE tiếp nhận với 5 người, Ả Rập Xê Út: 1.522 người, Qatar: 73 người và Cô oét: 618 người.

Số lao động đi làm việc tại các nước Châu Phi là 806 người, chiếm 0,79% tổng số lao động đưa đi, tăng 48% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, chỉ có 01 thị trường tiếp nhận lao động, đó là: Algieri: 806 người, tăng 48,16% so với cùng kỳ năm trước.

4. Các khu vực khác

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 1.338 người, chiếm 1,31% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Thổ Nhĩ Kỳ:

(Xem tiếp trang 29)

Vài nét về cộng đồng người Việt Nam ở Viễn Đông (CHLB Nga)

Viễn Đông là một vùng rộng lớn chiếm 36,1% diện tích nước Nga với tài nguyên thiên nhiên giàu có, phong phú, đa dạng như dầu khí, than, vàng, sắt, kim cương, cá, rừng, dược liệu... Tuy nhiên, dân số của Viễn Đông lại rất thưa thớt, chỉ có 6,4601 triệu người (đến tháng 1/2009) và có xu hướng tiếp tục giảm. Đại khu Viễn Đông gồm 9 đơn vị hành chính cấp tỉnh (vùng Primorie với thủ phủ Vladivostok, vùng Khabrov với thủ phủ Khabarov, vùng Camchatca; các tỉnh Amua, Xakhalin, Magadan, tự trị Do Thái; khu tự trị Chucôtca và Cộng hòa Xakha). Đây là vùng sâu, vùng xa của Liên Bang Nga, cách thủ đô Matxcova hơn 9000 km.

Cộng đồng người Việt Nam ở Viễn Đông có **gần 4000 người** , vốn là công nhân hợp tác lao động theo thỏa thuận giữa nước ta và Liên Xô những năm 80. Đồng thời, do "đất lành chim đậu" nên số người Việt Nam đến sinh sống, làm ăn đã tăng lên. Số đến sau này là chủ yếu người kinh doanh buôn bán.

Người Việt Nam sinh sống, làm ăn chủ yếu ở hai địa phương là **vùng Primorie và Khabarov**. Ở thành phố Khabarov, thủ phủ của vùng Khabarov có khoảng 1500 người, còn ở thành phố Vladivostok và hai thị trấn Archom và Nakhotca khoảng 1700 người. Vladivostok cách Khabarov đến 800 km. Ngoài ra, có trên 30 người ở thủ phủ tỉnh Amua là thành phố Blagoveshenxcơ.

Về vấn đề hợp pháp hóa, đa số cộng đồng Việt Nam tại Khabarov có giấy tờ hợp pháp. Còn cộng đồng tại thành phố Vladivostok, số có giấy tờ đăng ký hộ khẩu không nhiều lắm. Chủ yếu là hộ khẩu 1 năm, một số có hộ khẩu 3 năm, khoảng 40%. Sở dĩ có tình trạng trên do bà con không ý thức được vấn đề "an cư", đều chỉ có tư tưởng tạm bợ: ở được thì ở, không ở được thì về nước. Mặt khác, do thấy việc công an phạt vài đồng thì rẻ hơn làm hộ khẩu nên bà con chọn con đường không làm giấy tờ. Hơn nữa, việc làm hộ khẩu liên quan đến ngành nghề, người Việt chủ yếu làm thương mại nên việc xin giấy phép lao động thật không dễ dàng cho nghề thương mại hầu như bị đóng cửa. Gần đây, Tổng Lãnh sự quán và Hội người Việt Nam đã thấy được vấn đề, luôn khuyến khích bà con quan tâm đến vấn đề hợp pháp hóa vì chỉ có an cư thì mới lập nghiệp, ổn định lâu dài được.

Về công ăn, việc làm, nghề nghiệp. Đại đa số người Việt làm thương mại, nghĩa là buôn bán ở chợ. Một số không nhỏ bà con là công nhân xây dựng. Một số làm dịch vụ. Số doanh nghiệp không nhiều.

Tại Khabarov như tình hình chung, đa số người Việt buôn bán ở chợ, khoảng 300-400 người làm nghề xây dựng, một số làm dịch vụ. Thu nhập tuy chưa cao, song khá ổn định. Có hai doanh nghiệp tương đối lớn và làm ăn thành đạt là Công ty Sài Gòn Vàng của anh Lê Xuân Thơm và Công ty "Business-Contact" Co., Ltd. của anh Thái Khắc Việt. Công ty anh Việt chủ yếu làm xây dựng, đồng thời xây các ký

túc xá cho bà con ta thuê, làm dịch vụ ký túc xá cũng như giấy tờ. Ngoài ra, anh Việt còn có xưởng sửa chữa ô tô khá lớn, có tới vài chục công nhân Việt Nam. Công ty anh Thơm cũng làm dịch vụ ký túc xá cho bà con người Việt thuê và dịch vụ giấy tờ. Ngoài ra, anh Thơm còn đầu tư về Nha Trang, Khánh Hòa với một khách sạn tầm trung và một nhà hàng... Nhờ cố gắng của anh Thơm, anh Việt mà bà con ta được thuê nhà giá rẻ, ổn định, lại ăn ở tập trung rất thuận lợi cho việc tổ chức, tập hợp cộng đồng. Cũng chính nhờ hai doanh nghiệp trên, cùng với sự quan tâm của chính quyền địa phương của Bạn mà hầu như tất cả chị em ta đều có giấy tờ hợp lệ, sinh sống ổn định.

Ở Khabarov cũng có khá nhiều trường đại học, song chỉ có khoảng 6-7 sinh viên Việt Nam là con em các gia đình người Việt tại Khabarov theo học.

Công đồng người Việt Nam ở Khabarov, đều tập hợp trong Hội đồng hương, sinh hoạt chặt chẽ, quy củ, ý thức cộng đồng, ý thức hướng về quê hương, ý thức tập thể rất tốt, hầu như không có các hiện tượng tiêu cực như ma túy, cờ bạc, tranh giành, cạnh tranh nhau trong làm ăn... Hội thường xuyên tổ chức các hoạt động hướng về quê hương, đất nước và hữu nghị với nhân dân địa phương... được lãnh đạo và nhân dân địa phương yêu mến. Đã thành lập Hội phụ nữ. Thanh niên khá đông, trên thực tế có sinh hoạt, song chưa quy củ.

Ở thành phố Vladivostok, thị trấn Archom và Nakhotca hầu hết bà con cũng buôn bán ở chợ. Ví dụ tại chợ Piervaia Rechka gần như toàn bộ các quầy hàng là của người Việt Nam. Ngoài số buôn bán ở chợ, có khoảng 3000-4000 công nhân xây dựng đang tham gia các công trình APEC. Số này tiếp tục tăng lên do yêu cầu về công nhân xây dựng rất lớn. Ở thành phố Vladivostok cũng có một số doanh nghiệp như Trung tâm Thương mại "Grand", công ty Agrimex, Công ty du lịch quốc tế Nhật Minh... Đa số công ty của người Việt là doanh nghiệp nhỏ.

Ở Primorie cũng có Hội người Việt Nam khá mạnh, Hội học sinh, sinh viên (có gần 40 sinh viên), là thành viên của của Hội người Việt.

Hội người Việt Nam tại Primorie có quan hệ rất tốt với chính quyền địa phương cũng như với Ban chấp hành Hội Hữu nghị Nga-Việt của vùng Primorie, tích cực tham gia các hoạt động củng cố và phát triển quan hệ hữu nghị giữa Việt Nam và Liên Bang Nga, giữa Việt Nam và Viễn Đông.

Tóm lại, cộng đồng người Việt Nam ở Viễn Đông tuy không lớn, song thực sự là cầu nối cho quan hệ hữu nghị, hợp tác truyền thống giữa Việt Nam và Viễn Đông, có đóng góp nhất định phát triển quan hệ kinh tế, thương mại, văn hóa, giáo dục – đào tạo... giữa hai bên. Bạn đối xử với cộng đồng ta nhìn chung là rất hữu nghị, rất tốt, song chính sách đối với việc lưu trú lại rất khắt khe. Lưu trú đi liền với công ăn việc làm hợp pháp và từ tháng 4/2007, Chính phủ Nga đã cấm người nước ngoài buôn bán ở chợ nên việc làm hộ khẩu càng trở nên phức tạp.

Khó khăn lớn nhất của cộng đồng là vấn đề hợp pháp hóa tư cách lưu trú. Hội người Việt Nam đã có nhiều cố gắng nhằm "an cư", song kết quả còn hạn chế, nhất là ở Vladivostok. Muốn giải quyết cơ bản vấn đề cần phải gỡ ở tầm cỡ quốc gia. ❑

Nguồn: Bản tin Hội người Việt tại Viễn Đông

Philippin:
HỆ THỐNG ĐÁNH GIÁ VÀ TRAO THƯỞNG
đối với Doanh nghiệp dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài

VŨ HỒNG MINH
Chánh Văn phòng Dolab

Là nước có số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài lớn nhất thế giới (hàng năm có trên 1,5 triệu người lao động Philippin đi làm việc ở nước ngoài), Philippin hiện duy trì trên 3.000 doanh nghiệp được cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Quản lý hoạt động của các doanh nghiệp nói riêng và hoạt động đưa người lao động Philippin đi lao động ở nước ngoài, Cục Việc làm ngoài nước Phillippines (POEA) đã tăng cường quản lý và đưa ra một loạt các chính sách điều chỉnh hoạt động dịch vụ của các doanh nghiệp được cộng đồng quốc tế thừa nhận và đánh giá cao. Một trong những bài học kinh nghiệm tốt đối với cộng đồng các nước gửi lao động là sáng kiến của POEA trong việc xây dựng hệ thống đánh giá và khen thưởng doanh nghiệp. Đây được coi là một nỗ lực tiên phong, thúc đẩy các sáng kiến tương tự tại các nước khác trong khu vực.

Hệ thống đánh giá khen thưởng

Hệ thống đánh giá khen thưởng của POEA bắt đầu được thực hiện từ năm 1984, hai năm sau khi POEA được thành lập (năm 1982). Sau 1 năm thực hiện thí điểm, hệ thống khen thưởng này được đưa vào giới thiệu thực thi năm 1984 nhằm đánh giá hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp dịch vụ.

Hệ thống khen thưởng này kết nối việc đánh giá hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp với việc gia hạn giấy phép cho doanh nghiệp. Kể từ khi thực hiện, hệ thống này đơn thuần do POEA điều hành, trong đó Phòng Cấp phép và Chính sách giữ vai trò chủ đạo. Trải qua 3 thập kỷ, ngoài việc thay đổi thời gian đánh giá khen thưởng, các tiêu chí khen thưởng và việc bổ sung các sáng kiến, nhiều tiêu chí của hệ thống khen thưởng vẫn được giữ nguyên như từ ban đầu.

Việc đánh giá được tiến hành hàng năm cho đến năm 1998. Từ năm 1998 đến năm 2002, việc đánh gía được tiến hành mỗi 2 năm. Từ năm 2005 đến nay, kỳ đánh giá và trao danh hiệu được tiến hành mỗi 4 năm.

Các giải thưởng

Ban đầu, chỉ có một giải thưởng là "Doanh nghiệp Hàng đầu". Đến năm 1987, có thêm giải thưởng là "Doanh nghiệp được Vinh Danh", giải này được trao cho doanh nghiệp được nhận danh hiệu "Hàng Đầu" 3 lần. Năm 1989 danh hiệu "Doanh nghiệp Hạng Ưu" được giới thiệu, sau đó được chuyển tên là "Doanh nghiệp Xuất sắc". Giai đoạn 2005-2009, bổ sung thêm giải thưởng "Giải thưởng tổng thống dành cho Doanh nghiệp Xuất sắc".

Ngoài những giải thưởng chính này, POEA cũng trao tặng các doanh nghiệp một số giải thưởng như doanh nghiệp đã có những nỗ lực hỗ trợ người lao động di cư trong giai đoạn khủng hoảng.

Điều kiện và tiêu chí khen thưởng

Để được xem xét đánh giá trao giải, các doanh nghiệp dịch vụ phải đáp ứng 3 tiêu chí như sau:

1. Không có lịch sử bị rút giấy phép hay tạm dừng thực hiện giấy phép hoặc bị xử phạt vì không thực hiện đúng quy định của POEA;

2. Số lượng đơn thư khiếu nại về việc vi phạm quy trình tuyển dụng không được vượt quá 1% tổng số người đưa đi;

3. Phải tuyển dụng và đưa đi ít nhất 1.000 lao động trong kỳ đánh giá.

Bên cạnh đó, 3 loại giải thưởng cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải đáp ứng các điều kiện như sau:

- Đối với Danh hiệu "Doanh nghiệp Hàng Đầu", danh hiệu ở mức "gia nhập" yêu cầu doanh nghiệp phải hoạt động ít nhất 4 năm;

- Đối với danh hiệu "Doanh nghiệp Xuất sắc", doanh nghiệp phải đạt danh hiệu "Doanh nghiệp Hàng Đầu" trong ít nhất 3 lần;

- Đối với danh hiệu "Giải thưởng tổng thống về Doanh nghiệp Xuất sắc", doanh nghiệp phải nhận giải thưởng Doanh nghiệp Xuất sắc trong ít nhất 5 lần và là Doanh nghiệp được trao giải Xuất sắc trong kỳ đánh giá.

Đối với kỳ đánh giá 2009 - 2012, các tiêu chí và phân bổ cơ cấu đánh giá (xem bảng dưới đây)

Các tiêu chí	DN Hàng Đầu (%)	DN Xuất sắc (%)	Giải thưởng Tổng thống về Doanh nghiệp Xuất sắc (%)
Tuyển dụng	30	30	30
Năng lực chuyên môn	25	30	30
Tính tuân thủ luật pháp, các chương trình về phúc lợi và phát triển nguồn nhân lực	25	20	20
Khả năng lãnh đạo ngành Công nghiệp	--	15	15
Khả năng Maketting	15	--	--
Trách nhiệm xã hội	5	5	5

Các tiêu chí trong quá khứ và hiện nay đều duy trì tập trung các tiêu chí chính gồm khả năng tuyển dụng, đưa đi; năng lực chuyên môn của các doanh nghiệp dịch vụ và việc họ tuân thủ thực thi luật pháp và các quy định của POEA.

Các danh hiệu mà POEA đánh giá và trao tặng các doanh nghiệp góp phần khuyến khích các doanh nghiệp được cấp phép thực thi tốt hơn các quy định của POEA và pháp luật. Bên cạnh đó, họ còn được hưởng những đặc quyền trong quá trình gia hạn giấy phép hoặc miền trừ, giảm bớt các giấy tờ, hoặc/và các thủ tục đưa lao động đi.

Các doanh nghiệp được trao giải nhận được thông tin rộng rãi trong ngành, được POEA quảng bá trong các xuất bản phẩm của họ và đưa danh sách các doanh nghiệp được giải thưởng trên trang thông tin của POEA. Trước đây, khi POEA thực hiện các hoạt động quảng bá, nghiên cứu marketing thị trường, các doanh nghiệp được trao giải còn được quyền tham gia các hoạt động này, vốn giúp họ mở rộng cơ hội giao thương, quan hệ với các đối tác nước ngoài.

Mỗi loại giải thưởng sẽ gắn với mỗi mức quyền lợi, khuyến khích khác nhau. Cụ thể, giải thưởng tổng thống về doanh nghiệp xuất sắc đem đến cho doanh nghiệp nhiều quyền lợi nhất. Ví dụ như việc gia hạn thời gian hiệu lực của giấy phép: Điều này khiến cho DN nhận giải thưởng tổng thống hoàn toàn nổi trội về quyền lợi hơn các doanh nghiệp khác. Các DN này được gia hạn giấy phép thêm 3 kỳ (tức 12 năm, 4 năm/1kỳ), trong khi DN Xuất Sắc và DN Hàng Đầu lần lượt được gia hạn thêm 2 và 1 kỳ. Các danh hiệu này giúp cho các DN đươc trao thưởng có những quyền lợi ưu tiên riêng, tuy nhiên, họ sẽ bị tước quyền ưu tiên nếu vi phạm các quy định về tuyển dụng và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Quy trình đánh giá

Quy trình đánh giá để trao danh hiệu cho DN gồm nhiều bước, được nhiều phòng ban trong POEA thực hiện. (i)Trước tiên, dữ liệu về đưa người lao động đi phải được thu thập và tổng hợp để rà soát các doanh nghiệp đưa được trên 1,000 lao động đi trong kỳ đánh giá. (ii) Bước hai, dữ liệu về phúc lợi được xem xét đến: các DN có không quá 1% đơn thư khiếu nại (trong tổng số lao động đưa đi) sẽ được gửi bảng hỏi để đánh giá.(iii) Bước ba, các DN được gửi bảng hỏi phải có trách nhiệm trả lời bảng câu hỏi trong vòng 15 ngày. Sau đó cán bộ POEA sẽ tiến hành các buổi phỏng vấn và kiểm tra để thu thập hoặc rà lại các thông tin. (iv) Bước bốn, Văn phòng Cấp phép và Chính sách sẽ tập hợp các giấy tờ, tài liệu, số liệu và xếp hạng các doanh nghiệp đã nộp bảng câu hỏi. (v) Bước năm, Cục trưởng POEA sẽ xem xét danh sách đề cử của Nhóm Kỹ thuật và đưa ra quyết định cuối cùng về các doanh nghiệp được trao danh hiệu.

Từ năm 1984 đến năm 2009, đã có tổng cộng 19 kỳ trao danh hiệu được tổ chức. Ba thế kỷ thực hiện chương trình đánh giá và trao danh hiệu cho các DN đã có tổng cộng 179 DN được trao danh hiệu (gồm 108 DN đưa lao động trên bờ đi làm việc ở nước ngoài và 71 DN đưa lao động đi làm việc trên biển ở nước ngoài).

Quan điểm và thông tin

Ngoại trừ những doanh nghiệp được trao giải, còn chưa nhiều người biết về hệ thống các giải thưởng này của POEA. Trong số đó, người lao động di cư lại là những người biết được ít thông tin nhất về vấn đề này. Hiểu biết chung của mọi người về hệ thống giải thưởng này là đánh giá về khả năng tuyển dụng, số lượng đưa lao động xuất cảnh của các doanh nghiệp. Nhìn chung, các ý kiến đều ủng hộ việc đánh giá và trao giải cho các doanh nghiệp dịch vụ.

Nhận xét và kết luận

Nghiên cứu đánh giá của tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2015 phỏng vấn các đối tác có liên quan tham gia vào quá trình đánh giá và trao danh hiệu cho các doanh nghiệp của Phi-líp-pin cho thấy bên cạnh những điểm tích cực của hệ thống đánh giá doanh nghiệp đang tiến hành gồm: thực hiện đánh giá từ rất sớm (ngay từ khi POEA mới thành lập); tiến hành đánh giá đều đặn, liên tục; việc đánh giá được cho là khách quan, minh bạch; các doanh nghiệp được trao danh hiệu được hưởng các quyền lợi ưu đãi và họ coi trọng việc được nhận các danh hiệu này. Một số điểm cần khắc phục của việc đánh giá này được dư luận có nhiều ý kiến đó là, họ cho rằng viêc trao giải còn tập trung quá nhiều vào số lượng lao động đưa đi hơn là chất lượng lao động. Hơn nữa, những tiêu chí trao giải cơ bản đã được hình thành từ hơn 30 năm về trước cũng cần được nhìn nhận lại và rà soát để bổ sung, thay đổi. Trong đó, tiêu chí về việc chính sách phí tuyển dụng - bằng - không (zero-fee of placement fee) cần phải được coi trọng và xem xét như là một trong những tiêu chí chính, đặc biệt đối với các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc trên bờ ở nước ngoài (land-based agencies). Việc mời các tổ chức, đối tác có liên quan tham gia đánh giá như các tổ chức dân sự xã hội, các liên đoàn lao động... sẽ góp phần tăng uy tín cho các danh hiệu.

Ở Việt Nam hiện nay, Nhà nước giao cho Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Cục Quản lý lao động ngoài nước trực tiếp quản lý hoạt động của các doanh nghiệp, song cho đến nay chưa xây dựng một hệ thống đánh giá doanh nghiệp mang tính chuyên nghiệp và định kỳ thường xuyên. Hiện nay Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tuỳ vào từng giai đoạn nhất định và đặc thù của giai đoạn đó có tiến hành trao một số giải thưởng cho các cá nhân và doanh nghiệp có những đóng góp nhất định cho hoạt động đưa người lao động đi làm việc

ở nước ngoài như Giải thưởng Doanh nghiệp đã có thành tích trong công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (năm 2017), hay doanh nghiệp đã có đóng góp tích cực trong việc đưa lao động Việt Nam tại Lybia hồi hương khi có xung đột xảy ra (năm 2011).

Hiện tại, Hiệp hội Xuất khẩu lao động Việt Nam (VAMAS) đang duy trì Hệ thống đánh giá theo Bộ Quy tắc ứng xử, theo đó, Hiệp hội 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 mà Hiệp hội công bố về việc tuân thủ các nguyên tắc, quy định của COC và được nhận Giấy xác nhận xếp hạng theo số sao, doanh nghiệp thực hiện tốt nhất khi được số điểm cao nhất nhận từ đánh giá của Hội đồng giám sát HHXKLD, từ các thông tin có đước của các phòng chức năng Cục Quản lý lao động ngoài nước, kết luận từ các biên bản Thanh tra của Bộ LDTBXH (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. Khi doanh nghiệp này 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. Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế ILO tại Việt Nam đã hỗ trợ kỹ thuật và tài chính cho Hiệp hội để tổ chức hoạt động đánh giá này trong suốt những năm qua. 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 đó là công ty LOD và công ty TTLC, 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. Về cơ bản xếp hạng doanh nghiệp theo Bộ quy tắc ứng xử cũng giống như Philippine là dựa trên cơ sở việc DN tuân thủ tốt các quy định pháp luật và chất lượng dịch vụ của DN song ở Bộ quy tắc COC-VN không lấy tiêu chí về quy mô lao động đưa đi như của bạn. 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.

Để bổ sung, cập nhật một số tiêu chuẩn quốc tế mới nhằm hoàn thiện CoC-VN, đầu năm 2018 Hiệp hội XKLĐVN cùng 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 là các khoản 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. Hội đồng giám sát ngoài thành viên HH, Cục QLLĐNN, đại diện DN cũng sẽ bổ sung thêm đại diện TLĐVN và thành viên vụ Bình đẳng giới của Bộ LĐTBXH. Sẽ có trên 120 DN sẽ thực hiện đánh giá xếp hạng phiên bản mới này trong năm 2018.

Những hoạt động của Philippin trong đánh giá và trao danh hiệu cho doanh nghiệp nêu trên chắc chắn là bài học kinh nghiệm có giá trị đối với các nhà hoạch định chính sách Việt Nam trong việc chủ động xây dựng một chương trình đánh giá, phù hợp mang tính khả thi với tình hình thực tế tại Việt Nam, mang tính thường xuyên và chi tiết để có thể áp dụng thực hiện tại hơn 300 doanh nghiệp được cấp phép bên cạnh việc thực hiện Bộ Quy tắc COC-VN hiện có. Việc này sẽ góp phần đưa hoạt động XKLĐ ngày càng được quản lý chuyên nghiệp hơn, mang tính cạnh tranh lành mạnh giữa các doanh nghiệp và thúc đẩy việc tuyển dụng có đạo đức, ngăn chặn các hình thức lao động cưỡng bức và phòng chống buôn bán người. ❑

NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN LIÊN QUAN ĐẾN PHÁP LUẬT
của Các Tiểu Vương quốc Ả Rập Thống nhất

Các tiểu Vương quốc Ả Rập thống nhất (UAE) tiếp nhận hàng năm số lượng lớn lao động nước ngoài. Lực lượng lao động của UAE chủ yếu phụ thuộc vào nguồn lao động nước ngoài, nhóm lao động nước ngoài nhiều nhất ở UAE đến từ Ấn Độ, Pakitstan, Philippin và các nước Nam Á. Năm 2003 tỷ lệ này là 90%, phần lớn là lao động giản đơn và bán lành nghề, họ đã có những đóng góp không nhỏ vào việc xây dựng và phát triển kinh tế của quốc gia này.

Tuy nhiên, Luật cư trú khắt khe của Vương quốc này yêu cầu lao động khi hết hạn hợp đồng lao động bắt buộc phải xuất cảnh, mặc dù chủ vẫn có nhu cầu sử dụng tiếp, người lao động và chủ sử dụng phải làm lại thủ tục tiếp nhận từ đầu. Để tận dụng được kinh nghiệm, tay nghề và khả năng ngoại ngữ mà người lao động tích lũy được, UAE đang xem xét thông qua chính sách lưu trú mới, tạo thuận lợi cho lao động nước ngoài được gia hạn phép lưu trú tại chỗ mà không phải xuất cảnh khi hết hạn hợp đồng.

Việc xem xét gia hạn phép lưu trú đòi hỏi người lao động ngoài kinh nghiệm, tay nghề, ngoại ngữ để chủ sử dụng gia hạn hợp đồng thì việc tuân thủ pháp luật, phong tục tập quán của UAE là hết sức quan trọng. Bản tin xin giới thiệu tóm tắt những quy định mà người lao động và doanh nghiệp cung ứng cần am hiểu.

1. Visa, Thị thực nhập cảnh vào UAE

Có nhiều loại thị thực xuất nhập cảnh và giấy phép cư trú cho người nước ngoài khi đến UAE và tương ứng với từng loại sẽ có những thủ tục riêng. Nhưng điều kiện chung nhất cần đáp ứng khi xin cấp thị thực xuất nhập cảnh và giấy phép cư trú là:

- Người đăng ký xin cấp thị thực và cấp giấy phép cư trú (gọi tắt là người đăng ký) phải có hộ chiếu còn hiệu lực cho phép nhập cảnh vào UAE và trở về nước nơi người đó cư trú hoặc nước cấp hộ chiếu cho người đó.

- Được cơ quan chức năng có thẩm quyền phê duyệt cho mục đích nhập cảnh vào UAE của người đó.

- Người đăng ký phải được bảo hộ bởi một người bản địa hoặc người nước ngoài đang cư trú tại UAE.

- Người đăng ký không thuộc đối tượng bị cấm nhập cảnh vào UAE.

- Người đăng ký không từng bị trục xuất khỏi UAE, trừ khi người đó có được giấy phép đặc cách cho lần nhập cảnh này.

2. Các thủ tục nhập cảnh và cư trú dành riêng cho lao động khi đến làm việc tại UAE

Người lao động sau khi được cơ quan ngoại giao của các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất phê duyệt, sẽ được Đại sứ quán hoặc Lãnh sự quán của các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất ở nước sở tại cấp visa lao động. Người có visa lao động được phép nhập cảnh vào các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất trong thời gian 30 ngày và Visa sẽ có hiệu lực trong thời gian 2 tháng. Người chủ sử dụng lao động sẽ được coi như người bảo trợ cho người lao động và sẽ là người đứng ra làm thủ tục xin cấp visa cho lao động.

Các thủ tục

Xin phê duyệt của Bộ Lao động và Xã hội

Trước tiên, chủ sử dụng lao động tức là người bảo trợ cho người lao động sẽ xin phê duyệt của Bộ Lao động và Xã hội UAE để được phép tuyển dụng lao động nước ngoài. Bộ Lao động và Xã hội phê duyệt việc tuyển dụng lao động dựa vào một số tiêu chí nhất định trong đó có việc họ sẽ xem xét việc nguồn nhân lực trong nước có thể cung cấp cho nhu cầu tuyển

dụng đó hay không. Hồ sơ xin cấp giấy phép bao gồm:

- Bản sao hộ chiếu, bằng hoặc giấy chứng nhận học tập của người lao động.

- Bản đăng ký xin cấp visa lao động (theo mẫu).

- Bản sao giấy đăng ký kinh doanh của chủ sử dụng lao động.

- Giấy chứng nhận thành lập doanh nghiệp.

- Một khoản phí xin cấp phép (hiện nay là 100 AED- Dirham) (1 USD = 3,67 AED).

Cấp visa lao động:

Đơn vị xin cấp visa cho lao động làm thành 2 bản theo mẫu, sau đó gửi đến cơ quan có thẩm quyền đối với vấn đề nhập cư cùng với bộ hồ sơ gồm:

- Bản sao cùng với bản gốc đăng ký thành lập của người bảo trợ (ở đây là người sử dụng lao động).

- Thẻ nhập cư.

- Chứng chỉ học vấn hoặc nghề của người lao động (do Đại sứ quán của các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất tại các nước mà người lao động cư trú hoặc do Bộ Ngoại giao các Tiểu Vương quốc Ả Rập thống nhất cấp công chứng).

- Bản sao giấy phép kinh doanh của chủ sử dụng lao động.

- Một khoản lệ phí (hiện tại là 400 AED).

Hồ sơ đăng ký sau khi được nộp đầy đủ cho cơ quan chức năng cấp visa, sau khoảng từ 7 đến 10 ngày sẽ có kết quả.

Cơ quan chức năng sẽ cấp visa lao động cho người lao động nước ngoài, nếu lao động trong nước không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng. Sau khi lao động được cấp visa, bản sao sẽ được lưu tại Cục Nhập cư. 01 bản sao của visa lao động sẽ được gửi cho người lao động tại nước mà người đó cư trú và bản gốc sẽ được gửi tới bộ phận nhập cảnh tại sân bay muộn nhất không quá một tiếng đồng hồ trước khi người lao động làm thủ tục nhập cảnh vào các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất.

Visa lao động cho phép người lao động được cư trú tại các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất trong khoảng thời gian 30 ngày. Các thủ tục tiếp theo để người lao động có thể lưu trú và làm việc tại các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất là: kiểm tra sức khoẻ, xin cấp thẻ hành nghề và giấy phép cư trú cho người lao động.

Kiểm tra sức khỏe cho người lao động

Để đủ tiêu chuẩn làm việc tại các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất, người lao động phải trải qua 1 kỳ kiểm tra sức khoẻ ngay sau khi nhập cảnh tại một bệnh viện công. Khi đến kiểm tra sức khoẻ, người lao động cần mang theo những giấy tờ sau:

- Bản sao hộ chiếu

- Bản sao visa lao động

- 2 ảnh cỡ 4 x 6 cm

- Một khoản lệ phí theo quy định (hiện tại là 200 AED).

Xin cấp thẻ hành nghề

Sau khi kiểm tra sức khoẻ đạt yêu cầu và trong vòng 30 ngày kể từ khi nhập cảnh vào các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất, chủ sử dụng lao động cần làm thủ tục xin cấp thẻ hành nghề cho lao động với những giấy tờ cần thiết sau:

- Đơn xin cấp thẻ hành nghề theo mẫu (bằng cả tiếng Anh và tiếng Ả Rập)

- Hợp đồng lao động ký giữa người lao động và người sử dụng lao động

- 2 ảnh của người lao động

- Giấy chứng nhận sức khoẻ

- Bản sao giấy đăng ký kinh doanh của chủ sử dụng lao động

- Bản sao giấy phép tuyển dụng lao động

- Một khoản lệ phí theo luật định (200 AED).

Xin cấp giấy phép cư trú

Sau khi người lao động đã được cấp giấy phép hành nghề, người bảo trợ cần làm thủ tục xin cấp giấy phép cư trú cho người lao động tại Cục Nhập cư với những giấy tờ sau:

- Bản sao giấy phép hành nghề

- Bản đăng ký xin cấp giấy phép theo mẫu (bằng tiếng Anh và tiếng Ả Rập)

- Hộ chiếu gốc của người lao động

- Visa lao động bản gốc

- Bản sao hộ chiếu của người sử dụng lao động

- Bản sao giấy phép kinh doanh của chủ sử dụng lao động

- 4 ảnh của người lao động cỡ 4 x 6 cm

- Lệ phí theo luật định (hiện tại là 300 AED và nếu xin cấp ngay sẽ là 400 AED).

Tất cả các thủ tục nói trên cần phải được làm trong vòng 30 ngày kể từ ngày người lao động nhập cảnh vào các Tiểu vương quốc Ả Rập thống nhất bằng visa lao động. Nếu các yêu cầu thủ tục nói trên không được hoàn tất trong thời gian quy định thì người bảo trợ sẽ phải nộp một khoản tiền phạt là 100 AED cho mỗi ngày quá hạn.

3. Một số quy định của Luật lao động UAE

Luật lao động UAE điều chỉnh tất cả các khía cạnh của mối quan hệ giữa người lao động – chủ sử dụng lao động gồm: hợp đồng lao động, hồ sơ lao động, lương, số giờ làm việc, nghỉ phép, an toàn lao động, các biện pháp bảo vệ cho người lao động, chăm sóc xã hội và y tế, điều lệ, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng lao động, chấm dứt trợ cấp dịch vụ, bồi thường bệnh nghề nghiệp, kiểm tra giám sát lao động, phạt, bồi thường tai nạn lao động, tử vong.

UAE không cho phép thành lập công đoàn, tuy nhiên người lao động có quyền thành lập hội đồng có sự tham gia của chủ sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc.

a. Thời gian làm việc và chế độ trả lương

Thời gian làm việc

Số giờ làm việc theo quy định là 8 tiếng/ ngày hoặc 48 tiếng/tuần. Tuy nhiên trong các ngành thương mại, khách sạn, quán ăn tự phục vụ và bảo vệ số giờ làm việc có thể tăng lên 9 tiếng/ngày.

Giờ làm việc: giờ làm việc ở UAE là từ 8h đến 14h đối với các cơ quan Chính phủ; từ 9h đến 13h và từ 16h đến 20 đối với các doanh nghiệp; riêng các Ngân hàng mở cửa từ 8h đến 13h.

Các ngày nghỉ lễ

Ngày nghỉ cuối tuần ở UAE là ngày thứ Năm và thứ Sáu thay vì thứ Bảy và Chủ nhật. Luật Lao động UAE quy định ngày thứ Sáu là ngày nghỉ với tất cả lao động.

Người lao động được trả lương đầy đủ trong những ngày lễ chính thức sau:

Số TT	Ngày lễ	Số ngày nghỉ
01	Ngày mồng 1 tháng giêng Hijri	01 ngày
02	Ngày mồng 1 tháng giêng theo lịch Gregory XIII	01 ngày
03	Eid Al Fitr (cuối tháng ăn chay - tháng 9)	02 ngày
04	Eid Al Adha và Waqf	03 ngày
05	Ngày sinh người sáng lập ra Đạo Hồi Mohammed	01 ngày
06	Isra và Al Miaj	01 ngày
07	Ngày Quốc khánh 02/12	01 ngày

Tiền lương

Lương cơ bản được trả cho thời gian làm việc 10 giờ mỗi ngày (trong đó có 02 giờ làm thêm cố định), 4 ngày nghỉ/ tháng. Nếu người lao động được chủ sử dụng yêu cầu làm thêm vào ngày nghỉ, ngày lễ thì tiền làm thêm sẽ được trả theo quy định của luật lao động UAE.

Trong tháng Lễ Ramadan, người lao động chỉ phải làm việc 6 giờ mỗi ngày, nếu người lao động vẫn làm việc theo thời gian bình thường (8 giờ/ngày), thì sẽ được tính 2 giờ làm thêm. Quy định này áp dụng cho tất cả những người lao động không theo Đạo Hồi.

- Thời gian người lao động di chuyển từ nhà đến chỗ làm không được tính vào thời gian làm việc.

- Thời gian nghỉ giữa ca không được tính vào thời gian làm việc. Các công ty quy định thời gian nghỉ giữa mỗi ca là 15 phút, nhưng thực tế người lao động thường nghỉ 30 phút do Công ty cộng cả thời gian lấy và trả dụng cụ lao động sau mỗi ca làm việc.

Nghỉ phép năm

Sau 01 năm làm việc, người lao động được hưởng chế độ nghỉ phép như sau:

- 2 ngày mỗi tháng nếu thời gian làm việc trong khoảng từ 6 tháng đến 1 năm.

- 30 ngày một năm nếu thời gian làm việc từ 01 năm trở lên.

- Kết thúc 2 năm làm việc liên tục đầu tiên, người lao động thường được nghỉ thêm 18 ngày phép không hưởng lương.

Thực tế thời gian nghỉ phép và thời điểm nghỉ phép phụ thuộc vào quyết định của chủ sử dụng lao động.

Người lao động có quyền nhận tiền lương thanh toán thay vì nghỉ phép năm nếu hợp đồng lao động chấm dứt hoặc nghỉ việc theo quy định của Luật. Việc tính lương dựa trên cơ sở tiền lương nhận được tại thời điểm nghỉ việc (bao gồm trợ cấp chỗ ở nếu có).

Nghỉ ốm

Nếu người lao động ốm, phải báo cho chủ sử dụng lao động, phải có giấy chứng nhận của bác sỹ. Trong thời gian thử việc, nếu người lao động nghỉ ốm sẽ không được nhận bất kỳ một khoản tiền nào. Sau thời gian thử việc, nếu làm việc liên tục trong 3 tháng thì người lao động có quyền được nhận tiền lương nghỉ ốm theo quy định như sau:

- 15 ngày đầu vẫn được trả toàn bộ lương

- 30 ngày tiếp theo được trả 50% lương

- Các ngày tiếp theo sau đó không được trả lương.

Hợp đồng lao động có thể bị huỷ bỏ sau tuần thứ 12 nghỉ ốm nếu có giấy chứng nhận của bác sỹ về sức khoẻ của người lao động không đủ để tiếp tục làm việc tại thời điểm đó.

Nếu người lao động bị ốm vì nguyên nhân tự mình gây ra như lạm dụng rượu hay các chất gây nghiện, sẽ không được trả lương trong thời gian nghỉ ốm. Chủ sử dụng lao động có quyền sa thải nếu người lao động không quay lại làm việc sau thời gian nghỉ ốm.

Tiền thưởng

Hàng năm người lao động sẽ được thưởng 21 ngày lương trên tổng số lương cơ bản và duy trì các điều kiện về thưởng theo luật lao động của UAE.

Chủ sử dụng lao động ngoài việc thực hiện trả lương cơ bản và trợ cấp ăn theo hợp đồng còn tuỳ thuộc vào tiến độ công việc, yêu cầu sản phẩm mà áp dụng chế độ khoán sản phẩm tại mỗi thời điểm để khuyến khích sản xuất. Như vậy, người lao động có tay nghề tốt sẽ có thu nhập cao hơn mức lương tính theo lương cơ bản.

Làm thêm giờ

Chủ sử dụng lao động có thể đề nghị người lao động làm thêm giờ tuỳ theo yêu cầu và tính chất công việc. Tuy nhiên, chủ sử dụng không được yêu cầu người lao động làm việc 2 ngày thứ Sáu liên tục. Người lao động sẽ được trả tiền làm ngoài giờ như sau:

- Không ít hơn 125% lương cơ bản. Nếu làm từ 9 giờ tối đến 4 giờ sáng hôm sau sẽ được cộng thêm 50% tiền lương cơ bản.

- Những người lao động do yêu cầu công việc mà phải làm việc trong ngày thứ Sáu hoặc ngày Lễ được hưởng 150% lương cơ bản hoặc nghỉ bù vào ngày khác.

Tai nạn lao động

Nếu người lao động bị chết hoặc bị thương trong thời gian làm việc do tai nạn nghề nghiệp, chủ sử dụng lao động hoặc người đại diện phải báo cáo ngay với cảnh sát và Phòng lao động để làm thủ tục bồi thường cho người bị nạn. Nội dung của bản báo cáo phải bao gồm: tên, tuổi, địa chỉ, nghề nghiệp, quốc tịch của người bị nạn và miêu tả ngắn gọn về sự việc và địa điểm đã xảy ra tai nạn, những biện pháp khắc phục hoặc đã tiến hành cấp cứu cho người bị nạn.

Người lao động sẽ được thanh toán đầy đủ chi phí khám chữa bệnh trong thời gian 06 tháng, sau thời gian đó sẽ chỉ được thanh toán 1/2 chi phí chữa trị cho đến khi bình phục hoặc có giấy chứng nhận đã qua đời.

Chế độ bảo hiểm

Bảo hiểm tai nạn

Các công ty sử dụng lao động phải mua bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động và chịu toàn bộ chi phí khám chữa bệnh cho người lao động khi xảy ra tai nạn lao động. Trong thời gian nghỉ việc do tai nạn lao động sẽ được hưởng nguyên lương cơ bản.

Trong những trường hợp sau người lao động không được bồi thường tai nạn:

- Người lao động cố ý gây thương tích.

- Người lao động chết vì ảnh hưởng của say thuốc hoặc say rượu bia.

Bảo hiểm y tế

Chủ sử dụng lao động phải có trách nhiệm làm Thẻ khám sức khoẻ (Health card) cho người lao động.

Hệ thống thuế

Người lao động làm việc ở UAE không bị đánh thuế thu nhập và cũng không bị khấu trừ một khoản nào cho bảo hiểm an sinh xã hội.

Hợp đồng lao động

Nội dung của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải làm thành ít nhất 02 bản, người lao động và chủ sử dụng lao động mỗi bên giữ một bản. Về mặt pháp lý một hợp đồng lao động phải có những điều khoản cần thiết sau:

- Tiền lương/thưởng trả cho người lao động.

- Ngày ký hợp đồng.

- Ngày bắt đầu làm việc.

- Tính chất của hợp đồng (có thời hạn hoặc không có thời hạn).

- Tính chất của công việc

- Địa điểm làm việc.

- Thời hạn lao động (nếu là hợp đồng có thời hạn).

Các điều khoản của hợp đồng trái với quy định của Luật lao động sẽ không có hiệu lực, trừ khi nó có lợi cho người lao động. Nếu trong hợp đồng có các điều khoản vô hiệu lực, chúng sẽ không làm mất giá trị hiệu lực của toàn bộ hợp đồng. Nếu hợp đồng có sự thay đổi cần nộp bản sửa đổi hoặc bản hợp đồng mới lên Bộ Lao động khi người lao động xin cấp mới thẻ lao động.

Thời gian thử việc

Người lao động phải qua một thời gian thử việc thông thường là 03 tháng, đang trong quá trình thử việc hoặc vừa kết thúc thời gian thử việc có thể bị chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước và không được lĩnh trợ cấp thôi việc. Nếu người lao động hoàn thành thời gian thử việc và được tiếp tục làm việc thì thời gian thử việc sẽ được tính vào tổng thời gian làm việc.

Chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động theo luật định:

Chủ sử dụng có thể chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau đây:

- Người lao động vi phạm các quy định nơi ở và nơi làm việc.

- Người lao động có các hành vi trái với Luật pháp UAE.

- Chính phủ UAE có những thay đổi đối với lao động nước ngoài.

Người lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau:

- Chủ sử dụng xúc phạm nhân phẩm của người lao động.

- Chủ sử dụng vi phạm đến lợi ích của người lao động và không thực hiện chính sách đối với người lao động theo Luật Lao động UAE.

- Chủ sử dụng vi phạm nguyên tắc và quy định trong hợp đồng ký với người lao động.

Sau thời gian thử việc, nếu chủ sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng vì bất cứ lý do gì thì chủ sử dụng lao động phải trả cho người lao động lương cơ bản và tiền thưởng tính đến ngày làm việc cuối cùng và chi phí vé máy bay để người lao động về nước.

Trong thời hạn hợp đồng lao động nếu người lao động chấm dứt hợp đồng lao động

hoặc xin thôi việc thì người lao động có quyền yêu cầu chủ sử dụng trả lương cơ bản tính đến ngày làm việc cuối cùng. Chi phí vé máy bay về nước người lao động tự chi trả.

- Có sự đồng ý của cả hai bên trong quan hệ hợp đồng và người lao động thể hiện sự đồng ý bằng văn bản.

- Hợp đồng lao động đã hết thời hạn.

- Hợp đồng lao động không có thời hạn nhưng các bên thể hiện ý định kết thúc hợp đồng với điều kiện một trong hai bên đã thông báo trước cho bên kia trong một khoảng thời gian thích hợp.

Chấm dứt hợp đồng không cần thông báo

Theo điều 61 Luật lao động UAE, Chủ sử dụng lao động có thể sa thải người lao động mà không cần báo trước trong các trường hợp sau:

- Nếu người lao động mạo nhận danh tính hay quốc tịch của người khác hoặc dùng các bằng cấp, chứng chỉ giả mạo.

- Việc chấm dứt hợp đồng lao động xảy ra trong thời gian thử việc của người lao động.

- Nếu người lao động phạm lỗi và gây tổn thất vật chất đáng kể cho chủ sử dụng lao động và chủ sử dụng báo cáo vụ việc lên Cục Lao động trong vòng 48 giờ kể từ khi phát hiện ra vụ việc đó.

- Nếu người lao động không tuân thủ đúng chỉ dẫn hoặc vi phạm quy định an toàn lao động khi:

+ Các quy định và chỉ dẫn được viết và đặt ở chỗ dễ thấy tại nơi làm việc.

+ Người lao động đã được nghe các quy định và chỉ dẫn đó (nếu người lao động không biết chữ).

- Nếu người lao động làm sai các nghĩa vụ trong hợp đồng và vẫn tiếp tục làm như vậy sau khi đã được cảnh báo.

- Nếu người lao động tiết lộ bí mật của chủ sử dụng lao động.

- Nếu người lao động phạm tội không trung thực hoặc phạm tội ảnh hưởng đến danh dự hay đạo lý.

- Nếu người lao động bị phát hiện là đang say rượu hoặc đang ảnh hưởng bởi chất gây nghiện trong giờ làm việc.

- Nếu người lao động dùng bạo lực tấn công chủ sử dụng lao động hoặc người nào đó khi đang làm việc.

- Nếu người lao động vắng mặt tại nơi làm việc mà không có lý do chính đáng trong vòng 7 ngày liên tục hoặc hơn 20 ngày không liên tục trong 01 năm.

- Nếu hợp đồng lao động có một thời hạn nhất định bị chủ sử dụng lao động chấm dứt vì bất kỳ lý do nào khác với những lý do trên đây thì chủ sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động. Số tiền bồi thường tối đa là toàn bộ 03 tháng tiền lương của người lao động hoặc trong thời gian làm việc còn lại cho đến khi hết thời hạn hợp đồng, tuỳ thuộc vào việc số tiền nào ít hơn hoặc không có quy định khác.

Người lao động có thể tự ý thôi làm việc mà không cần thông báo trước trong những trường hợp sau:

- Người lao động có thể bỏ việc nếu chủ sử dụng không trả lương 2 tháng liền.

- Nếu chủ sử dụng lao động không thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động theo quy định của hợp đồng lao động hoặc theo Luật lao động.

- Nếu người lao động bị chủ sử dụng lao động hoặc đại diện của chủ sử dụng lao động tấn công.

Trong các trường hợp như vậy, chủ sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường những thiệt hại mà người lao động phải chịu do chấm dứt hợp đồng lao động.

Chấm dứt hợp đồng có thông báo trước:

Đối với hợp đồng lao động không thời hạn, cả hai bên trong quan hệ hợp đồng vì bất cứ lý do chính đáng nào với điều kiện phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 30 ngày. Đối với người lao động được tuyển dụng làm việc theo ngày, theo khoản 2 Điều 49 Luật Lao động UAE có các quy định khác nhau, về thời gian thông

báo cần thiết trước khi chấm dứt hợp đồng như sau:

Thời gian làm việc	Thời gian thông báo cần thiết
Từ 6 tháng đến dưới 1 năm	ít nhất 1 tuần
Từ 1 năm đến 5 năm trở lên	ít nhất 2 tuần
Từ 5 năm trở lên	ít nhất 1 tháng

Việc chấm dứt hợp đồng lao động sẽ được coi là tuỳ tiện và bất hợp lý:

- Lý do sa thải được chủ sử dụng lao động đưa ra không liên quan đến công việc của người lao động;

- Người lao động bị sa thải vì khiếu nại lên cơ quan quản lý về lao động;

- Người lao động đã kiện chủ sử dụng lao động ra toà và chứng minh được người lao động đúng;

- Huỷ bỏ hợp đồng lao động sau khi đóng cửa công ty không có nghĩa là từ bỏ trách nhiệm đối với nhân viên. Theo quy định của Luật Lao động UAE, nếu hợp đồng lao động là hợp đồng có thời hạn, chủ sử dụng lao động huỷ bỏ hợp đồng phải đền bù mọi thiệt hại cho nhân viên, mức đền bù không vượt quá 03 tháng lương hoặc số lương của thời gian còn lại của hợp đồng, ngoại trừ trường hợp khi hợp đồng lao động không quy định việc bồi thường.

Các hành vi vi phạm của người lao động

Hành vi vi phạm của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và một số đối tượng liên quan:

1. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền (quy ra tiền VN từ 500.000 đồng đến 1.000.000 đồng đối với hành vi không đăng ký hợp đồng cá nhân tại cơ quan Nhà nước có thẩm quyền theo quy định;

2. Phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền (quy ra tiền Việt Nam từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng) đối với một trong các hành vi sau:

- Ở lại nước ngoài trái phép sau khi hết hạn hợp đồng lao động;

- Bỏ trốn khỏi nơi đang làm việc theo hợp đồng.

3. Phạt tiền (quy ra tiền Việt Nam từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng) đối với một trong các hành vi sau:

- Sau khi nhập cảnh nước tiếp nhận lao động không đến nơi làm việc theo hợp đồng;

- Lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc, lừa gạt người lao động khác ở lại nước ngoài trái quy định của pháp luật nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.

4. Hình thức xử phạt bổ sung: buộc về nước đối với hành vi vi phạm quy định tại điểm 2 và điểm 3.

5. Biện pháp khắc phục hậu quả:

- Buộc bồi thường thiệt hại và chịu mọi chi phí phát sinh đối với hành vi vi phạm quy định tại các điểm 2 và 3.

Các quy định của nhà máy

Dưới đây là những quy định chung dành cho tất cả công nhân làm trong nhà máy đều phải tuân thủ. Ngoài ra, đối với từng nhà máy có thể bổ sung thêm hoặc rút bớt những quy định để phù hợp với điều kiện hoạt động cũng như lợi ích của từng nhà máy.

- Nếu chưa được sự cho phép của người quản lý, mọi công nhân không được tự ý rời khỏi vị trí trong thời gian làm việc.

- Nghiêm cấm công nhân hút thuốc trong thời gian làm việc, trong nhà xưởng, nếu vi phạm sẽ bị đuổi ngay lập tức.

- Không được tự ý lái xe bốc dỡ hàng, sửa chữa hoặc thao tác, vận hành máy móc của nhà máy khi chưa được phép của chủ sử dụng.

- Không được dùng vũ lực để giải quyết bất cứ vấn đề gì.

- Không được ăn trong thời gian làm việc.

- Không được vi phạm các quy định an toàn hoặc làm hỏng các thiết bị phòng cháy chữa cháy của nhà máy.

- Không được ăn trộm tiền của bạn cùng phòng và các siêu thị, cửa hàng hoặc ăn trộm phá hoại các tài sản hoặc sản phẩm của nhà máy.

- Không được đánh bạc, uống rượu, nấu rượu, hút thuốc lá hoặc mang, mua những đồ uống có chất cồn tại nơi làm việc.

- Không được từ chối thực hiện những công việc mà công ty giao phó trong thời gian cấp bách gây tổn hại cho công ty.

- Không được thành lập những tổ chức phi pháp hoặc tiến hành các cuộc hội họp bất hợp pháp.

- Không được tham gia các trò chơi mang tính chất cá cược.

- Không được tự ý đưa người lạ vào nhà xưởng hoặc ký túc xá ở qua đêm khi chưa được sự cho phép của công ty.

- Không được đe dọa hoặc uy hiếp công nhân khác.

- Không được phép tự ý rời bỏ công ty khi chưa được phép của công ty.

- Phải làm theo chỉ thị của cấp trên và của cán bộ quản lý, phải tuân thủ các quy định về bảo hộ lao động.

- Không được bỏ làm hoặc vắng mặt thường xuyên nhiều ngày trong tháng; trốn việc, bỏ đi ngủ, đi chơi vi phạm nội quy;

- Không được có thái độ bất kính hoặc gian dối đối với cấp trên.

- Không được đình công, bãi công, biểu tình vô tổ chức hoặc lôi kéo người khác đình công, bãi công, biểu tình.

- Không được làm ô nhiễm môi trường tại nơi làm việc và nhà ở.

- Không được nghỉ quá thời gian ăn trưa hoặc ăn tối.

- Không được đùa nhau trong thời gian làm việc.

- Không được nghỉ làm trước khi có chuông báo hiệu hết giờ.

- Không được lấy thẻ làm việc hộ người khác.

- Tất cả mọi công nhân phải ăn mặc gọn gàng, phải mặc đồng phục, đeo thẻ và đi giầy trong giờ làm việc.

- Không được đi lang thang và rời khỏi nơi làm việc trong thời gian làm việc mà không được sự cho phép của cấp trên.

- Nghiêm cấm buôn bán, giao dịch thương mại trong nhà máy hay trong giờ làm việc.

- Không được có thái độ không đúng mực hoặc vô tổ chức khi giải quyết vấn đề phát sinh.

- Phải thông báo cho quản đốc, quản lý nhà máy nếu máy móc hoạt động bất thường. Phải tắt máy trước khi kiểm tra máy.

- Không được dùng điện thoại di động trong nhà máy, đặc biệt trong xưởng có chất dễ cháy hoặc trong xưởng chứa sản phẩm đã hoàn thiện.

- Phải báo cho quản lý hoặc quản đốc trước khi vào nhà vệ sinh, khi vào nhà vệ sinh cần có thẻ vào nhà vệ sinh màu vàng.

Các biện pháp kỷ luật mà chủ sử dụng lao động có thể áp dụng đối với người lao động tùy theo mức độ vi phạm như sau:

1. Cảnh cáo bằng văn bản (tiếng Việt và tiếng Anh) và Công ty sử dụng lao động phạt lương 3-5 ngày đối với những trường hợp lao động đã vi phạm nhiều lần, đã nhắc nhở nhưng vẫn vi phạm;

2. Đình chỉ công việc cùng với việc giảm tiền lương (không quá 10 ngày lương);

3. Ngừng hoặc hoãn trợ cấp định kỳ (nếu có);

4. Ngừng việc thăng chức (nếu có cơ hội thăng chức);

5. Kết thúc hợp đồng lao động và tước bỏ tất cả hoặc một phần tiền trợ cấp chấm dứt hợp đồng lao động;

6. Với những trường hợp vi phạm nghiêm trọng như: nấu rượu, đánh bạc, ăn cắp, kích động lao động khác, Công ty phái cử kiên quyết phối hợp với công ty sử dụng lao động trục xuất người lao động về nước để tránh gây ảnh hưởng tới các lao động khác. Thông báo bằng văn bản về vi phạm của người lao động tới gia đình, địa phương và cơ quan chức năng có liên quan. ❑

Nguồn: Công ty NIBELC

VĂN BẢN SỐ 2435/LĐTBXHQLLĐNN NGÀY 19-06-2018

về thí điểm đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc theo hình thức hợp tác giữa các địa phương hai nước

Thực hiện Nghị quyết số 13/NQ-CP ngày 08-02-2018 phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 01-2018 về việc thí điểm thực hiện đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc theo hình thức hợp tác giữa các địa phương của 2 nước trong thời gian 2 năm kể từ ngày 01-01-2018, sau khi thống nhất với các cơ quan liên quan, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn như sau:

1. Ký kết Thỏa thuận

Thẩm quyền trình tự và thủ tục ký kết Thỏa thuận về đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc (sau đây gọi là Thỏa thuận) thực hiện theo quy định tại Pháp lệnh số 33/2007/PL-UBTVQH11 ngày 02-04-2007 của Ủy ban thường vụ Quốc hội về ký kết và thực hiện thỏa thuận quốc tế, cụ thể như sau:

- Người đứng đầu cơ quan cấp tỉnh quyết định và tiến hành việc ký kết Thỏa thuận hoặc ủy quyền cho cấp phó ký Thỏa thuận sau khi lấy ý kiến bằng văn bản của Bộ Ngoại giao và các Bộ Tư pháp, Tài chính, Lao động – Thương binh và Xã hội.

- Trường hợp có ý kiến khác nhau giữa cơ quan cấp tỉnh và cơ quan được lấy ý kiến nêu trên thì thực hiện theo khoản 4 điều 16 Pháp lệnh số 33/2007/PL-UBTVQH11 ngày 20-04-2007.

- Sau khi ký kết Thỏa thuận, cơ quan cấp tỉnh có trách nhiệm báo cáo Thủ tướng Chính phủ bằng văn bản, đồng thời gửi Bộ Ngoại giao bản sao Thỏa thuận đã được ký kết.

Căn cứ phạm vi thực hiện, cơ quan cấp tỉnh có thể giao cơ quan cấp huyện hoặc tổ chức sự nghiệp tại địa phương thực hiện việc phái cử lao động theo Thỏa thuận (sau đây gọi là cơ quan thực hiện). Việc giao và cơ quan được giao phải nêu rõ trong Thỏa thuận.

2. Nội dung chính của Thỏa thuân

Thỏa thuận về đưa người lao động Việt Nam đi làm thời vụ tại Hàn Quốc phải phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật Hàn Quốc và có những nội dung chính sau đây:

a) Cơ quan thực hiện

Cơ quan được giao thực hiện việc phái cử.

b) Phạm vi điều chỉnh

Thỏa thuận quy định về việc tuyển dụng người lao động Việt Nam đi làm việc thời vụ theo Hợp đồng tại Hàn Quốc.

c) Đối tượng áp dụng

- Người lao động sinh sống tại địa phương ký kết Thỏa thuận với địa phương của Hàn Quốc có Hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú đủ 12 tháng trở lên kể từ ngày được cơ quan có thẩm quyền xác nhận cư trú hợp pháp.

- Cơ quan, đơn vị, tổ chức được giao nhiệm vụ thực hiện các nội dung của Thỏa thuận.

d) Điều kiện cung ứng tiếp nhận người lao động

Số lượng lao động sẽ phái cử/tiếp nhận; tiêu chuẩn tuyển chọn; ngành, nghề, công việc phải làm; địa điểm làm việc; thời hạn làm việc; điều kiện, môi trường làm việc; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn và bảo hộ lao động; tiền lương và tiền làm thêm giờ; điều kiện ăn, ở, sinh hoạt; chế độ bảo hiểm, khám bệnh, chữa bệnh; trách nhiệm chi trả phí giao thông từ Việt Nam đến nơi làm việc và ngược lại; điều kiện

chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn, trách nhiệm bồi thường thiệt hại và chi phí đưa lao động về nước và các điều kiện liên quan khác (Phụ lục số 1 kèm theo).

e) Quyền và nghĩa vụ của các bên ký kết

Thỏa thuận phải quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên ký kết trong việc tổ chức tuyển chọn, bồi dưỡng kiến thức cần thiết, bổ túc tay nghề và đào tạo tiếng Hàn cho người lao động trước khi xuất cảnh (nếu có); tiến hành các thủ tục đưa và tiếp nhận lao động Việt Nam đến nơi làm việc tại Hàn Quốc; giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến quyền lợi của người lao động trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc; quyền và nghĩa vụ của các bên trong trường hợp chấm dứt, tạm đình chỉ hiệu lực Thỏa thuận, trường hợp bất khả kháng (thiên tai, chiến tranh, dịch bệnh, người sử dụng lao động phá sản...).

f) Quy định về sửa đổi, bổ sung, gia hạn thỏa thuận và việc giải quyết tranh chấp, khiếu nại

g) Thời hạn thỏa thuận

Các bên thống nhất về thời hạn Thỏa thuận, tối đa không quá thời hạn thí điểm 02 năm kể từ ngày 01-01-2018.

3. Chi phí của người lao động

- Cơ quan cấp tỉnh thỏa thuận, thống nhất với phía Hàn Quốc về trách nhiệm chi trả các chi phí để người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc bao gồm:

+ Phí khám sức khỏe, lý lịch tư pháp;

+ Lệ phí làm hộ chiếu, làm thị thực (visa);

+ Học phí bồi dưỡng kiến thức cần thiết, bổ túc tay nghề và đào tạo tiếng Hàn (nếu có).

Trên nguyên tắc phi lợi nhuận, cơ quan thực hiện có thể thu của người lao động một khoản chi phí hành chính chỉ để sử dụng với mục đích chi trả cho các hoạt động tuyển chọn, làm hồ sơ, tổ chức xuất cảnh, phối hợp hỗ trợ, quản lý người lao động trong thời gian làm việc tại Hàn Quốc sau khi ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc thời vụ với người lao động, Mức thu do cơ quan cấp tỉnh quyết định và quy định rõ khi giao cơ quan thực hiện triển khai Thỏa thuận.

4. Các biện pháp đảm bảo thực hiện hợp đồng

Cơ quan cấp tỉnh quyết định các biện pháp ký quỹ, bảo lãnh thực hiện hợp đồng, ký cam kết với cá nhân, gia đình người lao động... phù hợp tình hình thực tế tại địa phương, có biện pháp hạn chế tuyển chọn người lao động có thân nhân (bố, mẹ, anh, chị, em, con ruột) đang cư trú bất hợp pháp tại Hàn Quốc nhằm đảm bảo người lao động thực hiện đúng hợp đồng, về nước đúng thời hạn khi kết thúc hợp đồng, hạn chế tình trạng bỏ ra ngoài làm việc, cư trú bất hợp pháp, ảnh hưởng đến quan hệ hợp tác lao động giữa hai nước.

5. Tuyển chọn đối tượng chính sách

Căn cứ vào nhu cầu, chỉ tiêu tuyển chọn và khả năng của địa phương, cơ quan cấp tỉnh có biện pháp ưu tiên tuyển chọn người lao động là người dân tộc thiểu số; người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo hoặc hộ bị thu hồi đất nông nghiệp; thân nhân của người có công với cách mạng tại địa phương.

Việc hỗ trợ chi phí cho các đối tượng nêu trên thực hiện theo quy định tại Thông tư liên tịch số 09/2016/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 15-06-2016 của Bộ Lao động TBXH và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều về hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tại Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09-07-2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm. Nguồn kinh phí do ngân sách địa phương đảm bảo.

6. Tổ chức thực hiện

a) Để tổ chức hoạt độngthí điểm đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, Bộ Lao động TBXH đề nghị UBND tỉnh, thành phố trực thuộc TW chỉ đạo các cơ quan chức năng của địa phương:

- Tuyển chọn lao động đúng đối tượng, tổ chức đào tạo đầy đủ cho người lao động trước khi xuất cảnh;

- Kiểm soát chặt chẽ chi phí xuất cảnh của người lao động;

- Có chính sách, biện pháp phù hợp đảm bảo người lao động tuân thủ hợp đồng, về nước đúng thời hạn;

- Theo dõi giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, phối hợp với địa phương Hàn Quốc giải quyết kịp thời các phát sinh.

b) Chế độ báo cáo

- Trong thời hạn năm (5) ngày làm việc kể từ ngày người lao động xuất cảnh đi làm việc tại Hàn Quốc, cơ quan thực hiện báo cáo danh sách người lao động làm việc tại Hàn Quốc theo mẫu tại Phụ lục số 2 gửi Bộ Lao động TBXH (Cục Quản lý lao động ngoài nước) và Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc.

- Cơ quan thực hiện báo cáo định kỳ 6 tháng về tình hình đưa người lao động đi làm việc thời vụ tại Hàn Quốc theo mẫu Phụ lục số 3 gửi cơ quan cấp tỉnh và Bộ Lao động TBXH (Cục quản lý lao động ngoài nước) trước ngày 20-06 và ngày 20-12 hàng năm.

Bộ Lao động TBXH đề nghị Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố quan tâm, chỉ đạo các cơ quan tổ chức liên quan thực hiện.

Quá trình triển khai, nếu có khó khăn, vướng mắc đề nghị phản ánh về Bộ Lao động TBXH (Cục quản lý lao động ngoài nước) để được hướng dẫn./.

KT. BỘ TRƯỞNG

Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp *(đã ký)*

CÓ TRÊN 100.000 LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐI LÀM VIỆC...

(Tiếp theo trang 12)

tiếp nhận 36 người, CH Sip: 65 người, Hoa Kỳ: 16 người, Rumani: 1.084 người, Slovakia: 23 người, Liên bang Nga: 18 người, Ba Lan: 42 người và Hungari: 23 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 36.658 người, chiếm 35,90% tổng số lao động đưa đi, tăng 5,07% so với cùng kỳ năm trước.

Nếu trong 9 tháng đầu năm có 26 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, vẫn chỉ có 5 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Rumani 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 94,71% tổng số lao động đưa đi khu vực Đông Bắc Á và chiếm 90% tổng số lao động đưa đi các thị trường.

Tóm lại, trong 9 tháng đầu năm 2018, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á và chủ yếu ở hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản, trong đó thị trường Nhật Bản vẫn có tốc độ gia tăng cao. Xu hướng trong các tháng tới các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động VN, đồng thời thị trường khu vực Trung Đông trong đó Ả rập Xê Út và một số thị trường khu vực Đông Âu như Rumani, Slovakia cũng có xu hướng tăng dần quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam. ❑

TRANG AN