



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG
VIỆT NAM

BẢN TIN

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



Bộ trưởng Đào Ngọc Dung ký Thỏa thuận hợp tác với Rumani.

SỐ 86
THÁNG 12/2018

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 86

THÁNG 12-2018

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

ILO	Khuyến nghị diễn đàn ASEAN lần thứ 11 về lao động di cư	2
***	Định hướng hợp tác lao động, việc làm và an sinh xã hội với Bungari và Rumani	4
NGUYỄN NGỌC QUỲNH	Hoạt động cung ứng điều dưỡng viên sang Cộng hòa Liên bang Đức	6
BAN MAI	Hiệu quả của công tác tuyên truyền Xuất khẩu lao động	10
HỒNG NHUNG	Xuất khẩu lao động, tin vui từ huyện nghèo	12

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Tổng quan tình hình cung ứng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong 11 tháng năm 2018	14
XUÂN NGUYỄN	Các phương thức lừa đảo phổ biến trong Xuất khẩu lao động	15
***	Thực tập sinh Honda Lock: "Người khác làm được, mình cũng phải làm được"	17
***	Những đồ cấm mang sang Nhật Bản lao động cần biết	19
TẠ QUANG HUY	Úc: Visa 407	22
***	Quảng Ngãi quy định chính sách hỗ trợ người lao động trên địa bàn tỉnh đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng	24
***	Việt Nam trong số 10 nước có khiếu hối hàng đầu thế giới trong năm 2017	25
***	Công văn số 3152/LĐTĐBXH-QLLĐNN, ngày 31-07-2018	26
***	Hướng dẫn đưa lao động đi làm việc tại Thái Lan theo thỏa thuận giữa chính phủ Việt Nam và Thái Lan	28

Khuyến nghị diễn đàn ASEAN lần thứ 11 VỀ LAO ĐỘNG DI CƯ

Với chủ đề được Singapore, nước Chủ tịch ASEAN năm 2018, đưa ra là *Tự cường và đổi mới*, diễn đàn AFML lần thứ 11 đã thông qua chủ đề “**Số hóa để thúc đẩy Việc làm bền vững cho lao động di cư trong khu vực ASEAN**”. Là một hoạt động của Ủy ban ASEAN về triển khai Kế hoạch hành động 2016-2020 về Tuyên bố ASEAN về Bảo vệ và Thúc đẩy các Quyền của Lao động di cư (ACMW), Diễn đàn AFML lần thứ 11 đã chia sẻ các thực tiễn, cách làm tốt, và thảo luận các ý tưởng để thúc đẩy áp dụng công nghệ nhằm cải thiện công tác quản lý lao động và cung cấp các dịch vụ số đối với lao động di cư, với quan điểm bao quát tiếp tục nâng cao và đảm bảo phúc lợi của tất cả lao động di cư và quan tâm phù hợp về vấn đề nhạy cảm giới.

Diễn đàn AFML lần thứ 11 đã khuyến nghị những hành động dưới đây để hướng dẫn các Quốc gia thành viên ASEAN triển khai nhằm đạt được những mục tiêu này cũng như việc triển khai sự đồng thuận của ASEAN trong Bảo vệ và Thúc đẩy các Quyền của lao động di cư:

SỐ HÓA CÔNG TÁC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG

1. Áp dụng số hóa, khi phù hợp, trong quá trình tuyển dụng, bố trí công việc, việc làm, hồi hương và tái hòa nhập, như cung cấp nền tảng số hóa và tài liệu điện tử một cửa để hỗ trợ quá trình di cư lao động minh bạch hơn, giảm chi phí hơn, hiệu quả hơn và dễ dàng, thuận lợi hơn.

2. Thúc đẩy việc sử dụng các công cụ số, như là truyền thông xã hội và các thiết bị thông

minh trong việc dạy nghề hoặc bố trí việc làm cho người lao động di cư, gồm: các chương trình cung cấp thông tin trước phái cử và sau khi nhập cảnh; phổ biến thông tin; và nâng cao kỹ năng cũng như xác nhận kỹ năng tay nghề.

3. Tăng cường hơn nữa các nỗ lực trong việc sử dụng công nghệ nhằm đảm bảo thực thi các quyền của người lao động di cư như là quyền được trả lương và các chế độ đúng thời điểm và đầy đủ; quyền tổ chức của người lao động di cư; thanh tra lao động; tiếp cận tư pháp cũng như việc giải quyết tranh chấp xuyên biên giới.

4. Hỗ trợ cơ chế điều phối giữa các cơ quan, trong điều kiện cụ thể, để xây dựng cơ chế khiếu nại và phản hồi trên cơ sở kỹ thuật số, dễ dàng tiếp cận với lao động di cư. Những cơ chế này nên: xác nhận việc phản hồi thông tin hợp lệ; theo dõi tiến độ xử lý vụ việc bao gồm các biện pháp khắc phục; cũng như việc giới thiệu đến các trung tâm dịch vụ hỗ trợ có liên quan.

5. Xây dựng và cải thiện hệ thống thông tin di cư lao động nhằm tạo điều kiện cho việc xác định các chủ sử dụng lao động và các cơ quan việc làm/tuyển dụng không tốt cũng như việc minh bạch hóa các chi phí tuyển dụng. Nếu có thể, thúc đẩy việc chia sẻ thông tin giữa các bên liên quan, gồm sự phối hợp liên chính phủ, liên cơ quan, trong khi vẫn ưu tiên bảo vệ quyền riêng tư và bảo mật dữ liệu đối với thông tin được chia sẻ.

CÁC DỊCH VỤ SỐ ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG DI CƯ

6. Vì người lao động di cư thường có mức độ sẵn sàng khác nhau trong việc hưởng lợi từ

số hóa, và không phải tất cả các dịch vụ đều có thể được hưởng lợi từ việc số hóa, cần duy trì cách làm hiện tại cũng như nâng cao khả năng của người lao động để đảm bảo họ có thể được hưởng lợi từ nỗ lực số hóa của chúng ta.

7. Phối hợp các nỗ lực giữa các bên liên quan trong việc phát triển các dịch vụ số dành cho người lao động di cư, tránh việc trùng lặp không cần thiết và đảm bảo rõ ràng về các hình thức hỗ trợ, gồm các hình thức giới thiệu hiệu quả đến các dịch vụ hỗ trợ đối với người lao động di cư.

8. Chính phủ và các bên liên quan nên cân nhắc việc hỗ trợ, như là về kinh phí, cho việc phát triển các dịch vụ số đáp ứng nhu cầu của người lao động di cư, như việc chuyển tiền về trong nước, các dịch vụ tài chính và an sinh xã hội. Người lao động di cư không nên phải gánh chịu các chi phí cho việc phát triển các dịch vụ hỗ trợ này.

9. Tất cả các bên liên quan nên thông tin hướng dẫn người lao động di cư về các loại hình dịch vụ số sẵn có; an ninh mạng; rủi ro của thông tin giả mạo, thông qua các hình thức thông tin phù hợp như các chiến dịch thông tin tuyên truyền và đào tạo trước phải cử cũng như sau khi nhập cảnh.

10. Các đơn vị cung cấp, sở hữu dịch vụ số phải đảm bảo rằng thông tin được đăng tải là chính xác cũng như phải có các nỗ lực nhằm gỡ bỏ các thông tin sai lệch thông qua các biện pháp như xác nhận thông tin trực tuyến và thường xuyên kiểm chứng thông tin.

NHỮNG VẤN ĐỀ BAO QUÁT

11. Đảm bảo tất cả người lao động di cư được hưởng quyền đối với thông tin và truyền

thông, chẳng hạn như quyền sở hữu; tiếp cận; và sử dụng hợp lý điện thoại di động và các tiện ích công nghệ thông tin khác. Cần quan tâm nhiều hơn đối với người lao động yếu thế/dễ bị tổn thương và làm việc ở những nơi tách biệt, bao gồm việc tăng cường kết nối với những nơi làm việc khó được tiếp cận.

12. Công nhận tầm quan trọng riêng tư và bảo mật dữ liệu, giới thiệu và tăng cường các khung bảo vệ mạnh mẽ đảm bảo việc thu thập, sử dụng và chia sẻ dữ liệu, như cung cấp dịch vụ hỗ trợ hoặc hướng dẫn về pháp lý.

13. Đảm bảo rằng các nền tảng kỹ thuật số đối với người lao động di cư cần đặt người lao động làm trọng tâm, dễ dàng tiếp cận và sử dụng. Điều này bao gồm, khi thích hợp, áp dụng các biện pháp như nhấn tin hình ảnh và âm thanh, giao diện đơn giản và ngôn ngữ bản địa của người lao động di cư. Là người sử dụng, người lao động di cư nên được nâng cao năng lực và tích cực tham gia vào việc tạo ra và tăng cường các nền tảng này thông qua tư vấn và phản hồi của người dùng.

14. Nâng cao năng lực trong việc phát triển và sử dụng những nền tảng kỹ thuật số thông qua việc nghiên cứu và chia sẻ thông tin thực tiễn; phối hợp với các bên liên quan; và giới thiệu các hình thức đào tạo phù hợp, bao gồm tăng cường kỹ năng hiểu biết về kỹ thuật số cho tất cả các bên liên quan.

15. Nâng cao nhận thức về lợi ích của việc thúc đẩy và áp dụng công nghệ trong tăng trưởng toàn diện và bền vững vì tương lai công việc, ví dụ như thông qua các nỗ lực phát triển xanh.

Những khuyến nghị trên được các diễn đàn AFML lần thứ 11 thông qua ngày 30-10-2018. □

Nguồn: ILO

ĐỊNH HƯỚNG HỢP TÁC LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ AN SINH XÃ HỘI *với Bungari và Rumania*

Từ ngày 24/11/2018 đến ngày 01/12/2018, Đoàn công tác của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội do Bộ Trưởng Đào Ngọc Dung dẫn đầu đã đi thăm và làm việc tại Bungari và Rumania về các vấn đề định hướng hợp tác trong lĩnh vực lao động và an sinh xã hội.

KÍ KẾT BẢN GHI NHỚ VỀ HỢP TÁC LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI VỚI BUNGARIA

Tại Bungari, trong chương trình công tác, Đoàn đã có buổi hội đàm với Bộ Lao động và Chính sách xã hội Bungari các nội dung về lao động, đào tạo nghề, bảo hiểm và an sinh xã hội và khả năng hợp tác chung trên các lĩnh vực của ngành.

Riêng về vấn đề lao động di cư, phía bạn cho biết đang có nhu cầu tiếp nhận nhiều lao động nước ngoài vào làm việc để bù đắp sự thiếu hụt lao động trong nước do số lượng lớn lực lượng lao động Bungari đã di cư sang các nước Châu Âu có thu nhập cao hơn. Phía bạn nêu rõ sẽ tạo điều kiện thuận lợi để người lao động Việt Nam sang làm việc tại Bungari trong một số ngành nghề như nông nghiệp, du lịch, dịch vụ, sản xuất chế biến, lái xe. Đồng thời Bạn cũng đề nghị phía Việt Nam quan tâm đến công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ, pháp luật và phong tục tập quán, văn hóa của Bungari cho người lao động trước khi đi làm việc tại Bungari. Trong cuộc hội đàm, hai bên đã tích cực trao đổi tìm hiểu nhu cầu và khả năng đáp ứng của mỗi bên về vấn đề lao động việc làm để tìm hướng phát triển hợp tác.

Ngày 27/11/2018 Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ trưởng Bộ Lao động và Chính sách Xã hội Bungari đã ký Biên bản ghi nhớ về hợp tác lao động và an sinh xã hội nhằm thiết lập quan hệ hợp tác tích cực và lâu dài trong lĩnh vực lao động và chính sách xã hội, trên tinh thần hợp tác và mong muốn phát triển quan hệ tốt đẹp giữa hai bên. Bản ghi nhớ gồm 12 nội dung: Pháp luật lao động; Các hoạt động liên quan đến chính sách việc làm tích cực cho các nhóm yếu thế trong thị trường lao động; Đào tạo lại cho người đã có việc làm và người thất nghiệp; Bảo trợ xã hội và trợ giúp xã hội cho nhóm công dân bị tổn thương; Ngăn ngừa tình trạng việc làm bất hợp pháp; Chính sách hòa nhập cho người khuyết tật, các hình thức để đảm bảo môi trường cho người khuyết tật tiếp cận tốt việc làm; Chống phân biệt đối xử và bình đẳng giới; An toàn vệ sinh lao động; Lao động di cư; Chính sách về thu nhập và các biện pháp chống đói nghèo và không được hòa nhập xã hội; Phát triển hệ thống an sinh xã hội và hưu trí; và các lĩnh vực khác được thỏa thuận giữa các bên.

KÍ KẾT BẢN GHI NHỚ VỀ HỢP TÁC LAO ĐỘNG VÀ AN SINH XÃ HỘI VỚI RUMANIA

Tại Rumania, Đoàn công tác đã làm việc với Bộ Lao động và Công bằng Xã hội Rumania, hai bên đã trao đổi các nội dung về hợp tác lao động, dạy nghề, bảo hiểm và an sinh xã hội. Về tình hình thị trường lao động, phía bạn cho biết Rumania đang có nhu cầu tiếp nhận nhiều lao động nước ngoài đặc biệt trong một số

ngành nghề như: hàn, xây dựng, sản xuất, chế biến các sản phẩm nông nghiệp và đảm bảo sẽ tạo điều kiện thuận lợi để người lao động Việt Nam sang làm việc tại Rumani. Phía Bạn cũng đánh giá chất lượng lao động Việt Nam tốt, người lao động Việt Nam thông minh, sáng tạo, cần cù chịu khó. Bộ Trưởng Đào Ngọc Dung đề nghị phía Bạn tạo điều kiện thuận lợi về thủ tục cho người lao động Việt Nam sang làm việc tại Rumani.

Theo đó, Bộ trưởng Đào Ngọc Dung cho rằng, Rumani là thị trường tiềm năng, có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn, ngành nghề phù hợp với lao động Việt Nam, mức lương và thu nhập của người lao động đảm bảo, chi phí trước khi đi thấp.

Cũng trong chuyến công tác và làm việc tại Rumani, ngày 28/11 tại Thủ đô Bucharest, Cộng hòa Rumani, Bộ trưởng Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội Việt Nam Đào Ngọc Dung và Bộ trưởng Bộ Lao động và Công bằng xã hội Rumani Marius Constatin Budai đã tiến hành hội đàm và ký kết Bản ghi nhớ (MOU) hợp tác trong lĩnh vực lao động và an sinh xã hội. Bản ghi nhớ có thời hạn 05 năm, bắt đầu từ năm 2018.

“Việc ký kết hợp tác giữa Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Lao động và Công bằng xã hội Rumani thể hiện trong nhiều lĩnh vực, trong đó có việc đưa lao động Việt Nam sang làm việc. Hiện tại nhu cầu tiếp nhận lao động của bạn là rất lớn khi kinh tế đang tăng trưởng nhanh, bình quân 5-7%/năm. Bên cạnh đó, hiện nay lao động Rumani chuyển sang các nước Tây Âu làm việc khá nhiều, điều này dẫn đến lao động trong nước ở các ngành nghề đang thiếu hụt trầm trọng...”- Bộ trưởng Đào Ngọc Dung cho biết.

Việc hợp tác đưa lao động Việt Nam sang Rumani làm việc trong những năm tới, Bộ trưởng Đào Ngọc Dung cho biết, sẽ chỉ đạo Cục Quản lý lao động ngoài nước hướng dẫn các doanh nghiệp xuất khẩu lao động của Việt Nam lựa chọn lao động có kỹ năng, tay nghề, đảm phán, ký kết hợp đồng đảm bảo mức lương, điều kiện làm việc, các chế độ phúc lợi cho người lao động. Theo Bộ trưởng, Rumani đang rất cần lao động trong các ngành, nghề: nghề hàn, nghề xây dựng, sản xuất, chế biến các sản phẩm nông nghiệp... Dự báo trong những năm tới, các công ty, doanh nghiệp của bạn cần nguồn cung lao động lên tới con số vài chục vạn người. Lao động Việt Nam sang Rumani có điều kiện làm việc tốt, được chủ doanh nghiệp bố trí nơi ăn, ở đảm bảo, mức lương cơ bản từ 600 USD đến 1.200 USD/tháng tùy từng ngành nghề, thời hạn hợp đồng là 02 năm (có thể gia hạn). Chi phí trước khi đi của người lao động vào khoảng 40 triệu đồng/người.

Trước đó, giai đoạn 2008 - 2016, mỗi năm có khoảng 100 lao động Việt Nam sang Rumani làm việc trong các ngành nghề: hàn, cơ khí, điện, sơn. Năm 2017, có hơn 800 lao động Việt Nam sang Rumani làm việc. Trong 11 tháng năm 2018, đã có gần 1.400 lao động Việt Nam sang Rumani làm việc tại các ngành nghề: hàn, cơ khí, mộc, sắt thép, thợ may, xây dựng, chế biến thịt...

Cũng trong chuyến công tác tại Rumani, Bộ trưởng Đào Ngọc Dung và đoàn công tác của Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội làm việc với Bộ Lao động và Công bằng xã hội; Bộ Giáo dục Rumani, dự Hội nghị bàn tròn về “Cơ hội và thách thức trong hợp tác lao động Việt Nam - Rumani”; thăm và làm việc với Đại sứ quán Việt Nam tại Bucharest, thăm một số cơ sở giáo dục, công ty, doanh nghiệp của nước bạn.

(Xem tiếp trang 13)

Hoạt động cung ứng điều dưỡng viên sang Cộng hòa Liên bang Đức

NGUYỄN NGỌC QUỲNH

Trong hai ngày 8 và 9 tháng 11 năm 2018, SpectrumK (Cơ quan dịch vụ tổng hợp ngành y tế CHLB Đức) đã tổ chức hội nghị Điều dưỡng lần thứ 5 tại Berlin. Thành phần tham dự Hội nghị gồm các cơ quan của CHLB Đức có liên quan đến ngành điều dưỡng, bao gồm các cơ quan chính trị, các cơ quan thực hiện, các quỹ bảo hiểm y tế bắt buộc, các tổ chức từ khu vực kinh doanh và khu vực nghiên cứu. Đại sứ Việt Nam tại CHLB Đức đã tham dự hội nghị này. Lao động và Việc làm ngoài nước trân trọng giới thiệu bài tham luận của ông Nguyễn Ngọc Quỳnh - Nguyên Cục trưởng Cục QLĐNN trình bày trong hội nghị.

I. Khái quát

Hiện Việt Nam thực hiện chương trình đưa điều dưỡng viên sang 3 nước và lãnh thổ, đó là: Đài Loan, Nhật Bản, Cộng hòa Liên bang Đức

Từ năm 2000, Việt Nam đã đưa nhân viên điều dưỡng sang Đài Loan chăm sóc người già, người bệnh tại các gia đình và các cơ sở dưỡng lão. Trong những năm gần đây, hàng năm có khoảng 5.000 người sang Đài Loan làm công việc này theo các hợp đồng giữa các công ty xuất khẩu lao động Việt Nam ký với các công ty dịch vụ việc làm Đài Loan. Người lao động đi làm việc tại Đài Loan trong lĩnh vực này phải được đào tạo trước khi đi ít nhất là 390 giờ, trong đó gồm 90 giờ nghiệp vụ điều dưỡng, 200 giờ học tiếng Trung Quốc và 100 giờ kiến thức cần thiết về pháp luật, văn hóa, xã hội.

Từ năm 2012, Việt Nam cũng bắt đầu hợp tác với Nhật Bản đưa điều dưỡng viên và hộ lý chăm sóc người già sang làm việc tại Nhật Bản

theo Hiệp định đối tác kinh tế Việt Nam – Nhật Bản (Japan-Vietnam Economic Partnership Agreement – JVEPA) ký năm 2008. Theo đó, cơ quan được ủy quyền của Việt Nam (Cục Quản lý lao động ngoài nước) và cơ quan được ủy quyền của Nhật Bản (Japan International Corporation of Welfare Services – JICWELS) tuyển chọn điều dưỡng viên (đã tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng điều dưỡng, đã có chứng chỉ hành nghề điều dưỡng tại Việt Nam, đã hành nghề điều dưỡng tối thiểu 2 năm) và hộ lý (đã tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng điều dưỡng tại Việt Nam), tổ chức đào tạo tiếng Nhật 1 năm tại Việt Nam để đạt trình độ N3 bằng toàn bộ kinh phí do Chính phủ Nhật Bản đài thọ, đưa sang các cơ sở dưỡng lão của Nhật Bản làm việc theo quy chế thực tập (thời hạn 3 năm đối với điều dưỡng viên và 4 năm đối với hộ lý). Trong thời gian thực tập, nếu điều dưỡng viên và hộ lý thi đỗ chứng chỉ điều dưỡng quốc gia của Nhật Bản sẽ được làm việc chính thức là điều dưỡng viên tại Nhật Bản. Từ đó đến nay, đã có 892 điều dưỡng viên sang Nhật Bản, 240 ứng viên đang học tiếng Nhật để sang Nhật vào đầu năm 2019 và đang tuyển mới 240 ứng viên để đào tạo tiếng Nhật từ cuối năm 2019.

II. Hợp tác đưa người lao động Việt Nam sang học tập và làm việc tại CHLB Đức trong lĩnh vực điều dưỡng

1. Giai đoạn thí điểm

Cuối năm 2012, đầu năm 2013, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam (Bộ LĐTBXH) và Bộ Kinh tế và năng lượng CHLB Đức (BMWi) đã trao đổi và thống nhất thực

hiện chương trình thí điểm đưa ứng viên Việt Nam sang Đức học tập và làm việc trong lĩnh vực này. Hai khóa đầu thí điểm tuyển chọn ứng viên chăm sóc người già và 2 khóa sau thí điểm tuyển chọn ứng viên chăm sóc người bệnh.

Khóa thí điểm thứ nhất về chăm sóc người già

Cuối năm 2012, hai bên thống nhất chọn 120 ứng viên đã tốt nghiệp đại học hoặc cao đẳng điều dưỡng để tổ chức học tiếng Đức trình độ A2 tại Việt Nam trong 6 tháng và đưa sang các cơ sở đào tạo điều dưỡng Đức học nghề điều dưỡng theo chương trình rút gọn 2 năm (chương trình đào tạo điều dưỡng của Đức là 3 năm) và sau khi tốt nghiệp sẽ làm việc trong các cơ sở dưỡng lão tại Đức. Chi phí ăn ở và học tiếng Đức tại Việt Nam do Chính phủ CHLB Đức đài thọ. Trong thời gian học điều dưỡng tại CHLB Đức, học viên được hưởng học bổng do các cơ sở đào tạo cấp. Cục Quản lý lao động ngoài nước và Tổ chức Hợp tác quốc tế Đức (GIZ) tại Hà Nội là các đối tác thực hiện dự án, Viện Goethe tại Hà Nội là cơ quan dạy và cấp chứng chỉ tiếng Đức. Khóa học tiếng Đức cho 120 ứng viên được tổ chức tập trung từ tháng 3 đến tháng 8 năm 2013. 100 học viên đạt trình độ tiếng Đức A2 đã xuất cảnh tháng 9 năm 2013, đã tốt nghiệp khóa học điều dưỡng vào tháng 10 năm 2015 và từ đó đến nay đang làm việc tại các cơ sở dưỡng lão tại Đức.

Khóa thí điểm thứ hai về chăm sóc người già

Sau khi khóa thí điểm thứ nhất xuất cảnh và bắt đầu học điều dưỡng tại Đức, hai bên nhận thấy với trình độ A2 tiếng Đức, học viên gặp rất nhiều khó khăn trong việc học điều dưỡng. Đồng thời, việc rút ngắn thời gian đào tạo điều dưỡng xuống 2 năm cũng đòi hỏi học viên phải cố gắng quá sức vì chương trình đào tạo điều dưỡng tại Việt Nam và tại Đức rất khác nhau. Vì

vậy, hai bên đã quyết định thực hiện thí điểm khóa 2 với một số thay đổi: đào tạo tiếng Đức một năm tại Việt Nam để học viên đạt trình độ B2 tiếng Đức và đào tạo điều dưỡng đầy đủ chương trình 3 năm tại Đức. Đối tượng tuyển chọn do đó cũng thay đổi: không cần đòi hỏi ứng viên phải tốt nghiệp cao đẳng hoặc Đại học điều dưỡng mà mở rộng việc tuyển chọn sang những người đang học năm cuối cùng tại các trường điều dưỡng tại Việt Nam. Dự án thí điểm khóa 2 đã tuyển chọn 125 ứng viên và tổ chức học tiếng Đức từ tháng 7 năm 2014. Sau một năm, 102 học viên đã đạt trình độ tiếng Đức B1 và B2 và xuất cảnh sang Đức tháng 9 năm 2015 để học nghề điều dưỡng. Số học viên này vừa tốt nghiệp và chuẩn bị được nhận vào làm việc tại các cơ sở dưỡng lão.

Khóa thí điểm về chăm sóc người bệnh

Tiếp theo thành công của chương trình thí điểm đưa ứng viên Việt Nam sang học tập và làm việc trong lĩnh vực chăm sóc người già tại CHLB Đức, hai bên thống nhất hợp tác thực hiện thí điểm 2 khóa tuyển chọn ứng viên sang Đức học tập và làm việc trong lĩnh vực chăm sóc người bệnh. Đối tượng tuyển chọn và công tác chuẩn bị để đưa học viên sang học tập và làm việc tại Đức tương tự như đối với khóa thí điểm chăm sóc người già khóa 2.

Tháng 5/2016, Cục Quản lý lao động ngoài nước hợp tác với Tổ chức hợp tác quốc tế Đức tại Hà Nội tuyển chọn 112 ứng viên, tổ chức dạy tiếng Đức từ tháng 6 năm 2016. Có 72 ứng viên đạt trình độ tiếng Đức B1 và B2 đã xuất cảnh vào tháng 9 năm 2017 để tham gia chương trình đào tạo 3 năm ngành điều dưỡng chăm sóc người bệnh tại Đức.

Tháng 7/2017, hai bên đã phối hợp tuyển chọn 128 ứng viên, đưa vào đào tạo tiếng Đức từ tháng 8 năm 2017. 77 học viên khóa II đạt trình độ tiếng Đức B1 và B2 đã xuất cảnh sang Đức trong tháng 9 và 10 năm nay.

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

2. Giai đoạn thực hiện mở rộng

* Ý định thư chung giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Kinh tế - Năng lượng Liên bang CHLB Đức

Dựa trên kết quả thí điểm 2 đợt tuyển ứng viên nghề điều dưỡng người già, ngày 1 tháng 7 năm 2015, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Kinh tế và Năng lượng liên bang Đức đã ký kết Ý định thư chung về những nguyên tắc cơ bản trong tuyển chọn học viên một cách công bằng để đào tạo trong ngành chăm sóc người già tại CHLB Đức. Một số nguyên tắc cơ bản được hai bên thống nhất trong Ý định thư bao gồm:

- Việc hợp tác tuyển chọn ứng viên sang học nghề và làm việc trong ngành điều dưỡng nên được tiếp tục thực hiện, nhưng chuyển giao cho các đối tác khác triển khai theo các nguyên tắc của dự án thí điểm.

- Việc tuyển chọn ứng viên phải được thực hiện một cách minh bạch và công bằng. Các cơ quan tham gia tuyển chọn không được thu phí tuyển chọn và giới thiệu học viên sang Đức đào tạo ngoài một khoản chi phí hành chính không quá 300 Euro/học viên.

- Học viên phải có trình độ tiếng Đức B2 do viện Goethe kiểm tra và cấp chứng chỉ và phải

tham gia khóa học định hướng về luật pháp, văn hóa, xã hội trước khi đi.

- Các cơ sở đào tạo tại Đức sẽ phải đài thọ một phần hoặc toàn bộ chi phí khóa học tiếng Đức tại Việt Nam, chi phí thủ tục và chi phí vé máy bay đưa học viên sang Đức, chi trả học bổng cho học viên đủ để trang trải cuộc sống trong quá trình học tại Đức.

* Kết quả

Trong Ý định thư chung, hai bên thống nhất giao cho Trung tâm lao động ngoài nước (COLAB) thuộc Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổ chức Hợp tác quốc tế Đức trực tiếp thực hiện các dự án tiếp theo trong lĩnh vực đào tạo điều dưỡng viên. Hai cơ quan này đã phối hợp với VIVANTES (một tập đoàn bệnh viện và viện dưỡng lão lớn nhất của Đức) triển khai tuyển chọn và đưa học viên sang học tập tại Đức. VIVANTES đã tạm ứng các chi phí học tập và ăn ở cho học viên trong quá trình học tiếng Đức tại Việt Nam, các học viên phải hoàn lại dần trong quá trình học tập và làm việc tại Đức sau này. Từ năm 2015 đến nay, các bên đã tuyển chọn và đưa vào đào tạo tiếng Đức 4 khóa, trong đó 3 khóa đã xuất cảnh sang Đức học chăm sóc người già (268 người) và khóa 4 đã tuyển chọn được 391 người và tổ chức học tiếng Đức từ tháng 9 năm nay. Riêng khóa 4

Bảng 1. Kết quả hợp tác giữa Việt Nam và CHLB Đức trong lĩnh vực nhân lực điều dưỡng:

Năm	Số lượng người	Ngành đào tạo	Đối tác thực hiện
2015	102	Chăm sóc người già	DOLAB/GIZ (thí điểm)
2017	72	Chăm sóc người bệnh	DOLAB/GIZ (thí điểm)
2018	77	Chăm sóc người bệnh	DOLAB/GIZ (thí điểm)
2016	76	Chăm sóc người già	COLAB/GIZ/VIVANTES
2017	82	Chăm sóc người già	COLAB/GIZ/VIVANTES
2018	110	Chăm sóc người già	COLAB/GIZ/VIVANTES
2019 (đã tuyển chọn)	391	Chăm sóc người già + chăm sóc người bệnh	COLAB/GIZ/VIVANTES
Tổng cộng: 619 người đã xuất cảnh và 391 người đang học tiếng Đức tại Vietnam)			

Nguồn: Theo báo cáo của Cục Quản lý lao động ngoài nước

sẽ bao gồm cả học viên chăm sóc người già và học viên chăm sóc người bệnh. (Xem bảng 1)

Bên cạnh chương trình hợp tác chính thống trên đây, trong thời gian vừa qua đã có một số tổ chức và cá nhân Việt Nam kết nối với một số tổ chức, cá nhân tại Đức đưa một số người sang học nghề điều dưỡng tại CHLB Đức, trong đó có các tổ chức và cá nhân không tuân thủ các nguyên tắc mà Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang Đức đã thỏa thuận, thu một khoản tiền lớn từ học viên và đưa sang Đức mà không có sẵn nơi học tập và nơi làm việc, gây thiệt hại lớn cho học viên và phức tạp cho các cơ quan hữu quan của hai bên. Đại sứ quán CHLB Đức tại Việt Nam đã từ chối cấp visa cho phần lớn số ứng viên do các tổ chức, cá nhân này tuyển chọn.

3. Cơ hội và đề xuất

* Cơ hội

Qua quá trình hợp tác nêu trên, có thể thấy tiềm năng hợp tác giữa hai nước trong thời gian tới còn lớn và có nhiều thuận lợi:

- Nhu cầu nhân lực ngành điều dưỡng ở Đức cao, nhiều cơ sở điều dưỡng Đức có nhu cầu tiếp nhận nhân lực từ Việt Nam,

- Nhiều thanh niên Việt Nam muốn sang Đức học tập và làm việc,

- Chính phủ và các cơ quan chức năng hai nước ủng hộ và tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tác thực hiện hợp tác trong lĩnh vực này,

- Đã có mô hình hợp tác phù hợp sau 4 khóa thí điểm và các dự án mở rộng được chuyển giao.

* Đề xuất

Một là, ngay từ khi bắt đầu thảo luận để triển khai thí điểm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Kinh tế và Năng lượng Liên bang Đức đã thống nhất việc đưa ứng viên sang Đức đào tạo phải gắn liền với việc làm sau đào tạo để đảm bảo học viên sau khi tốt nghiệp có chỗ làm việc ngay. Do đó các

dự án hợp tác tuyển chọn phải có sự tham gia từ đầu của các cơ sở sẽ sử dụng điều dưỡng viên sau này. Nguyên tắc này cần được tiếp tục thực hiện trong thời gian tới.

Hai là, các nguyên tắc cơ bản nêu trong Ý định thư chung giữa MOLISA và BMWi là phù hợp và cần được tiếp tục thực hiện. Tuy nhiên, để có thể tuyển chọn được nhiều hơn ứng viên, cần xem xét:

- Cho phép thêm các tổ chức có thể tham gia tuyển chọn ứng viên để đưa sang Đức đào tạo điều dưỡng với điều kiện đáp ứng đúng các yêu cầu cơ bản nêu trong Ý định thư chung.

- Mở rộng thêm các cơ sở đào tạo tiếng Đức đủ điều kiện về chuyên môn tham gia dạy và cấp bằng tiếng Đức cho học viên.

Trong trường hợp đó, hai bên cần thống nhất chỉ định cơ quan đầu mối kiểm soát, điều phối và quản lý việc hợp tác giữa các đối tác hai bên.

Ba là, trong tương lai gần, các đối tác hai bên nên nghiên cứu để tiến hành hợp tác đào tạo một phần chuyên môn tại Việt Nam để giảm chi phí và thời gian học tập của học viên tại Đức. Về dài hạn, hai bên nên tham khảo mô hình hợp tác giữa Việt Nam với Nhật Bản, đưa điều dưỡng viên đã được đào tạo tại Việt Nam sang Đức thực tập nâng cao tay nghề để thi lấy bằng điều dưỡng viên của Đức để đủ điều kiện làm việc tại Đức.

Bốn là, các cơ sở đào tạo điều dưỡng viên của Đức có thể nghiên cứu chuyển giao công nghệ, chương trình đào tạo và hợp tác với các cơ sở đào tạo Việt Nam thực hiện đào tạo ngành điều dưỡng và cấp bằng điều dưỡng viên Đức tại Việt Nam để đưa sang Đức làm việc.

Năm là, hai Bộ MOLISA và BMWi, hoặc 2 Chính phủ Việt Nam và Đức nên xem xét ký kết một bản thỏa thuận mới cho lĩnh vực này để tạo khung pháp lý cho việc hợp tác lành mạnh và bền vững trong thời gian tiếp theo. □

Hiệu quả của công tác TUYÊN TRUYỀN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

BAN MAI

Những năm gần đây, công tác xuất khẩu lao động (XKLĐ) được xác định là giải pháp có hiệu quả trong việc giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người dân ở một số địa phương. Có được kết quả đó là nhờ sự chung tay vào cuộc của các ngành, cấp, địa phương trong công tác tuyên truyền, vận động.

Chị Nguyễn Thị Bình ở phường Liên Bảo (thành phố Vĩnh Yên) cho biết: “Sau khi con gái tốt nghiệp THPT, tôi cũng muốn cháu thi vào một trường cao đẳng, đại học, nhưng lực học của cháu chỉ ở mức trung bình khá, nên không chắc chắn có đỗ hay không. Khi ấy, con gái của bạn tôi đi XKLĐ Nhật Bản về có vốn hỗ trợ gia đình mở công ty kinh doanh rất tốt, bản thân cháu thạo ngoại ngữ nên đã được tuyển dụng vào một doanh nghiệp nước ngoài, thu nhập hơn 10 triệu đồng/tháng. Bạn tôi đã khuyên tôi nên cho con gái đi XKLĐ, tôi thấy đó cũng là cơ hội tốt để lập nghiệp nên đã quyết định vay vốn cho con đi XKLĐ.

Hiện nay, con gái tôi đã sang làm việc tại Nhật Bản được gần 2 năm, mỗi tháng, trừ chi phí sinh hoạt, cháu gửi về được 25 triệu đồng. Tôi đã trả hết nợ ngân hàng, sửa sang nhà cửa và tích lũy để cháu có vốn làm ăn sau khi hết hạn hợp đồng về nước”.

Cách đây 5 năm, chị Lưu Thị Đan, thôn Đan Thượng, xã Phú Thịnh (Vĩnh Tường) quyết định

vay vốn đi XKLĐ ở Đài Loan với mong muốn vực dậy kinh tế gia đình trong hoàn cảnh khó khăn. Ở Đài Loan, chị được bố trí công việc tạp vụ ở bệnh viện. Với bản chất cần cù, chịu khó, chị Đan luôn đảm đương tốt công việc, sau mỗi tháng, mức lương của chị tăng lên 15, 20 triệu đồng, số tiền tích lũy được, chị đã giúp gia đình xây dựng nhà cửa khang trang, mở cửa hàng kinh doanh, phát triển kinh tế, các con của chị có điều kiện học hành tốt hơn.

Anh Hoàng Văn Thắm, chồng chị Đan chia sẻ: “Từ XKLĐ mang lại, nhiều bà con hàng xóm đã tới hỏi thăm và tìm hiểu để đi XKLĐ. Vợ chồng tôi đều nhiệt tình chia sẻ kinh nghiệm và động viên những gia đình có con em trong độ tuổi lao động, nhất là những gia đình nghèo nên cho con đi XKLĐ để lấy vốn về làm ăn. Nhìn thấy sự đổi thay của một số gia đình có người đi XKLĐ, các hộ trong thôn cũng mạnh dạn vay vốn cho con, em tham gia”.

Có thể nói, bằng những gương “người thật, việc thật”, mọi băn khoăn, nghi ngại của những gia đình muốn cho con đi XKLĐ đã từng bước được giải tỏa. Nhờ vậy, người dân sẽ thêm tin tưởng, yên tâm và có động lực động viên con, em, người thân trong gia đình tham gia XKLĐ. Đến nay, XKLĐ đã trở thành phong trào thu hút khá đông thanh niên, phụ nữ tuổi lao động tham gia. Được biết, toàn xã Phú Thịnh

có hơn 50 lao động đang làm việc có thời hạn ở Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc... trung bình mỗi năm, nguồn thu từ XKLD của xã đạt 5 tỷ đồng.

Đánh giá cao vai trò của công tác tuyên truyền, nhất là tuyên truyền miệng trong XKLD, ông Nguyễn Văn Biên, Trưởng Phòng Nhân sự Công ty cổ phần Phát triển Nhân lực và Tư vấn đầu tư HTC – doanh nghiệp nhiều năm liên tục tham gia tuyển dụng lao động xuất khẩu ở Vĩnh Phúc cho biết: “So với các địa phương khác, Vĩnh Phúc có nhiều cơ chế ưu đãi về chương trình XKLD, bởi vậy, đã thu hút nhiều lao động trẻ tham gia. Đặc biệt, công tác tuyên truyền được các cấp chính quyền, địa phương hướng về cơ sở. Các hội đoàn thể đã tích cực vào cuộc, tuyên truyền lồng ghép qua các hội nghị và tuyên truyền miệng cho chính con em, người thân và bà con thôn xóm hiểu chính sách của Nhà nước, của tỉnh cũng như những gương người thật, việc thật về XKLD. Bởi vậy, công ty luôn phối hợp chặt chẽ với Phòng LĐ-TB&XH các địa phương, các xã, phường, thị trấn tổ chức các hội nghị tuyên truyền tới tận người dân.

Nhờ vậy, trung bình mỗi năm, công ty tuyển dụng và đưa khoảng hơn 100 lao động Vĩnh Phúc đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, chủ yếu là Nhật Bản. Nhìn chung, chất lượng nguồn lao động Vĩnh Phúc được đối tác đánh giá tốt về năng lực chuyên môn, ý thức kỷ luật...

Có được sự tin tưởng của người lao động và đối tác thời gian qua, công ty luôn hoạt động trên quan điểm trung thực, công khai minh bạch về thông tin với khách hàng. Ở mỗi thị trường, công ty đều cử cán bộ quản lý đi theo các nghiệp đoàn có người lao động làm việc

nhằm theo dõi, nắm bắt tình hình, giải quyết những khó khăn, vướng mắc, đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động khi đăng ký tham gia XKLD ở công ty”.

Thời gian qua, Sở LĐ-BT&XH và các huyện, thị, thành, địa phương, doanh nghiệp dịch vụ XKLD đã tăng cường công tác tuyên truyền về chương trình XKLD bằng nhiều hình thức: Phát tờ rơi, treo băng rôn, đăng tải thông tin trên các trang thông tin điện tử của Sở LĐ-TB&XH, Trung tâm Đào tạo LĐXX, Trung tâm DVVL tỉnh; niêm yết thông tin; tổ chức hội nghị, hội thảo tư vấn XKLD ở các xã, thôn xóm và các trường THPT. Đối với các xã, phường, thị trấn đã chủ động bố trí cán bộ trực tiếp tư vấn, tuyên truyền, giải thích cho người lao động, đồng thời, hướng dẫn người lao động làm hồ sơ, các thủ tục cần thiết khi có nhu cầu tham gia XKLD, giúp người dân tiếp cận thông tin nhanh và chính xác nhất về thị trường lao động, những doanh nghiệp tham gia tuyển lao động uy tín, thông tin về ngành nghề; chi phí xuất cảnh...

Bằng công tác tuyên truyền, nhất là tuyên truyền miệng trực tiếp, những tháng đầu năm 2018, toàn tỉnh đã đưa hơn 200 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, chủ yếu là thị trường Nhật Bản. Hiện nay, phần lớn người lao động có nhu cầu tham gia XKLD đều chủ động tìm đến các trung tâm của uy tín của tỉnh như: Trung tâm Đào tạo LĐXX, Trung tâm DVVL tỉnh và Trung tâm DVVL Thanh niên (Tỉnh Đoàn). Qua đó, hạn chế tình trạng người lao động bị lừa đảo qua các dịch vụ XKLD “ma” cũng như việc xuất cảnh trái phép và đi XKLD qua đường tiểu ngạch. □

Xuất khẩu lao động, tín vui từ huyện nghèo

HÔNG NHUNG

Vài năm trước, công tác xuất khẩu lao động (XKLĐ) trên địa bàn huyện Tân Sơn, Phú Thọ gặp nhiều khó khăn một phần do nhận thức không muốn thoát ly đi làm ăn xa của người dân. Ngay cả khi được thụ hưởng nhiều chính sách ưu đãi theo Quyết định 71 của Thủ tướng Chính phủ về “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020” thì việc thu hút người dân đi XKLĐ ở huyện miền núi này cũng không hề thuận lợi. Tuy nhiên, năm 2017 công tác XKLĐ nơi đây bước đầu đã có tín hiệu vui khi số lượng người đăng ký đi tăng hơn so các năm trước, hiệu quả từ XKLĐ mang lại ngày càng rõ nét.

Văn Luông là xã miền núi nghèo với tỷ lệ hộ nghèo và cận nghèo còn trên 36%. 3 năm trước, trung bình mỗi năm xã chỉ có khoảng trên dưới chục người đi XKLĐ, đến năm 2017 đã có 37 người xuất cảnh trong tổng số 56 hồ sơ đăng ký. Có được kết quả vượt trội này là do nhiều người dân đã tự ý thức được hiệu quả từ XKLĐ mang lại làm thay đổi cuộc sống từng ngày. Nhìn vào những gia đình có người thân đang làm việc ở nước ngoài gửi tiền về xây dựng nhà cửa và phát triển kinh tế nên nhiều thanh niên trong xã cũng quyết định xuất cảnh. Quãng đường từ UBND xã đi khu Đồng Hẹ tới khu Mơn chỉ chừng 3km nhưng rất nhiều nhà cao tầng mọc lên khang trang từ

tiền kiều hối. Đến thăm gia đình chị Nguyễn Thị Minh ở khu Đồng Hẹ có hai con đang lao động tại Hàn Quốc, chúng tôi không khỏi ngỡ ngàng giữa đất đồi rừng vùng sâu vùng xa này chị lại xây dựng được cơ ngơi đàng hoàng đến thế. Chị Minh cho biết: “Cả hai con tôi đi Hàn Quốc được 3 năm rồi. Con rể làm công nhân đóng tàu mỗi tháng gửi về cho vợ con 60 triệu đồng, còn con trai làm nông nghiệp gửi về đều đặn 30 triệu đồng/tháng. Mức thu nhập một tháng của các cháu bằng mình lam lũ ở quê vài năm ấy chứ!”. Từ số tiền các con gửi về, gia đình chị Minh mở cửa hàng bán tạp hóa, trồng rừng và chăn nuôi. Rời nhà chị Minh chúng tôi đến khu Mơn, gặp chị Hà Thị Duyên đang cho đàn trâu ăn cỏ phía sau nhà. Được biết trước khi quyết định xây ngôi nhà trị giá gần 1 tỷ đồng vào đầu năm 2017, vợ chồng chị đã bán bớt vài con trâu cộng tiền con trai đi XKLĐ Hàn Quốc gửi về. Con trai chị đi XKLĐ đã được hơn 3 năm, mỗi tháng gửi về cho bố mẹ 20 triệu đồng lấy vốn trồng rừng, chăn nuôi và xây nhà. Ở khu Mơn hiện có 20 người đi XKLĐ chủ yếu là Đài Loan, Hàn Quốc và Malaysia.

Không kể những địa phương có đông người đi XKLĐ như: Văn Luông, Thạch Kiệt, Thu Cúc, Kim Thượng... ngay cả những xã vốn ít người đi như Lai Đồng, Thu Ngạc, thì tình trạng XKLĐ cũng dần được cải thiện. Xuân Sơn từ trước tới nay chưa từng có người đi XKLĐ nhưng năm 2017 đã bắt đầu có người đi Đài Loan. Đây cũng là tín hiệu vui bởi công tác

XKLD ở huyện Tân Sơn đang có sức lan tỏa, tạo thành phong trào rộng khắp. Để có được con số hơn 200 người đi XKLD trên địa bàn toàn huyện trong năm 2017 huyện Tân Sơn đã đổi mới công tác tuyên truyền tới người dân. Nếu như trước đây, hoạt động tư vấn, tuyên truyền về những chủ trương, chính sách và quyền lợi của người dân khi đi XKLD chỉ tập trung ở các thành phần là cán bộ xã, khu dân cư thì năm qua hoạt động này đã mở rộng xuống tất cả người dân có nhu cầu đi XKLD. Theo đó, huyện đã tổ chức hội nghị có sự phối hợp giữa Đoàn thanh niên, Công an huyện, các doanh nghiệp có chức năng XKLD để tuyên truyền, vận động tại 4 cụm xã thu hút hàng nghìn người dân tham gia. Nội dung tuyên truyền chủ yếu tập trung vào các quy định XKLD, chế độ chính

sách và chương trình lấy người đi làm việc ở nước ngoài mà các doanh nghiệp sẽ triển khai. Hoạt động này vừa góp phần làm tăng lượng người đi XKLD, vừa giúp người dân hiểu rõ những quy định và cảnh giác với các chiêu trò lừa đảo bởi những đối tượng xấu.

Để đạt mục tiêu giai đoạn 2015-2020 huyện Tân Sơn có 1.000 người đi XKLD theo Nghị quyết của HĐND huyện đề ra, thời gian tới các phòng ban chuyên môn và các xã sẽ tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền trực tiếp tới người lao động có nhu cầu đi làm việc nước ngoài cũng như có trách nhiệm giải quyết kịp thời những vướng mắc mà người lao động gặp phải trong quá trình xuất cảnh. Có như vậy, XKLD ở huyện Tân Sơn mới phát triển bền vững. □

ĐỊNH HƯỚNG HỢP TÁC LAO ĐỘNG...

(Tiếp theo trang 5)

Theo Bản ghi nhớ hợp tác giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Bộ Lao động và Công bằng xã hội Rumani: Các bên cam kết thúc đẩy quan hệ hợp tác hữu nghị giữa Việt Nam và Rumani và mong muốn thúc đẩy, mở rộng hợp tác song phương trong lĩnh vực lao động, việc làm và an sinh xã hội trên cơ sở bình đẳng, vì lợi ích chung.

Các lĩnh vực hợp tác, bao gồm: Trao đổi kinh nghiệm, các bài học tốt và thông tin về quy định luật pháp của hai quốc gia trong lĩnh vực việc làm, quan hệ lao động, an sinh xã hội và quản lý lao động di cư; Trao đổi kinh nghiệm, các bài học tốt và thông tin pháp luật của hai quốc gia về hoạt động thanh tra lao động nhằm đảm bảo quyền của người lao động và an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc; Trao đổi kinh nghiệm, các bài học tốt và thông tin pháp luật về an sinh xã hội của hai quốc gia, bao gồm chế độ bảo hiểm xã hội và hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp; chế độ trợ cấp xã hội cho lao động yếu thế khu vực tư nhân; người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người khuyết tật v.v... cũng như các vấn đề quan tâm chung khác.

Qua chuyến thăm và làm việc, Đoàn công tác nhận thấy Rumani và Bungari là thị trường tiềm năng có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn, các ngành nghề phù hợp với người lao động Việt Nam, chủ sử dụng không đòi hỏi quá cao về kỹ năng nghề, mức lương

và thu nhập của người lao động được đảm bảo, vì vậy với sự nỗ lực của cả hai bên, trong tương lai sẽ có nhiều lao động Việt nam có cơ hội sang làm việc hợp pháp tại hai quốc gia Đông Âu này. □

Nguồn: Tổng hợp từ trang tin DOLAB

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH CUNG ỨNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM đi làm việc ở nước ngoài trong 11 tháng năm 2018

MINH TÂM

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục Quản lý lao động ngoài nước, trong 11 tháng năm 2018 có 131.075 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 10,28% so với 11 tháng đầu năm 2017. Riêng trong tháng 1, các doanh nghiệp đã cung ứng được 14.400 lao động, tăng 13,10% so với cùng kỳ năm trước.

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 124.591 người, chiếm tỷ trọng 95,05% tổng số đưa đi, tăng 11,18% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan là: 57.268 người, chiếm 45,96% số lao động đưa đi trong khu vực này và chiếm 43,69 % so với tổng số lao động đưa đi trong 11 tháng đầu năm 2017, giảm 5,18% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận gần 5.206 người. Riêng tháng 11 Đài Loan tiếp nhận 4.174 người giảm 22,52% so với tháng 10 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 61.004 người, tăng 29,91% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 5.545 người. Trong tháng 11 con số này là 8.939 người. Đây là lần đầu tiên quy mô lao động/tháng sang Nhật cao hơn quy mô lao động/tháng sang Đài Loan.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc là 6.020 người trong đó số lao động nữ chỉ chiếm 11,94%. Bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 547 người.

Lao động đi làm việc tại Macao: 242 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận khoảng 22 người, giảm 22,19% so với cùng kỳ năm trước. Riêng tháng 11, Macao chỉ tiếp nhận 28 người.

Lao động đi làm việc tại Trung Quốc: 34 người và Hồng Kông: 23 người.

2. Khu vực Đông Nam Á

Có 1.180 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,90% tổng số lao động đưa đi, giảm 17,08% quy mô lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó chỉ có 4 thị trường tiếp nhận lao động sang làm việc là Malaysia Singapore (107 ng), Philippine (3ng) và Lào (7ng).

3. Khu vực Trung Đông

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 2.687 lao động, chiếm 2,05% tổng số lao động đưa đi, giảm 28,61% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong 11 tháng đầu năm các doanh nghiệp cung ứng lao động đi cho 5 thị trường với quy mô như sau: UAE với 17 người; Ả Rập Xê-Út: 1.807 giảm 45,37% so với cùng kỳ năm trước, Qatar: 73 người giảm 32,40% so với cùng kỳ năm trước, Cô oét :744 người và O man: 46 người . Với 5 thị trường này đều có sự sụt giảm lao động đáng kể.

4. Khu vực Bắc Phi

Số lao động đi làm việc tại các nước Bắc Phi chỉ đến Algieri với số lao động là 928 người chiếm 0,71% thị phần các khu vực có lao động Việt nam, tăng 50,8% so với cùng kỳ năm trước.

(Xem tiếp trang 16)

CÁC PHƯƠNG THỨC LỪA ĐẢO PHỔ BIẾN trong Xuất khẩu lao động

XUÂN NGUYỄN

CẢNH GIÁC VỚI HOẠT ĐỘNG LỪA ĐẢO XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Những năm gần đây xuất khẩu lao động trở thành con đường xóa đói giảm nghèo lý tưởng của nhiều gia đình ở nông thôn. Đi xuất khẩu lao động không những giúp họ thoát nghèo mà còn trở lên giàu có; nhiều người từ làm thuê cũng trở thành ông chủ. Tuy nhiên xung quanh hoạt động xuất khẩu lao động thì những hình thức lừa đảo trong lĩnh vực này vẫn còn tồn tại rất ngang nhiên và phổ biến.

“Mức lương cao, hấp dẫn, không yêu cầu chuyên môn, đóng tiền là có thể đi luôn”, những quảng cáo như thế đã đánh trúng tâm lý của nhiều người lao động nghèo có mong muốn đổi đời và hy vọng một cuộc sống ấm no. Nhưng đổi đời chưa thấy đâu nhiều người lao động đã phải nuốt trái đắng; tiền mất tật mang khi bị các cá nhân, tổ chức mạo danh chức năng xuất khẩu lao động chiếm đoạt tiền tỷ.

Để tránh bị lừa đảo khi đi xuất khẩu lao động, chúng tôi, những người có nhiều năm hoạt động trong lĩnh vực và hiểu rõ các quy định của luật pháp Việt Nam và những nước tiếp nhận lao động Việt Nam mong muốn cung cấp thông tin nhằm cho người lao động tránh được những tình huống bị lừa, tiếp cận được những thông tin chính thống, thông tin đầy đủ những công ty có chức năng và làm ăn nghiêm chỉnh trong lĩnh vực này.

CÁC PHƯƠNG THỨC LỪA ĐẢO PHỔ BIẾN

Thứ nhất: Mạo danh các doanh nghiệp xuất khẩu lao động

Các công ty này thường quảng cáo thông tin trên mạng xã hội với địa chỉ không rõ ràng,

lập trung tâm tuyển dụng lao động gần các doanh nghiệp có uy tín; có thương hiệu trong lĩnh vực này để vận động người có nhu cầu xuất khẩu lao động đóng tiền qua trung gian hoặc các trung tâm môi giới không có chức năng xuất khẩu lao động; ký kết hợp đồng xuất khẩu lao động không đảm bảo, các chi tiết thỏa thuận mơ hồ.

Một “chiêu” khá phổ biến khác là đăng thông tin trên internet với nội dung hấp dẫn như: xuất cảnh nhanh, công việc ổn định, lương cao, chi phí thấp, không đòi hỏi trình độ tay nghề cao, ngoại ngữ, sức khỏe...

Ngoài ra chúng còn thành lập các doanh nghiệp, giả danh cán bộ đi tuyển sinh để lừa đảo. Với chiêu bài tuyển chọn hay thậm chí đưa người lao động đi học để gây được niềm tin; khiến nhiều người sau một thời gian dài đi học mới hay biết mình bị lừa khi đã giao một khoản tiền khá lớn cho cò môi.

Thứ hai: Các đối tượng lừa đảo dụ dỗ người dân xuất khẩu lao động bất hợp pháp

Một hình thức lừa đảo khá phổ biến nữa là các đối tượng dụ dỗ người lao động đi xuất khẩu “chui” dưới hình thức du lịch, du học, thăm người thân, kết hôn giả. Điều nguy hiểm của thủ đoạn này là người bị hại vừa mất tiền, vừa không tìm được việc làm, lại đứng trước nguy cơ bị nhà chức trách nước sở tại bắt, phạt tiền, phạt tù, thậm chí mất cả tính mạng.

Bất nhân hơn, có đối tượng, đường dây lừa đảo còn lợi dụng sự nhẹ dạ, hứa hẹn đưa những cô gái trẻ sang nước ngoài làm việc với thu nhập cao, nhưng đã bán họ vào động mại dâm. Sau đó nhiều người lao động đã ở lại kiếm tiền kể cả khi đã hết thời hạn và cuộc

sống ở miền đất khách quê người không như mong đợi.

Thứ ba: Doanh nghiệp có chức năng xuất khẩu lao động hoạt động không đúng giấy phép

Nhu cầu việc làm của người lao động quá lớn nên ngày càng xuất hiện nhiều đường dây xuất khẩu lao động trái phép. Bên cạnh việc tuyển dụng bất hợp pháp của một số cá nhân, doanh nghiệp bất hợp pháp xuất khẩu lao động thì thời gian qua đã xuất hiện một số công ty có chức năng xuất khẩu lao động nhưng hoạt động không đúng giấy phép.

Doanh nghiệp lập ra các chi nhánh, trung tâm nhưng sau khi được cấp phép hoạt động thì thiếu quản lý, phó mặc cho các văn phòng đại diện, diễn ra các hành vi lừa đảo, lợi dụng để thu phí cao. Điều này, dẫn đến tình trạng

doanh nghiệp không kiểm soát được chất lượng, số lượng lao động đưa đi, đến khi có vụ việc xảy ra với lao động lại đùn đẩy trách nhiệm, khiến cho tình trạng vi phạm pháp luật xảy ra ngày càng phổ biến. Do đó việc các doanh nghiệp mở nhiều trung tâm xuất khẩu lao động như hiện nay là không hiệu quả. Muốn việc này trở nên hiệu quả thì các doanh nghiệp phải chỉ đạo và quản lý chặt chẽ các chi nhánh, trung tâm hoạt động theo đúng quy định của pháp luật.

Xuất khẩu lao động là một quá trình không hề dễ dàng, do vậy nhiều người có ý định làm việc tại nước ngoài hãy có cái nhìn toàn diện; tìm hiểu kỹ các thông tin, đồng thời biết nắm bắt cơ hội để có thể thực hiện ước mơ đổi đời của mình một cách tỉnh táo nhất. □

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH CUNG ỨNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM... (Tiếp theo trang 14)

5. Khu vực các nước Châu Âu

Khu vực này tiếp nhận 1,656 người chiếm 1,26% tổng số lao động đưa đi các nước. Một số nước có quy mô tiếp nhận đáng kể là: Rumani: 1.284 người, Slovakia: 82 người, Ba Lan 82 người, CH Síp: 76 người. Một số thị trường như Nga, Belarus, Bồ Đào Nha, Italia, Hungari... tiếp nhận lao động VN với quy mô còn khiêm tốn.

6. Khu vực khác

Lao động đi làm việc tại các thị trường khác là 33 người, chiếm 0,03% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường tiếp nhận đáng kể là Hoa Kỳ: 28 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 46.670 người, chiếm 35,61% tổng số lao động đưa đi.

Nếu trong 11 tháng đầu năm 2018 có 28 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì

chỉ có 06 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Malaysia, Hàn Quốc, Rumaia và Ả Rập Xê Út. Riêng hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản có số lao động đưa đi trong 11 tháng chiếm 90,23% tổng số đưa đi của cả nước trong đó Đài Loan có tỷ lệ là 43,69% và Nhật Bản là 46,54%.

Tóm lại trong 11 tháng đầu năm 2018, các thị trường tiếp nhận lớn lao động Việt Nam vẫn tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc khu vực Đông Bắc Á và so với năm 2017 một nét đáng lưu ý, ngoài quy mô lao động tăng đáng kể vào thị trường Nhật bản thì Rumania đang là thị trường được nhiều doanh nghiệp quan tâm.

Với số lượng đưa đi của 11 tháng qua đã vượt chỉ tiêu kế hoạch năm đặt ra là 31% và kết thúc năm 2018 chắc chắn quy mô lao động lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sẽ còn vượt chỉ tiêu kế hoạch ở mức cao hơn nữa. □

Thực tập sinh Honda Lock: “Người khác làm được, mình cũng phải làm được”

Chúng tôi muốn kể cho các bạn nghe hành trình của 32 thực tập sinh nam Công ty Honda Lock hôm nay. Câu chuyện của các chàng trai rắn rỏi, hoạt bát, và lúc nào cũng không quên thả vào không khí của buổi khai thông tin visa những câu chuyện, tròng cười hồn nhiên như chính tuổi của các bạn vậy.

Tròn 6 tháng 12 ngày kể từ ngày nhận thông báo trúng tuyển, 32 nam thực tập sinh Công ty Honda Lock nhận được tư cách lưu trú. Hôm 13/10/2018, các bạn có mặt tại trụ sở Hải Phong hoàn tất các thông tin khai visa.

Ngày ấy rồi cũng đến. Ngày sẽ được chạm vào tấm vé lên tàu bay sang Nhật. Mọi ước mơ, cố gắng của các bạn trong suốt những ngày qua đã sắp trở thành hiện thực.

32 thực tập sinh – 32 số phận. Các bạn cùng tựu lại về mái trường Hải Phong đùm bọc, sẻ chia, học hỏi từ thầy cô cùng bạn bè. Tất cả đều thể hiện quyết tâm “chinh phục Nhật Bản” đến cùng.

Vũ Mạnh Hùng, sinh năm 1997, học Khoa Công nghệ Ô tô, Cao đẳng Nghề Công nghệ Cao Hà Nội. Quê ở Yên Bái, nhà bảy anh chị em, điều kiện khó khăn vô cùng, Hùng quyết tâm thi lần đầu, Hùng đậu luôn.

Còn Hoàng Đình Hậu, bạn đồng môn với Hùng, lại sử dụng toàn bộ số tiền tích cóp được khi đi làm thêm trong lúc học đại học. Cộng vay mượn thêm, Hậu có 50 triệu để nộp tiền cam kết và tạm ứng. Hậu bảo “Bố mất. Sợ mẹ vất vả nên mình tự tìm cách xoay sở”.

Hậu tâm sự “Sau khi rèn luyện và học hỏi kinh nghiệm tại Nhật, em mong muốn về Trường Cao đẳng Nghề Công nghệ Hà Nội cống hiến. Em rất yêu môi trường nơi đây”.

“Vào Hải Phong rồi, thấy thời gian thật quý giá và yêu gia đình hơn”

Nhớ lại quãng thời gian 6 tháng đào tạo tại Trường Đào tạo Hải Phong, các bạn đều nhận thấy bản thân trưởng thành lên rất nhiều.

“Thời gian đầu mới vào trường, cuộc sống em đảo lộn hoàn toàn. Em thấy thật gò bó và ngột ngạt. Nhưng rồi thành quen. Em đã học hỏi được rất nhiều thứ ở đây. Từ chào hỏi, tới tác phong của người Nhật và cả tiếng Nhật nữa”, Hoàng Đình Hậu kể.

Hậu thật thà: “Vào Hải Phong rồi thấy thời gian thật quý giá. Tận dụng mọi thời gian để học. Vào Hải Phong, em thấy yêu và trân trọng những khoảnh khắc bên gia đình hơn. Gần như vào đây, em thay đổi hoàn toàn, có lý tưởng sống ạ”.

Với Nguyễn Văn Quang, thì “Trước kia em ham chơi. Có những hôm cày điện tử tới sáng. Từ ngày đỗ chương trình Honda Lock, ngoài thời gian học mà Trường Đào tạo Hải Phong quy định đến 22 giờ. Em cố gắng học thêm tới khoảng 2 giờ sáng”.

“Hành trình em đến với Hải Phong nhanh và dài”

Hoàn Ngọc Đạm, quê Hà Tĩnh, tốt nghiệp Cao đẳng Nghề Việt – Đức Hà Tĩnh. Đạm biết đến chương trình thi tuyển của Hải Phong

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

cũng thật tình cờ. Khi tháng 1/2017, Đạm thi trượt chương trình tại một công ty khác. Đạm kể “Lúc nào em cũng muốn đi Nhật” nhưng tưởng hết duyên. Đến Tết 2018, tình cờ đến chơi nhà bạn, thấy bạn để card visit giới thiệu Hải Phong trên bàn. Em về tìm hiểu trên mạng, hỏi qua bạn bè. Ra Tết em vẫn phải vào Đồng Nai làm việc. Nhưng làm tròn 15 ngày thì biết thông tin thi tuyển của Honda Lock, ngày hôm đấy đang cầm cờ lê, em vứt xuống, vào phòng viết đơn nghỉ việc gửi quản lý”.

Chàng trai 23 tuổi chia sẻ “Em không muốn trượt suy nghĩ một lần nữa”. Em đã quyết định nghỉ công việc hiện tại và tức tốc bay ra Hà Nội để làm thủ tục thi tuyển. Tất cả đều do em quyết định. May mắn đở luôn.

Những ngày đầu vào Hải Phong, dù là người chịu áp lực khá tốt, nhưng em vẫn thấy sock kinh khủng. Nếp ăn học ở Hải Phong trái

múi giờ em đã hình thành bấy lâu – ngủ ngày càày đêm.

Nhưng sau 2 tuần, em quen. “Người ta làm được, mình cũng làm được”, Đạm tự tin.

“Em muốn qua Nhật để học cách làm việc của người Nhật”. Hành trình của em đến với Hải Phong nhanh và dày. Nhanh vì từ lúc biết và quyết định tham gia chỉ vốn vẹn trong hai ngày. Còn hành trình tại Hải Phong giúp em dày kinh nghiệm. Em đã học hỏi được nhiều thứ tại đây”.

Hải Phong cảm ơn vì tất cả nỗ lực của các bạn trong thời gian qua. Cầu chúc cho tất cả các bạn sức khỏe, ý chí, và luôn giữ tinh thần lạc quan. Ngày sang Nhật đã gần các bạn lắm rồi! □

Cùng ngắm nhìn các gương mặt xán lạn, đầy nhiệt huyết của các bạn thực tập sinh Honda Lock trong các bức hình dưới đây:



NHỮNG ĐỒ CẤM MANG SANG NHẬT BẢN LAO ĐỘNG CẦN BIẾT

Hãy ghi nhớ danh sách những đồ bị cấm nhập cảnh vào Nhật Bản sau đây để không gặp rắc rối với nhân viên kiểm soát ở sân bay.

1. Các vật dụng bị cấm mang sang Nhật

Nếu mang một trong những vật dụng sau đây, bạn sẽ bị chặn lại ở sân bay và có thể không được tiếp tục thực hiện chuyến bay sang Nhật:

- ✘ Các loại chất nổ mang tính hủy diệt: bom, mìn, pháo,...
- ✘ Các chất dễ gây cháy nổ: gas, cồn, xăng dầu, sơn,...
- ✘ Các hóa chất độc hại, chất ăn mòn, lây nhiễm, oxy hóa,...
- ✘ Cặp sách, túi, két, những thứ có thiết bị báo động,...
- ✘ Các thiết bị có thể tự vận hành sử dụng pin lithium
- ✘ Những thứ bị cấm vận chuyển theo quy định của các vùng mà máy bay đi qua.

2. Tuyệt đối không được mang sang Nhật bất cứ chất lỏng gì ngoài các chất sau:

- ✘ Thuốc chữa bệnh (Ghi rõ họ tên, địa chỉ của bác sĩ và hành khách)
- ✘ Sữa, đồ ăn cho trẻ sơ sinh (Có trẻ sơ sinh cùng đi)
- ✘ Các chất lỏng mua ở cửa hàng miễn thuế

ở sân bay hay trên máy bay (Có hóa đơn ghi rõ ngày bán).

Lưu ý: Tất cả các chất lỏng mang theo phải được đựng trong những bình thủy tinh, đóng chặt, kín. Những bình này chỉ được đặt trong một túi nhựa trong suốt nên bạn chỉ nên mang theo những thứ thật cần thiết cho chuyến đi của mình.

3. Các loại thực phẩm bị cấm nhập cảnh Nhật Bản

✘ Thực phẩm tươi sống bị cấm nhập cảnh Nhật Bản

Gia cầm: vịt, gà, ngan, ngỗng, các loại chim; Gia súc: lợn, bò,... đã để đông lạnh hay đã nấu chín ; Các loại thực phẩm từ thịt đã qua chế biến: xúc xích, giò, chả, nem, Lạp xưởng,...; Xương, mỡ, da, máu, tóc, sừng, móng guốc, gân,...; Trứng (bao gồm cả vỏ trứng); Sữa (không dùng cho trẻ sơ sinh)

Các loại bánh như: bánh chưng, bánh giò,...

✘ Một số loại rau - củ - quả không được phép mang sang Nhật Bản

Xoài, măng cụt, mít, thanh long, măng cầu, hồng, nhãn, vải, ổi, bòn bon, bưởi, cam, mận, đu đủ, doi, hồng xiêm, vú sữa, bơ, táo, khế, đào, sơ ri, dưa, chôm chôm, táo ta,... Ớt, chanh, dưa chuột, mướp, su su, cà, cà chua, gấc, khoai lang, sắn,... Rau muống, rau lang, rau bí,..

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

	トマト[やさい] Cà chua	NO 持ち込めません Cấm nhập cảnh vào Nhật
	にんじん[やさい] Cà rốt	 入国時に検査が必要です Cần phải kiểm tra trước khi nhập cảnh
	バジル[やさい] Rau thìa là	 入国時に検査が必要です Cần phải kiểm tra trước khi nhập cảnh
	メロン[やさい] Quả dưa lưới	NO 持ち込めません Cấm nhập cảnh vào Nhật
	にんにく[やさい] Tỏi	 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	サンチュ(包菜)[やさい] Xà lách	 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	レモングラス[やさい] Xả	 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	ラン[切り花] Hoa lan	 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	ドラセナ[切り花] Cây hoa huyết dụ	 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	ブルメリア[切り花] hoa Burumeshia	 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	その他の草花類[切り花] Và các loại hoa khác	 植物防疫所にお問い合わせください Liên lạc với chúng tôi để có thông tin chi tiết
	野菜種子[種苗類] Các loại rau	 植物防疫所にお問い合わせください Liên lạc với chúng tôi để biết thông tin chi tiết

THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

	乾燥香辛料[香辛料] Các loại gia vị	🔍 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	イネワラ(製品含む(三角枕等)) [その他]	🚫 持ち込めません Không được nhập cảnh vào Nhật
画像なし	緑茶・紅茶・中国茶[その他] Các loại trà	🟢 検査なしで持ち込めます Được phép nhập cảnh
画像なし	コーヒー豆(生)[その他] Cà phê hạt	🔍 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	こめ(精米)[その他] Gạo	🔍 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	ドライフラワー[その他] Hoa khô	🔍 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
	まつたけ[その他] Nấm	🟢 検査なしで持ち込めます Được phép nhập cảnh
	薬用いんじん[その他] Sâm triêu tiên	🔍 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh
画像なし	ムギワラ[その他] Lúa mì, lúa mạch	🔍 入国時に検査が必要です Cần kiểm tra trước khi nhập cảnh

4. Lưu ý: Với những vật dụng, thực phẩm có tên trong danh sách được phép nhập cảnh nêu trên, phải có đầy đủ chứng từ khi mang vào Nhật Bản:

- Giấy chứng nhận kiểm kiểm dịch thực vật do nước xuất khẩu cấp.
- Tuân thủ việc kiểm tra, kiểm dịch dựa trên luật bảo vệ thực vật của Nhật Bản.

Trường hợp không xuất trình được giấy tờ

chứng nhận về chất lượng của hàng hóa bạn mang vào Nhật Bản, bạn có thể sẽ phải chịu những hình thức xử phạt sau:

- Tiêu hủy toàn bộ thực phẩm, hàng hóa trái quy định.
- Phạt tài chính 1 triệu yên (tương đương 200 triệu VNĐ).
- Nguy cơ ngồi tù lên tới 3 năm.
- Cấm nhập cảnh Nhật Bản. ☐

ÚC: Visa 407

TẠ QUANG HUY

Cố vấn Viện Di trú Úc

Việc loại bỏ visa 457 chuyển sang visa TSS (visa định cư) đã phần nào gây ảnh hưởng rất lớn cho cộng đồng người Việt với mong muốn được qua Úc làm việc và sau đó là tìm kiếm cơ hội để xin định cư tại Úc theo diện tay nghề. Tuy nhiên, đây không phải là con đường duy nhất. Ngoài visa TSS còn có visa huấn luyện tay nghề (Visa 407 - Training Visa), nhưng liệu đây có phải là lợi thế cho người nộp đơn hay là miếng mồi nhử ngon cho các vụ lừa đảo di trú?

Visa 407 là gì?

Chỉ trong năm 2016-2017 đã có 2,395 trường hợp nộp hồ sơ xin cấp Visa 407. Điều này cho thấy loại visa này đang được sự quan tâm rất cao sau khi loại visa 457 đã bị loại bỏ.

Nếu bạn có dự định tìm kiếm việc làm và tay nghề của bạn hiện đang là trong diện những ngành nghề mà Úc đang cần, nhưng tính theo thang điểm bạn không đủ điểm để xin cấp visa TSS để được định cư làm việc lâu dài tại Úc, thì visa 407 là cơ hội tốt cho bạn được qua Úc nâng cao tay nghề, phát triển chuyên môn của bạn.

Chính phủ Úc áp dụng cho những đối tượng mong muốn được đào tạo thêm, phát triển thêm về chuyên môn tay nghề tại Úc:

- Được đào tạo tại nơi làm việc (doanh nghiệp, công ty, tổ chức ...) để nâng cao năng lực chuyên môn hiện tại của ứng viên.

- Hoặc tham gia trực tiếp vào một chương trình phát triển đào tạo nghề nghiệp tại Úc.

Đặc điểm của Visa 407

- Visa 407 được cấp 1 lần với thời hạn không quá 2 năm, có thể gia hạn thêm khi hết Visa. Đặc biệt loại Visa này không giới hạn số lần gia hạn Visa.

- Khi đang giữ Visa 407 tại Úc thì đương đơn có thể nộp đơn xin các loại Visa khác nếu có đủ điều kiện như Visa kết hôn, sinh viên,...

- Sau thời gian làm việc và nâng cao tay nghề nếu đủ điều kiện theo luật định đương đơn có cơ hội xin định cư theo các diện tay nghề trung dài hạn Visa TSS hay Visa bảo lãnh từ doanh nghiệp Visa 186, 187 hay 189.

Đối tượng được xin Visa 407:

- Không giới hạn giới tính.
- Độ tuổi từ 18 đến 35 có nhân thân tốt và không vi phạm pháp luật (tiền án, tiền sự) theo quy định của luật pháp Úc.
- Trình độ tốt nghiệp phổ thông trung học, trung cấp.
- Trình độ tiếng Anh IELTS từ 4.5 trở lên hoặc những chứng chỉ khác có điểm tương đương.
- Kinh nghiệm làm việc không yêu cầu nhưng đương đơn có kinh nghiệm sẽ được ưu tiên xét cao.
- Điều quan trọng là có tay nghề nằm trong

list tay nghề được Bộ Nội Vụ quy định ngày 16/3/2018 cho diện Visa 407 (Migration (IMMI 18/050: Specification of Occupations-Subclass 407 Visa) Instrument 2018).

- Có sức khoẻ tốt và được kiểm tra theo đúng quy định. Bảo đảm mua bảo hiểm Y tế cho toàn thời gian sinh sống tại Úc theo diện Visa được cấp.

- Ngoài ra, điều quan trọng nhất là loại Visa này yêu cầu đương đơn bắt buộc phải có một công ty, tổ chức hay một trường học đứng ra bảo lãnh cho đương đơn tham gia một trong những hoạt động sau:

+ Chương trình đào tạo chứng chỉ hoặc giấy phép hành nghề tại Úc.

+ Chương trình tạo tạo trong lĩnh vực ngành nghề trong danh sách ngành nghề Visa 407, đương đơn phải làm việc toàn thời gian (full time) trong ít nhất 12 tháng đến 2 năm trở lại đây.

+ Đương đơn đã có kinh nghiệm thực tế (từ 6 tháng trở lên) với những ngành nghề quy định trong danh sách ngành nghề Visa 407. Bây giờ đương đơn được mời qua Úc để thực hành thêm, nâng cao tay nghề để có thể lấy chứng chỉ theo quy định của Úc.

+ Được mời tham gia chương trình đào tạo đặc biệt được cung cấp bởi chính phủ Úc, hoặc chương trình đào tạo đặc biệt được chính phủ của nước đương đơn đang sinh sống cung cấp. Các chương trình đào tạo thực hành thường yêu cầu tối thiểu 70% thời gian đào tạo phải thực hiện ngay tại nơi làm việc hoặc các hình thức đào tạo khác tại lớp học. Các tổ chức, công ty bảo lãnh phải được xem xét và được

Bộ Nội Vụ xem xét thông qua trước khi đương đơn nộp hồ sơ xin Visa 407.

Hiện nay, các quảng cáo tuyển dụng visa 407 phổ biến là nghề làm nông trại, làm trong lĩnh vực nhà hàng khách sạn, đầu bếp, cơ khí, xây dựng. Mức lương hứa hẹn đưa ra từ những công ty tuyển dụng trong khoảng \$33,000 - \$40,000/năm. So với những người ở Việt Nam đây có thể là một con số khá lớn, tuy nhiên đối với điều kiện ở Úc, số tiền này thuộc loại thấp rất khó để dành dụm. Ngoài ra, điều kiện sống, chỗ ở như thế nào cũng ít khi được các công ty tuyển dụng nhắc đến.

Tại sao các loại visa liên quan tới nghề nghiệp lại là miếng mồi cho các vụ lừa đảo?

Theo thống kê của Viện di trú Úc, thì từ năm 2008 đến nay, trong nước Úc có 76 luật sư và đại diện di trú đã bị tước/treo giấy phép hành nghề vì đã vi phạm nghiêm trọng về đạo đức nghề nghiệp. Số tiền thiệt hại lên đến hàng triệu đô la. Trong đó không ít người là nạn nhân của các vụ lừa đảo Visa 457. Ngày 14/12/2017 một luật sư gốc Việt đã bị tước bằng hành nghề khi dính líu đến những cáo buộc có liên quan đến lừa đảo Visa 457.

Ngoài visa 457 thì visa 462 đang được các đối tượng lừa đảo công khai tuyên truyền. Visa 462 là loại Visa du lịch kết hợp làm việc mà thời gian gần đây Chính phủ Úc đã cho phép người dân Việt Nam được nộp đơn đăng kí loại Visa này nếu đủ điều kiện. Trên trang chủ của Đại sứ quán Úc tại Việt Nam đã đưa ra những cảnh báo về những thông tin sai sự thật nhằm lừa đảo người dân về loại Visa này.

(Xem tiếp trang 27)

QUẢNG NGÃI QUY ĐỊNH CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Tháng 10 năm 2018 Quảng Ngãi đã có Nghị Quyết số 23/2018/NQ-HĐND về chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 - 2020, theo đó:

1. Đối tượng áp dụng là người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các cơ quan, tổ chức và cá nhân khác có liên quan.

2. Người lao động được hưởng sự hỗ trợ phải đảm bảo hai điều kiện sau:

- Có hộ khẩu thường trú trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, kể cả thực tập sinh Việt Nam sang Nhật Bản.

- Đã tham gia hoàn thành khóa học do đơn vị cung ứng lao động đi làm việc ở nước ngoài tổ chức hoặc các cơ sở đào tạo nghề của tỉnh được cấp có thẩm quyền cho phép đào tạo nghề tổ chức cấp chứng chỉ hoặc giấy chứng nhận về đào tạo nghề, ngoại ngữ, xác nhận hoàn thành khóa học bồi dưỡng kiến thức cần thiết để đi làm việc ở nước ngoài.

3. Mức hỗ trợ

- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thuộc đối tượng được hưởng chính sách theo quy định tại Thông tư Liên tịch số 09/2016/TTLT-BLĐTBXH-BTC ngày 15 tháng 6 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ trưởng 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 quy định tại Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2015 của Chính phủ được hỗ trợ thêm để đủ 100% chi phí đào tạo ngoại ngữ do cơ quan có thẩm quyền ban hành.

- Người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thuộc đối tượng quy định tại khoản 3 Điều 16 Thông tư số 15/2017/TT-BTC ngày 15 tháng 02 năm 2017 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định quản lý và sử dụng kinh phí sự nghiệp thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016 - 2020, ngoài mức hỗ trợ theo quy định của Trung ương thì được hỗ trợ thêm để đủ 5.000.000 đồng/1 lao động xuất cảnh.

- Người lao động không thuộc đối tượng quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này tham gia đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì được hỗ trợ 3.000.000 đồng/1 lao động xuất cảnh để chi trả các khoản học nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết.

- Người lao động không thuộc diện chính sách (trừ đối tượng công an, bộ đội xuất ngũ đã quy định tại Nghị quyết số 05/2016/NQ-HĐND ngày 15 tháng 7 năm 2016 của HĐND tỉnh về Chương trình việc làm tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016-2020) khi tham gia đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được vay 50%/ tổng chi phí cần thiết còn lại ghi trong hợp đồng tại Ngân hàng chính sách xã hội với lãi suất tiền vay thông thường theo quy định của Ngân hàng chính sách xã hội tại thời điểm vay và thời hạn vay không quá thời hạn người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

4. Kinh phí thực hiện

- Nguồn kinh phí thực hiện chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng từ nguồn ngân sách tỉnh.

- Nguồn kinh phí cho vay từ nguồn ngân sách tỉnh, nguồn thu từ gốc và lãi cho vay tại Ngân hàng chính sách xã hội bổ sung vào nguồn vốn cho vay đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng hằng năm. □

Việt Nam trong số 10 nước CÓ KIỀU HỐI HÀNG ĐẦU THẾ GIỚI TRONG NĂM 2017

1. Việt Nam đã nhận được gần 13,8 tỷ USD tiền kiều hối trong năm 2017, khiến Việt Nam trở thành quốc gia có nguồn kiều hối cao thứ tám trên thế giới. Sau hai năm suy giảm, kiều hối năm 2017 tăng 16% so với năm 2016, chiếm 6,7% GDP của cả nước. Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục là người nhận cao nhất trong cả nước, với tổng số vốn là 5,2 tỷ USD, tăng 4,5% hàng năm.

Ấn Độ chiếm vị trí dẫn đầu trong năm 2017, đạt 69 tỷ USD, tiếp theo là Trung Quốc với 63,9 tỷ USD và Philippines với 32,8 tỷ USD

Cùng với đó, kiều hối của các quốc gia có có số lượng lớn kể trên đã chiếm hơn một nửa trong tổng số 466 tỷ USD được gửi đến các nước thu nhập thấp và trung bình, tăng 8,5% so với năm 2016.

Nếu dòng chảy kiều hối đến các nước có thu nhập cao cũng được tính đến, kiều hối tăng 7% lên 613 tỷ USD vào năm 2017.

Kiều hối từ Mỹ vẫn là nguồn tiền lớn nhất trong 35 qua chuyển về các quốc gia Mexico, Trung Quốc, Ấn Độ, Philipin và Việt Nam, mặc dù các chuyên gia cảnh báo năm ngoái rằng Việt Nam có thể bị mất vì Tổng thống Donald Trump chính sách chống nhập cư và lãi suất của Cục dự trữ liên bang tăng vào thời điểm đó.

Kiều hối cho các nước đang phát triển dự kiến sẽ tiếp tục tăng trong năm 2018 thêm 4,1% đạt 485 tỷ USD, trong khi kiều hối được dự báo sẽ tăng 4,6% lên 642 tỷ USD, theo WB.

2. Các nguồn kiều hối chính của Việt Nam là các công nhân xuất khẩu của Việt Nam và người Việt Nam định cư ở nước ngoài sống ở các nước khác. Hoa Kỳ chiếm 60% tổng số kiều hối gửi về Việt Nam, trong khi 20% được gửi từ châu Âu. Các nguồn chính khác bao gồm Trung Quốc, Hàn Quốc và Nhật Bản.

Bốn kênh chính được sử dụng để gửi tiền gửi về Việt Nam là các ngân hàng thương mại,

các tổ chức kinh tế, hải quan và bưu điện, riêng các ngân hàng thương mại chiếm 72% tổng số kiều hối.

3. Kiều hối gửi về Việt Nam không chỉ là nguồn vốn chủ chốt cho nền kinh tế mà còn quan trọng vì nó là ngoại tệ, góp phần vào ngoại hối và giúp bù đắp thâm hụt thương mại. Để ổn định thị trường ngoại hối tại Việt Nam, ngân hàng trung ương đã thực hiện một tỷ lệ tiền gửi không bằng ngoại tệ trong năm 2016, dẫn đến giảm tiền gửi.

Kiều hối gửi về Việt Nam thường được sử dụng để hỗ trợ gia đình, nhưng trong vài năm qua, nó đã được chuyển hướng tới các khoản đầu tư kinh doanh, bất động sản và tiết kiệm. Trong những năm gần đây, khoảng 70% số tiền gửi về các dự án sản xuất kinh doanh, trong khi 20% được hướng tới bất động sản, và chỉ 6 đến 7% được chi cho y tế, hỗ trợ gia đình và giáo dục.

4. Kể từ hai năm qua, ngân hàng trung ương của Việt Nam đã giữ lãi suất tiền gửi tiết kiệm đô la Mỹ ở mức 0, để giúp ổn định thị trường ngoại hối.

5. Đối với Việt Nam, trong 25 năm qua, dòng vốn từ nước ngoài đã tăng khoảng 100 lần, từ 140 triệu USD năm 1993 lên xấp xỉ 13,4 tỷ USD trong năm 2016, theo số liệu được công bố vào tháng 5 năm ngoái của ngân hàng.

Số liệu chính thức của chính phủ cho thấy số lượng lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đạt gần 135.000 vào năm 2017, tăng 6,7% so với năm 2016, đánh dấu năm thứ tư liên tiếp con số vượt con số 100.000. Dự kiến con số này sẽ tăng trong năm 2018 theo đó kiều hối hy vọng cũng sẽ gia tăng góp phần quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế của VN. □

Nguồn: Tổng hợp từ các báo cáo của WB và các tổ chức quốc tế

CÔNG VĂN SỐ 3152/LĐTĐBXH-QLLĐNN, NGÀY 31-07-2018

CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI GỬI SỞ LĐ - TBXH CÁC TỈNH, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC TRUNG ƯƠNG

Ngày 29-07-2017, Nhật Bản đã công bố chính thức Quyết định bổ sung ngành nghề hộ lý vào trong danh mục các ngành nghề được thực tập kỹ năng 3 năm tại Nhật Bản nâng tổng số ngành nghề lên 77 ngành. Liên quan đến việc triển khai phái cử thực tập sinh ngành hộ lý đi Nhật Bản, Bộ Lao động TBXH hướng dẫn như sau:

Mặc dù mục đích chính là bổ sung nhân sự Hộ lý nhưng đây là ngành nghề dịch vụ đầu tiên Nhật Bản tiếp nhận phục vụ trực tiếp cho đối tượng là con người, do vậy, bên cạnh các chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc đảm bảo tương đồng với người Nhật, hay mức tiền lương phải bằng hoặc hơn người Nhật cùng làm công việc này, phía Nhật Bản đặt ra một số yêu cầu khá khắt khe đối với các đoàn thể quản lý, cơ quan phái cử và thực tập sinh (TTS).

Để được sang Nhật Bản TTS ngành nghề hộ lý, TTS bắt buộc phải tốt nghiệp khóa học điều dưỡng hoặc đã có chứng chỉ điều dưỡng tại Việt Nam, có kinh nghiệm làm việc hộ lý bao gồm cả việc chăm sóc, phục hồi chức năng tại các Trung tâm dưỡng lão hoặc tại nhà của người cao tuổi. Ngoài ra TTS phải đạt chứng chỉ ngoại ngữ tối thiểu N4 (kỳ thi năng lực tiếng Nhật JPLT) hoặc trên 350 điểm (kỳ thi cấp E-F của J.TEST) hoặc hơn 400 điểm (kỳ thi cấp A-D của J.TEST) hoặc cấp 4 (kỳ thi NAT-TEST) trở lên. Sau khi nhập cảnh, TTS phải tham gia khóa huấn luyện thêm về các nội dung cơ bản của ngành hộ lý cũng như ngoại ngữ chuyên ngành hộ lý.

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

Với tính chất đặc thù của TTS ngành hộ lý có tính rủi ro cao, TTS phải về nước trước hạn khi không đạt yêu cầu, Bộ Lao động TBXH giao cho Cục Quản lý LĐNN đàm phán với phía Nhật Bản giảm các điều kiện với TTS, ngoài ra đề nghị với phía Nhật Bản tăng các chế độ đãi ngộ như việc chi trả toàn bộ học phí đào tạo tiếng Nhật (tại Việt Nam), các chi phí và kế hoạch đào tạo trong thời gian TTS thực tập tại Nhật Bản để đảm bảo cho việc có thể được thực tập năm 2, 3 tại Nhật Bản. Bên cạnh đó, trước mắt Bộ cho phép 6 công ty (**Hoàng Long CMS, CEO, LOD, JVS, TTLC và Thịnh Long**) được thí điểm triển khai đào tạo miễn phí và phái cử TTS ngành này đi Nhật Bản.

Tuy nhiên, thời gian gần đây đã xuất hiện tình trạng cá nhân, tổ chức của Nhật Bản sang phối hợp với các tổ chức không có chức năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài để tuyển chọn đào tạo điều dưỡng, hộ lý với mục đích đưa sang thực tập tại Nhật Bản.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tăng cường rà soát và xử lý đối với những hành vi vi phạm trên.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thông báo để Sở được biết và thực hiện./.

KT. Bộ Trưởng

Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp đã ký

** Cho tới nay (Tháng 11/2018) có 12 công ty được phép thí điểm tham gia chương trình đưa Thực tập sinh hộ lý sang Nhật, đó là các công ty: Hoàng Long CMS, CEO, LOD, JVS, TTLC, Thịnh Long, Nhật Huy Khang, Tocontap Sài Gòn, Mirai, Sài Gòn Inserco, Dũng Giang, Vinamex và VNJ.*

ÚC: VISA 407

(Tiếp theo trang 23)

Hầu hết các quy định của chính phủ Úc về những loại visa liên quan đến tay nghề đều thu hút sự chú ý của người Việt Nam. Việt Nam có rất nhiều nhân công có tay nghề cao và chịu khó nhưng lại ít quan tâm và không có sự hiểu biết về thủ tục hành chính hay những quy định pháp luật của Chính phủ Úc liên quan đến những quy định và những hạn mức được đưa ra xem người nộp đơn có đủ chuẩn hay không. Người lao động chỉ mong muốn được qua Úc và làm việc, họ không quan tâm đến quy trình và cũng không hiểu hết được quy trình.

Nắm bắt được tâm lý này những dịch vụ di trú lừa đảo đã tìm kiếm và kêu gọi, đưa ra những lời hứa dễ dàng. Điều này làm cho người lao động lầm tưởng và đặt niềm tin. Họ sẵn sàng bán nhà bán, tài sản để đưa cho các trung tâm di trú hay những người làm di trú

loại này. Họ tin rằng khi được qua Úc họ sẽ lao động và kiếm lại được số tiền đã bỏ ra.

Nhưng thực tế là để lấy được thường trú với visa lao động tạm trú phải trải qua nhiều giai đoạn và mất rất nhiều thời gian. Cứ qua mỗi giai đoạn, Bộ Nội Vụ lại tiến hành xác minh xem điều kiện của người lao động và điều kiện của công ty bảo lãnh có phù hợp luật định hay không. Điều này có nghĩa là ngay cả khi qua Úc rồi và đã đi làm rồi, nhưng phải mất một thời gian dài sau người lao động mới biết mình bị lừa đảo.

Để tránh tình trạng bị lừa đảo thì không có cách nào hiệu quả bằng việc chính người dân nên tự tìm hiểu, trang bị kiến thức về các loại visa và tìm hiểu kỹ quy định của pháp luật Úc về từng loại visa đó. □

HƯỚNG DẪN ĐƯA LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC TẠI THÁI LAN THEO THỎA THUẬN GIỮA CHÍNH PHỦ VIỆT NAM VÀ THÁI LAN

Thực hiện Thỏa thuận về tuyển dụng lao động giữa hai Chính phủ Việt Nam và Thái Lan, vừa qua Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội Việt Nam và Bộ Lao động Thái Lan đã cùng làm việc để trao đổi và thống nhất về việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc tại Thái Lan theo Thỏa thuận này. Theo đó, Cục Quản lý lao động ngoài nước hướng dẫn chi tiết việc đưa lao động đi làm việc tại Thái Lan như sau:

1. Tất cả các doanh nghiệp có giấy phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đều có thể đưa lao động đi làm việc tại Thái Lan và đăng ký hợp đồng tại Cục Quản lý lao động ngoài nước theo quy định.

2. Hai ngành nghề thí điểm đưa lao động Việt Nam đi làm việc tại Thái Lan là xây dựng và đánh bắt cá.

3. Doanh nghiệp dịch vụ có thể ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc tại Thái Lan trực tiếp với chủ sử dụng lao động Thái Lan hoặc thông qua công ty môi giới lao động Thái Lan. Công ty môi giới lao động Thái Lan và chủ sử dụng lao động Thái Lan đều phải được cấp giấy phép tuyển dụng lao động nước ngoài.

4. Quy trình đưa lao động Việt Nam đi làm việc tại Thái Lan: Quy trình 8 bước như sau:

(1) Người sử dụng lao động Thái Lan nộp đơn xin tuyển dụng lao động nước ngoài lên Văn phòng việc làm tỉnh tại Thái Lan (kèm theo các thông tin về số lượng lao động cần tuyển, yêu cầu đối với lao động, điều kiện làm việc, mức lương/thu nhập hàng tháng, hợp đồng lao động mẫu sẽ ký với người lao động Việt Nam). Sau khi được Văn phòng việc làm tỉnh tại Thái Lan cấp phép, các giấy tờ đó được chuyển trực tiếp cho cơ quan phái cử Việt Nam hoặc được chuyển gián tiếp thông qua công ty môi giới Thái Lan.

(2) Cơ quan phái cử Việt Nam đăng ký hợp đồng tại Cục QLLĐNN. Sau khi được Cục QLLĐNN chấp thuận, cơ quan phái cử Việt Nam đăng tuyển thông tin tìm lao động. Sau khi có lao động, cơ quan phái cử Việt Nam gửi danh sách người lao động cho người sử dụng lao động Thái Lan hoặc công ty môi giới Thái Lan (kèm theo giấy chứng nhận khám sức khỏe, lý lịch tư pháp và hộ chiếu của người lao động).

(3) Người sử dụng lao động Thái Lan lựa chọn lao động từ danh sách, ký trước hợp đồng lao động cho từng lao động và thông báo cho Cục Việc làm Thái Lan và cơ quan phái cử Việt Nam.

(4) Cục Việc làm Thái Lan xác nhận và thông báo cho Cơ quan đại diện ngoại giao của Thái Lan tại Việt Nam để cấp visa, đồng thời cũng thông báo cho Cục QLLĐNN.

(5) Cơ quan phái cử Việt Nam tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết, hướng dẫn người lao động ký hợp đồng lao động, ký hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài với người lao động. Đồng thời nộp tất cả tài liệu bao gồm cả danh sách lao động do Cục QLLĐNN xác nhận để xin cấp visa ở Việt Nam.

(6) Người sử dụng lao động Thái Lan chịu trách nhiệm đón người lao động tại sân bay, kiểm tra sức khỏe người lao động, xin giấy phép làm việc và đưa người lao động tham gia chương trình giáo dục định hướng 1 ngày do Cục Việc làm Thái Lan tổ chức.

(7) Người sử dụng lao động Thái Lan và công ty môi giới Thái Lan chịu trách nhiệm quản lý người lao động, phối hợp với Đại sứ quán Việt Nam tại Thái Lan và cơ quan phái cử Việt Nam giải quyết các vấn đề phát sinh đến người lao động.

(8) Khi lao động hoàn thành hợp đồng lao động hoặc trong trường hợp về nước trước thời hạn hợp đồng lao động, người sử dụng lao động Thái Lan và công ty môi giới Thái Lan chịu trách nhiệm mua vé khứ hồi và/hoặc thu xếp việc hồi hương cho người lao động, cũng như thông báo cho cơ quan phái cử Việt Nam về việc tiếp nhận lao động và thanh lý hợp đồng với người lao động.

Nguồn: Trang DOLAB



Hội đàm giữa Bộ LĐ-TBXH Việt Nam với Bộ Lao động và Công bằng xã hội Rumani.



Lễ ký kết MOU với Bungari