

BẢN TIN
LAO ĐỘNG
VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

*Chúc mừng
năm mới*

**Xuân
Kỷ Hợi
2019**

SỐ 87
THÁNG 2/2019



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 87

THÁNG 02-2019

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

CHỊU TRÁCH NHIỆM XB:

TS. Nguyễn Lương Trào

BAN BIÊN TẬP:

Phạm Đỗ Nhật Tân

Nguyễn Xuân An

THƯ KÝ:

Phạm Thị Minh Hằng

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

TS. NGUYỄN LƯƠNG TRÀO	Kết quả hoạt động năm 2018, phương hướng, giải pháp năm 2019	2
VAMAS	Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành – Ban Kiểm tra	6
TS. PHẠM ĐỖ NHẬT TÂN	Vai trò và trách nhiệm chính quyền địa phương trong việc tổ chức thực hiện luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động tại địa phương	8

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

***	Xuất khẩu lao động sẽ khởi sắc	13
PHẠM PHƯƠNG	Cảnh giác với những hứa hẹn xuất khẩu lao động đi Singapor	14
***	Quốc hoa của 10 nước Đông Nam Á	16
LÊ LONG SƠN	Ổn định và phát triển cung ứng lao động làm việc tại Nhật Bản	19
NGUYỄN TUYÊN	Dự luật mới của Chính phủ Nhật Bản về lao động nhập cư	22
***	Đài Loan phạt nặng việc mang hàng hóa trốn kiểm dịch vào lãnh thổ này	26
***	Công văn số 5139-LĐT BXH-QLLĐNN ngày 05-12-2018	28

Kết quả hoạt động năm 2018, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NĂM 2019

TS. Nguyễn Lương Trào

I. ĐÁNH GIÁ HOẠT ĐỘNG NĂM 2018

1. Duy trì và phát triển thị trường

Theo thống kê của Cục Quản lý lao động ngoài nước, trong năm 2018 có 142.860 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 6,02% so với năm 2017 và vượt 42,86% so với kế hoạch năm đặt ra. Riêng trong tháng 12, các doanh nghiệp đã cung ứng được 13.121 lao động, tăng 0,44% so với tháng 11. Tổng quan thị trường tiếp nhận lao động phân theo khu vực cho thấy:

● Khu vực Đông Bắc Á

Số lao động đi làm việc tại khu vực Đông Bắc Á là 135.958 người, chiếm tỷ trọng 95,16% tổng số đưa đi, tăng 7,08% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan là 60.369 người, giảm 9,79% cùng kỳ năm trước, chiếm 44,40% số lao động đưa đi trong khu vực này và 42,25% so với tổng số lao động đưa đi trong năm. Bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 5.030 người. Riêng tháng 12 Đài Loan tiếp nhận 4.437 người tăng 56,34% so với tháng 11.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 68.737 người tăng 26,11% so với số lao động đưa đi năm 2017, bình quân mỗi tháng đi được 5.738 người. Trong tháng 12 con số này là 7.733 người. Đây là con số cung ứng lao động sang TTS tại Nhật cao nhất so với các năm qua. Và số TTS cung ứng trong tháng 12 cũng là con số cung ứng đạt mức kỷ lục của một tháng.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc là 6.538 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp

nhận 544 người. Quy mô tiếp nhận lao động VN tăng 26,26% so với năm 2017.

Lao động đi làm việc tại Ma Cao là 263 người, Hồng Kong: 23 người và Trung Quốc: 38 người.

● Thị trường khu vực Đông Nam Á

Có 1.249 lao động Việt Nam đi làm việc tại thị trường này, chiếm 0,87% tổng số lao động đưa đi, giảm 24,21% so với số lao động đưa đi trong năm 2017. Trong đó chỉ có ba thị trường tiếp nhận lao động đó là: Malaysia có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 1.102 người, chiếm 88,23% số lao động đưa đi trong khu vực này. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 92 lao động. Và thị trường Singapor đã tiếp nhận 117 lao động, tăng gần gấp 1,5 lần so với năm 2017. Đây là thị trường đòi hỏi người lao động không chỉ có tay nghề cao mà cả có trình độ tốt về ngoại ngữ. Phillippine tiếp nhận 03 lao động và Lào là 27 người.

● Thị trường khu vực Trung Đông và Bắc Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 2.859 lao động, chiếm 2,00% tổng số lao động đưa đi, giảm 31,35% so với cùng kỳ năm trước. Trong năm 2018 các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho năm thị trường có số lượng còn khiêm tốn, đó là: UAE với 26 người, giảm 88%; Qatar 73 người; Ả Rập Xê-Út: 1.920 người, giảm 47,05% so với năm 2017; Cô oet: 794 người và Ôman: 46 người.

Số lao động đi làm việc tại các nước Bắc Phi là 1.014 người, chiếm 0,71% tổng số lao động đưa đi, tăng 33,24% so với năm 2017. Trong đó, số lao động trên chỉ tập trung cho thị trường Algieri: 760 người.

● Thị trường khu vực Châu Âu

Khu vực này có 12 nước tiếp nhận với số lượng 1.725 người, chiếm 1,21% tổng số lao động đưa đi. Một số nước tiếp nhận có số lượng đáng kể là Rumania: 1.319 người, Ba Lan: 86 người, Slovakia: 82 người và Síp: 80 người.

● Thị trường các khu vực khác

Laos đi làm việc tại các thị trường khác là 55 người, chiếm 0,05% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường Hoa Kỳ: 39 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 50.292 người, chiếm 35,22%, giảm 5,71% so với cùng kỳ năm trước.

Nếu trong năm 2018 có 28 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, thì chỉ có 7 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 1.000 lao động trở lên, bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia, Ả Rập Xê-Út, Rumania và Angieria.

Tóm lại trong 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 trong đó có sự gia tăng lớn hơn cả là Nhật Bản và Đài Loan. Riêng hai thị trường này có quy mô cung ứng lao động và TTS chiếm 90,36% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài của cả nước và chiếm 94,96% cung ứng lao động khu vực Đông Bắc Á.

Thị trường khu vực Trung Đông có xu hướng giảm so với năm 2017. Thị trường các nước Đông Nam Á giảm mạnh so với trước, riêng thị trường Malaysia có sự giảm đáng kể. Điểm khác biệt so với năm 2017 là có sự chuyển dịch lao động có xu hướng đi làm việc tại một số nước Châu Âu như Rumania, Slovakia, Ba Lan, Bungaria...

Cùng với sự chỉ đạo của cơ quan Quản lý nhà nước trong thời gian qua về ổn định và phát triển các thị trường trọng điểm đặc biệt tại hai thị trường Nhật Bản và Đài Loan, mở rộng có chọn lọc về thị trường tại các nước

Châu Âu, cũng như sự tập trung đầu tư bài bản của doanh nghiệp nhằm cải thiện tốt hơn chất lượng lao động, nâng cao tính tuân thủ nghiêm túc về ý thức chấp hành việc trở về nước khi hết hạn hợp đồng của người lao động, chắc chắn trong năm 2019, sự nghiệp xuất khẩu lao động sẽ có bước phát triển mới kể cả quy mô và chất lượng.

2. Về hoạt động của cộng đồng doanh nghiệp

Mặt được:

- Số lao động đưa đi tăng mạnh; quyền lợi của người lao động cơ bản được bảo đảm.

- Ngày càng có nhiều hơn số DN quan tâm thực hiện đầu tư bài bản để nâng cao chất lượng hoạt động kể cả về cơ sở vật chất cho đào tạo lao động, phần mềm quản lý đào tạo, quản lý lao động, chăm sóc khách hàng, cơ cấu và đào tạo lại CBNV, nhất là các DN đang tham gia thực hiện CoC-VN.

- Năm 2018 đã có 28 kinh nghiệm, thực tiễn tốt trên các hoạt động khác nhau được các DN chia sẻ khi thực hiện có kết quả các nguyên tắc của CoC-VN.

ESUHAI: Thực hiện tốt việc giáo dục mục tiêu cho người lao động trước xuất cảnh, làm cho người lao động nhận thức được mục tiêu quan trọng nhất trong thời gian ở Nhật Bản phấn đấu học tập để biến mình thành người có kỹ năng, phẩm chất toàn diện để phát triển cuộc đời, tương lai, nghề nghiệp lâu dài sau khi về nước.

Eshai cũng có mô hình quản lý, hỗ trợ tốt người lao động tại địa bàn Nhật Bản, và tư vấn, đào tạo bổ sung, giới thiệu việc làm cho họ sau khi kết thúc hợp đồng về nước. Nhờ vậy, Eshai đã là một trong số các DN hàng đầu về số lao động từ nước ngoài trở về giữ các vị trí chuyên môn, nghiệp vụ cao trong các DN Nhật Bản tại Việt Nam cũng như trở thành chủ DN tư nhân có quan hệ bạn hàng với DN Nhật Bản.

LOD: Với kinh nghiệm trong lựa chọn đối tác, đơn hàng có độ tin cậy cao, bảo đảm tốt

lợi ích cho người lao động cùng với đầu tư lớn cơ sở vật chất cho đào tạo, chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo LĐ trước xuất cảnh bằng nhiều hình thức và biện pháp: thi hùng biện tiếng Nhật, ngày hội việc làm và vinh danh những TTS hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trở về,...

HOÀNG LONG CMS: Đầu tư một hệ thống cơ sở vật chất cho đào tạo lao động khá đồng bộ với các thiết bị, công nghệ và kỹ năng quản lý tương thích với các trường đào tạo của nước tiếp nhận, đồng thời hình thành một bộ phận chăm sóc khách hàng (người lao động) cho cả quá trình từ khi tuyển chọn đến hậu XKLD; thử nghiệm mô hình hợp tác đào tạo nguồn lao động theo đặt hàng của chủ sử dụng.

TECHSIMEX: Với mô hình đào tạo điều dưỡng viên ngay tại cơ sở điều dưỡng và có chính sách cụ thể sử dụng nguồn lao động ngay khi về nước. Mô hình này được chuyên gia ILO và bạn bè quốc tế đánh giá cao.

Các công ty ADC, Hải Phong, Thuận Thảo, TIC, IIG và nhiều công ty khác đã đưa ra kinh nghiệm tốt trong hoàn thiện cơ chế, quy trình quản lý trong từng khâu như áp dụng phần mềm quản lý đào tạo, quản lý lao động, xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý. Quy định cơ chế khuyến khích người lao động nâng cao trình độ ngoại ngữ, thiết lập đường dây liên lạc, đối thoại thường xuyên giữa người lao động, gia đình, DN và đối tác, nhằm xử lý kịp thời mọi vướng mắc, xây dựng lòng tin giữa các bên.

Tồn tại, yếu kém:

- Quy mô hoạt động phần lớn các doanh nghiệp còn nhỏ. Tính chuyên nghiệp, trình độ quản trị của nhiều doanh nghiệp còn thấp. Định hướng thị trường của nhiều DN chưa thật rõ ràng;

- Am hiểu luật pháp của CBNV nhiều DN còn hạn chế, nhất là một bộ phận DN mới được cấp phép;

- Tình trạng cạnh tranh không lành mạnh (nâng phí để giành đối tác, giành nguồn lao động);

- Ở một số thị trường đối tác không yêu cầu khắt khe, công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho người lao động chưa được quan tâm đầy đủ;

- Tuyển lao động qua trung gian, không kiểm soát được chi phí của người lao động;

- Ủy quyền cho chi nhánh, trung tâm nhưng không kiểm soát được;

- Còn không ít DN chưa tham gia thực hiện CoC-VN, đặc biệt là các DN có thời gian hoạt động chưa dài.

Một số khó khăn, thách thức:

- Nguồn lao động có chất lượng đáp ứng yêu cầu thị trường ngoài nước hạn chế;

- Hoạt động của các Ban chỉ đạo xuất khẩu lao động ở không ít địa phương kém tác dụng cả về chính sách khuyến khích, hỗ trợ người lao động và phối hợp, hỗ trợ doanh nghiệp trong tuyển nguồn lao động. Do vậy, ở nhiều địa phương hình thành các đầu mối trung gian tuyển lao động để giới thiệu cho các doanh nghiệp, không kiểm soát được chi phí và chất lượng người lao động.

3. Hoạt động của Hiệp hội:

- Tổng hợp, phân tích ý kiến các doanh nghiệp để đề xuất các nội dung bổ sung, sửa đổi Luật và Nghị định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Bám sát thông tin và tình hình diễn biến thị trường lao động ngoài nước, tư vấn đối sách, giải pháp cho DN và tham gia góp ý với Cục Quản lý LĐNN, với Bộ nhằm tháo gỡ khó khăn, củng cố, ổn định và phát triển thị trường. Hoạt động này được thực hiện chủ yếu bởi Thường trực, thường vụ Hiệp hội cùng các Ban thị trường, có sự phối hợp với lãnh đạo Cục và lãnh đạo một số phòng chuyên môn của Cục Quản lý LĐNN.

- Hoàn thành việc sửa đổi, bổ sung nội dung Bộ Quy tắc ứng xử (quy chuẩn về đạo đức nghề nghiệp) và đã triệu tập Hội nghị toàn thể Hội viên để thông qua, khẳng định quyết tâm của Hội viên trong việc tuân thủ các quy định này;

- Soạn thảo mới Cơ chế giám sát và đánh giá thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử đã bổ sung sửa đổi;

- Làm việc với Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội về hoạt động XKLD và đề xuất các chủ trương, chính sách, biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác này;

- Củng cố hoạt động các Ban thị trường, nhằm tăng cường đoàn kết, đồng thuận và kiểm soát tốt hoạt động của các doanh nghiệp, nâng cao chất lượng cung ứng lao động, phát triển thị trường bền vững, đảm bảo quyền lợi của người lao động.

- Các hội nghị về thị trường Nhật Bản, Đài Loan, và thị trường Ả Rập Xê út đã được thực hiện và đem lại những điều chỉnh thiết thực tạo nên sự ổn định tốt hơn trong hoạt động giữ vững và phát triển các thị trường này.

- Chia sẻ các kinh nghiệm và mô hình tốt với các DN thông qua tập huấn, hội thảo, ấn phẩm và website của Hiệp hội. Trong năm đã có 28 kinh nghiệm, thực tiễn tốt của các DN được chia sẻ trên ấn phẩm của Hiệp hội.

- Duy trì việc xuất bản Bản tin (2 tháng/ kỳ) để cấp cho tất cả hội viên và các Sở Lao động - Thương binh và xã hội nhằm phổ biến các chủ trương, chính sách mới của Đảng và nhà nước trong lĩnh vực XKLD; về các hoạt động của Hiệp hội và hội viên; thông tin tình hình thị trường lao động ngoài nước và các hoạt động liên quan đến lĩnh vực đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; phổ biến kinh nghiệm và các mô hình hoạt động để các doanh nghiệp học tập, vận dụng...

- Xây dựng trang Web của Hiệp hội thành cổng thông tin điện tử, cập nhật tin tức và các tài liệu bổ ích để doanh nghiệp tra cứu. Tin tức triển khai Bộ quy tắc ứng xử, danh sách xếp hạng các doanh nghiệp hàng năm đều được công bố cả bằng tiếng Anh để các đối tác nước ngoài biết và lựa chọn sự hợp tác.

- Số hội viên mới kết nạp trong năm: 19, đưa tổng số Hội viên lên 187.

II. PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NĂM 2019

1. Tiếp tục mở rộng hơn nữa quy mô doanh nghiệp tham gia thực hiện Bộ quy tắc COC-VN. Năm 2019, Hiệp hội sẽ tổ chức triển khai thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử và xếp hạng khoảng 125-130 DN.

2. Củng cố và phát huy hơn nữa các Ban thị trường hiện có nhằm tạo được tiếng nói chung của cộng đồng DN trong phạm vi cung ứng lao động tại một thị trường cụ thể.

3. Tổ chức tập huấn các doanh nghiệp trên cơ sở phối hợp với Cục Quản lý lao động ngoài nước nhằm trang bị các kiến thức pháp luật trong và ngoài nước liên quan tới XKLD có tính hệ thống và cập nhật.

4. Đa dạng các hình thức thông tin và nâng cao chất lượng thông tin qua các Ấn phẩm Hiệp hội, trang Web và kết nối với các trang thông tin của hội viên đem lại lợi ích chung cho cộng đồng DN và người lao động.

5. Chủ động cùng cộng đồng DN tham gia với Bộ, Cục quản lý lao động ngoài nước trong việc góp ý xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật với chất lượng cao và kịp thời. Hoạt động này là một trong các hoạt động ưu tiên được Hiệp hội quan tâm chỉ đạo.

6. Nâng cao hơn nữa nhận thức về quyền lợi và trách nhiệm của các hội viên, đồng thời mở rộng quy mô số hội viên tham gia Hiệp Hội.

7. Duy trì và tăng cường hợp tác quốc tế trên cơ sở thực hiện có trách nhiệm các dự án của tổ chức ILO và sẵn sàng chia sẻ các kinh nghiệm trên các diễn đàn Quốc tế về lĩnh vực này khi ILO có nhu cầu.

8. Tiếp tục phát hành Bản tin Lao động và Việc làm ngoài nước, 2 tháng/kỳ, để cung cấp thông tin cập nhật cho Hội viên và cơ quan lao động địa phương.

Để vượt qua những khó khăn, thách thức và khắc phục những tồn tại, yếu kém, hoạt động XKLD của chúng ta năm 2019 cần tiếp tục chuyển mạnh theo hướng: chất lượng, hiệu quả và phát triển bền vững. □

Nghị quyết Hội nghị BAN CHẤP HÀNH- BAN KIỂM TRA

Hội nghị được tổ chức ngày 08 tháng 12 năm 2018 tại Hà Nội để đánh giá các hoạt động của Hiệp hội và cộng đồng doanh nghiệp năm 2018 và thảo luận phương hướng, giải pháp năm 2019; thông qua Cơ chế giám sát, đánh giá việc thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử, phiên bản 2018; bầu bổ sung Lãnh đạo Hiệp hội và Ủy viên Ban Kiểm tra, thông qua quyết toán thu chi tài chính 11 tháng năm 2018.

Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Doãn Mậu Diệp, dự và phát biểu chỉ đạo Hội nghị. 22 Ủy viên Ban chấp hành và Ủy viên Ban kiểm tra dự Hội nghị, 7 ủy viên vắng mặt vì lý do công việc hoặc đã chuyển công tác.

Chủ tịch Hiệp hội đã báo cáo kết quả đưa lao động đi làm việc tại các thị trường 11 tháng năm 2018, đánh giá các hoạt động của Hiệp hội cũng như cộng đồng doanh nghiệp trong năm qua và phương hướng, giải pháp năm 2019. Do yêu cầu công việc, Chủ tịch Hiệp hội đề xuất bầu bổ sung 1 Phó Chủ tịch Hiệp hội và bầu bổ sung thay thế 2 Ủy viên Ban Kiểm tra (chuyển công tác khác).

Phó Chủ tịch - Trưởng Ban Kiểm tra Hiệp hội báo cáo thẩm định thu - chi tài chính của Hiệp hội 11 tháng năm 2018, với nhận xét là việc thu hội phí đạt kết quả tương đối tốt, sổ sách, chứng từ kế toán được thực hiện đúng quy định và lưu giữ cẩn thận. Số dư tài chính được đầu tư tốt (gửi có kỳ hạn tại ngân hàng). Các khoản chi đều đảm bảo nguyên tắc, đúng mục đích, tiết kiệm, hiệu quả theo đúng Điều lệ Hiệp hội và quy định của Nhà nước. Đề nghị

Ban Chấp hành xem xét thông qua báo cáo thu - chi tài chính 11 tháng năm 2018 của Hiệp hội. Đề nghị Thường trực Hiệp hội xem xét tăng mức lương cho cán bộ chuyên trách của Hiệp hội, không nên để quá thấp như hiện nay.

Phần thảo luận, các đại biểu nhất trí với báo cáo đánh giá các hoạt động năm 2018 của Hiệp hội và cộng đồng doanh nghiệp. Số lao động đưa đi tăng 6,02% so với cùng kỳ năm trước là sự nỗ lực lớn của cả nước. Quyền lợi của người lao động cơ bản được bảo đảm, không có nhiều vụ việc phát sinh.

Thị trường Nhật Bản mở rộng tiếp nhận lao động nước ngoài, xuất hiện nhiều yếu tố thuận lợi, cần được các doanh nghiệp quan tâm nắm bắt thời cơ, nâng cao chất lượng dịch vụ và tăng quy mô phái cử. Ban Thị trường Nhật Bản cần hoạt động mạnh hơn, cung cấp thông tin về các quy định mới của Nhật, hỗ trợ hội viên trong tạo nguồn lao động. Dự kiến sắp tới việc tạo nguồn sẽ còn khó khăn thêm, khi Nhật Bản nhận nhiều lao động và Hàn Quốc nới lỏng visa nhập cảnh.

Các doanh nghiệp mở thêm thị trường sang một số nước châu Âu và đã cung ứng được số lượng nhất định sang Rumani, Ba Lan, Bungari... Tuy nhiên, phải rất thận trọng để không xảy ra tình trạng với thị trường CH Séc trước đây.

Thường trực Hiệp hội tích cực, chủ động tổ chức các hoạt động. Duy trì các kênh thông tin với hội viên. Nhiều doanh nghiệp đầu tư bài bản cả về cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ, quản trị doanh nghiệp và nâng cao chất lượng đào

tạo, quản lý người lao động; tuy nhiên, còn có doanh nghiệp hoạt động chưa bài bản, cạnh tranh chưa lành mạnh.

Các địa phương cần có chính sách hỗ trợ người lao động và tích cực hợp tác, tạo điều kiện để các doanh nghiệp tiếp cận và tư vấn cho người lao động. Thủ tục, hồ sơ của người lao động vay vốn còn rườm rà, phức tạp. Người lao động đến thẳng doanh nghiệp còn bị gây khó thủ tục vay vốn. Hiệp hội cần tạo cơ hội giao lưu giữa doanh nghiệp với các cơ quan lao động địa phương.

Hiệp hội thúc đẩy doanh nghiệp tham gia thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử. Hàng Quý, Hiệp hội cần làm việc với Bộ, Cục để trao đổi tình hình về các doanh nghiệp. Mỗi liên kết giữa Hiệp hội, hội viên và giữa hội viên với nhau cần tăng cường, thông qua các hoạt động tư vấn, giao lưu, hội họp. Hiệp hội cần củng cố và xây dựng thêm mối quan hệ với các Hiệp hội tương ứng ở các nước.

Chủ tịch Hiệp hội giới thiệu toàn bộ nội dung, nêu bật các nội dung thay đổi, bổ sung của Cơ chế, giám sát thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử phiên bản 2018 và cách thức, kế hoạch thời gian cũng như các yêu cầu trong tổ chức triển khai tại các doanh nghiệp. Do các doanh nghiệp đã được tham khảo ý kiến nhiều vòng, nên không có đại biểu nào có ý kiến bổ sung.

Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp nhất trí với đánh giá của Hiệp hội về công tác xuất khẩu lao động 2018, cảm ơn sự hợp tác của Hiệp hội với Bộ và Cục, trong đó có việc đóng góp ý kiến để xây dựng Luật và các quy định pháp lý. Hoạt động của Hiệp hội thúc đẩy các doanh nghiệp tuân thủ luật pháp, nâng cao chất lượng cung ứng lao động và bảo đảm hài hòa các lợi ích. Hội viên của Hiệp hội tuy số lượng chưa nhiều, nhưng đóng góp tới 60-70% trong tổng số lao động đưa đi. Rất mong các doanh nghiệp đều trở thành hội viên của Hiệp hội. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động bỏ trốn và vi phạm pháp luật ở Nhật còn cao. Phải tổ

chức lại việc đưa lao động đi nước ngoài bài bản hơn, thông qua sửa đổi bổ sung các quy định pháp luật và kiểm tra giám sát các hoạt động của doanh nghiệp. Hiệp hội tham gia tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp (vay vốn, tuyển nguồn). Phải tổng kết việc thực hiện Chỉ thị 16, ngày 08/5/2012 của Ban Bí thư về tăng cường vai trò lãnh đạo của các tỉnh, thành ủy trong công tác xuất khẩu lao động.

Hiệp hội đã cùng các đối tác liên quan ban hành Bộ Quy tắc ứng xử 2018 và hôm nay sẽ thông qua Cơ chế giám sát đánh giá việc thực hiện. Năm tới, Hiệp hội tiếp tục triển khai rộng rãi CoC-VN, cùng với Cục tổ chức các lớp tập huấn cho doanh nghiệp về những thay đổi luật pháp ở một số thị trường (Nhật, Đông Âu...).

Sau khi nghe các báo cáo, ý kiến thảo luận và phát biểu chỉ đạo của Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp, Hội nghị Ban Chấp hành - Ban Kiểm tra.

QUYẾT NGHỊ

1. Nhất trí thông qua báo cáo kết quả hoạt động năm 2018 và phương hướng, giải pháp năm 2019; Thường trực Hiệp hội tổng hợp các ý kiến tại Hội nghị để bổ sung, hoàn chỉnh báo cáo và gửi cho hội viên;

2. Nhất trí thông qua Cơ chế giám sát, đánh giá việc thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử phiên bản 2018;

3. Nhất trí bầu bổ sung:

- Ông Nguyễn Ngọc Quỳnh, nguyên Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước, cố vấn Hiệp hội, là Phó Chủ tịch chuyên trách của Hiệp hội;

- Bà Vũ Thị Hồng, Tổng giám đốc Công ty Vietcom Human là Ủy viên Ban Kiểm tra của Hiệp hội;

- Bà Phạm Hương Giang, Phó Tổng giám đốc Công ty TRAMINCO là Ủy viên Ban Kiểm tra của Hiệp hội. □

VAI TRÒ VÀ TRÁCH NHIỆM CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG

trong việc tổ chức thực hiện luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động tại địa phương

TS. Phạm Đỗ Nhật Tân

I. KHÁI QUÁT

Xuất khẩu lao động XKLD là hoạt động kinh tế - xã hội góp phần giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề, tác phong công nghiệp cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam với bạn bè quốc tế.

Với tầm quan trọng như vậy, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác XKLD. Ngày 8/5/2012 Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 16-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhằm đánh giá kết quả thực hiện Chỉ thị 41-CT/TW, ngày 22/9/1998 của Bộ Chính trị (khóa VIII) về XKLD và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, nâng cao hiệu quả công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Quan điểm đó được Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định và thể hiện xuyên suốt trong nhiều năm qua, phù hợp với đường lối đổi mới, hướng tới mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Năm 2006 Luật về Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi tắt là Luật số 72) đã được Quốc hội khóa XI thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 07 năm 2007. Có thể khái quát nhận định: Luật số 72 năm 2006 với 8 Chương, 80 Điều đã khắc phục cơ bản những hạn chế, bất cập

về chính sách, chế độ thực thi trong thời gian qua, tiếp cận một cách đầy đủ hơn về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài của khu vực và thế giới trong quá trình hội nhập quốc tế và đáp ứng tốt hơn quyền được tham gia, trách nhiệm và quyền lợi của người lao động khi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, cùng với những bước phát triển mới theo chiều hướng tích cực và ngày càng hoàn thiện hơn so với các quy định trước đây thì quá trình triển khai Luật số 72 chỉ có thể đạt được kết quả mong muốn khi mà các cấp các ngành, các tổ chức chính trị xã hội, các tổ chức đoàn thể theo phạm vi trách nhiệm của mình cùng vào cuộc trong đó đặc biệt là vai trò của cấp ủy, chính quyền địa phương giữ vị trí quan trọng trong việc tổ chức thực hiện Luật số 72 và đảm bảo việc làm cho người lao động tại địa phương.

Tại khoản 4 Điều 70 của Luật số 72 quy định: "UBND các cấp có trách nhiệm thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở NN theo sự phân cấp của Chính phủ. Quy định này đã được cụ thể hóa thành 3 khoản và 7 nội dung cụ thể tại Điều 14 Nghị định 126/2007/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số Điều của Luật số 72 năm 2006 như sau:

1. Thực hiện quản lý nhà nước về người lao động đi làm việc ở nước ngoài tại địa phương.

2. Chỉ đạo các cơ quan chuyên môn trực thuộc và Ủy ban nhân dân cấp dưới:

a) Tuyên truyền, phổ biến chủ trương chính sách, pháp luật của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

b) Có kế hoạch đào tạo nguồn lao động và giới thiệu người lao động có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt các quy định của pháp luật để tham gia dự tuyển đi làm việc ở nước ngoài;

c) Phối hợp với các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp của Nhà nước tuyển lao động tại địa phương và quản lý người lao động của địa phương làm việc ở nước ngoài;

d) Xác nhận, chứng thực các loại giấy tờ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

đ) Giải quyết khiếu nại, tố cáo của tổ chức, cá nhân liên quan đến hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo quy định của pháp luật;

e) Kiểm tra, thanh tra và xử lý kịp thời các vi phạm trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài của các doanh nghiệp tại địa phương;

g) Tổ chức tiếp nhận đăng ký hợp đồng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng cá nhân và của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hình thức thực tập nâng cao tay nghề.

3. Báo cáo định kỳ, đột xuất Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài của địa phương.

Các quy định của luật số 72 năm 2006 nêu trên đã khẳng định tầm quan trọng của chính quyền địa phương trong việc tổ chức thực thi có hiệu quả luật số 72 tại chính địa phương mình quản lý và hoạt động. Nói một cách đầy đủ hơn vai trò của chính quyền địa phương trong việc hoạt động này đã được quy định một cách đầy đủ tại khoản 1 Điều 112 của Hiến pháp năm 2013, theo đó *Chính quyền địa phương tổ chức và bảo đảm thực Hiến pháp và pháp luật tại địa phương; quyết định các vấn đề của địa phương do luật định; chịu sự kiểm tra, giám sát của cơ quan nhà nước cấp trên.*

II. THỰC TRẠNG

1. Thực trạng vai trò của chính quyền

Địa phương trong việc tổ chức thực thi pháp luật

Trong thời gian qua chính quyền địa phương đã có nhiều nỗ lực trong hoạt động này thông qua một số hoạt động sau:

- Tuyên truyền phổ biến pháp luật về việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài;

- UBND ra Chỉ thị về tăng cường chính sách XKLD trên địa bàn tỉnh.

- Thành lập các Ban chỉ đạo XKLD và tổ chức chỉ đạo triển khai thực thi pháp luật về XKLD trên cơ sở các nội dung của Chỉ thị nêu trên.

- Thực hiện thanh kiểm tra và tham gia giám sát việc thực thi pháp luật XKLD.

- Tổng kết và thực hiện báo cáo định kỳ hàng năm về công tác này.

Đây là các hoạt động chủ yếu về triển khai pháp luật về XKLD mà các cấp chính quyền địa phương đang thực thi. Tùy từng điều kiện, hoàn cảnh đặc thù của mỗi địa phương mà các hoạt động trên được tiến hành với các mức độ khác nhau và đem lại các kết quả khác nhau.

2. Hạn chế và nguyên nhân

Các hoạt động nêu trên tuy có mang lại một số kết quả nhất định và đã được khẳng định qua các báo cáo giám sát Quốc hội hàng năm song trong hoạt động này cũng còn không ít những hạn chế cần được khắc phục. Những hạn chế này tập trung ở một số nội dung sau:

- Mục tiêu mở rộng quy mô đối tượng tham gia XKLD hàng năm tại một số địa phương chưa đạt so với kế hoạch đặt ra.

- Tình trạng trục lợi, lừa đảo, cò mồi của một bộ phận không nhỏ các cá nhân, doanh nghiệp không có chức năng XKLD chưa được khắc phục làm người lao động đóng phí quá cao và thậm chí không có việc làm hợp pháp tại nước ngoài đặc biệt bị trục xuất về nước do sống bất hợp pháp.

- Chất lượng dịch vụ đối với người lao động tuy đã được cải thiện song cũng còn không ít các bất cập đòi hỏi cần có sự chuyển biến tích cực hơn. Vấn đề hậu XKLD còn có khoảng trống lớn khi người lao động hết hạn hợp đồng trở về.

Đây là các bất cập căn bản cần được khắc phục trong thời gian tới mà nguyên nhân cơ bản cũng được đánh giá như sau:

- Chính quyền địa phương chưa thực hiện đầy đủ chức năng quản lý nhà nước thuộc trong phạm vi địa phương trong đó hoạt động chỉ đạo phối hợp liên ngành, thanh kiểm tra về hoạt động này còn hạn chế. Việc phát hiện các hành vi phạm pháp luật về XKLD và xử lý vi phạm thuộc thẩm quyền chưa được thực thi nghiêm túc.

- Công tác tuyên truyền còn mang tính hình thức, chưa đúng đối tượng; chưa chỉ đạo và huy động được sự tham gia của các ban ngành đoàn thể vào cuộc vận động tuyên truyền trong nhân dân và người lao động.

III. MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA CẦN ĐƯỢC QUAN TÂM TRONG THỜI GIAN TỚI

1. Một số thách thức

Thứ nhất, nhận thức của người lao động, của các DN dịch vụ XKLD người chưa thật tự giác và chủ động trước những quy định mới về đẩy mạnh hơn nữa quy mô XKLD và tính tuân thủ nghiêm túc các quy định về pháp luật XKLD trong bối cảnh mới với nhiều thách thức còn không ít bất cập;

Thứ hai, yêu cầu về tính công khai, minh bạch trong cung cấp thông tin về các vấn đề liên quan tới thị trường tiếp nhận lao động, vấn đề tuyển chọn, đào tạo, các khoản phí cần nộp, việc quản lý người lao động ở nước ngoài, giải quyết các tranh chấp phát sinh, khiếu nại đối với người lao động; đơn giản về thủ tục hồ sơ và rút ngắn thời gian giải quyết tạo thuận lợi cao nhất với người lao động trong khi bộ máy tổ chức thực hiện còn không ít hạn chế, bất cập về năng lực cán bộ, và về hạ tầng cơ

sở công nghệ thông tin để thực hiện các yêu cầu này;

Thứ ba, nguồn lực về tài chính và con người trong thực hiện chính sách, chế độ XKLD còn hạn chế về mức, thời gian được hỗ trợ cho người lao động tham gia hoạt động này trên phạm vi cấp tỉnh;

Cuối cùng, mục tiêu kế hoạch đặt ra trong việc gia tăng số người đi làm việc ở nước ngoài với chất lượng nguồn nhân lực cao đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của thị trường còn là những thách thức không nhỏ trong thời gian tới. Các thách thức nêu trên đặt ra cho các cấp ủy, chính quyền địa phương cần tính đến khi tổ chức triển khai pháp luật này và an sinh xã hội cho người dân tại địa phương.

2. Vai trò và trách nhiệm của chính quyền địa phương

a) *Tăng cường tuyên truyền, quán triệt sâu sắc quan điểm, nhiệm vụ và giải pháp nhằm thực hiện mục tiêu nêu trong Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 8/5/2012 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.*

Việc nhận thức đầy đủ, sâu sắc của đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt là tiền đề quan trọng để các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội thấy rõ vai trò, trách nhiệm đối với việc tổ chức thực hiện tốt Chỉ thị số 16-CT/TW nói riêng và các chủ trương, chính sách bảo hiểm nói chung. Nghị quyết 16-CT/TW đã xác định tầm quan trọng của hoạt động XKLD trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội. Đẩy mạnh XKLD đồng bộ với phát triển các dịch vụ xã hội, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu việc làm của người lao động; tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người lao động có quyền có việc làm hợp pháp và được bảo vệ quyền lợi tốt nhất khi người lao động làm việc ở nước ngoài.

Đa dạng các hình thức tuyên truyền theo đó hoạt động tuyên truyền thông qua đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên; các cơ quan

báo chí của địa phương, ngành và đoàn thể chính trị - xã hội. Tổ chức các hoạt động hội nghị báo cáo viên, phóng viên, tuyên truyền viên cung cấp các thông tin, phổ biến pháp luật về chính sách XKLD.

b) Ban hành các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo; HĐND, UBND các cấp cần có các văn bản, nghị quyết, quyết định, quy định... cụ thể về XKLD để tạo hành lang pháp lý cho việc tổ chức thực hiện.

Từ đó chính quyền các cấp, các ban, ngành, đoàn thể cụ thể hoá các quan điểm của Đảng, xây dựng kế hoạch, chương trình hành động cụ thể, xác định rõ mục đích, yêu cầu, nội dung, thể hiện đầy đủ các nhiệm vụ và giải pháp trong Nghị quyết; cụ thể hoá lộ trình thực hiện từ nay đến năm 2020, phù hợp với điều kiện thực tế, đảm bảo tính khả thi cao.

Trên cơ sở thực trạng và đặc thù riêng của mỗi địa phương, đơn vị, trong từng ngành, lĩnh vực cụ thể, cấp ủy đảng, chính quyền các cấp ban hành các văn bản chỉ đạo phù hợp, đề ra kế hoạch, mục tiêu, chỉ tiêu và có những giải pháp sát thực để thực hiện hiệu quả Nghị quyết đặt ra.

c) Nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, các đoàn thể chính trị - xã hội và tính tiên phong gương mẫu của cán bộ, đảng viên.

HĐND, UBND tỉnh và cấp ủy, chính quyền các cấp quan tâm, quán triệt trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện chính sách về XKLD, thể hiện cam kết chính trị mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị thực hiện lộ trình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo mục tiêu kế hoạch đặt ra.

d) Nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác XKLD

Đội ngũ cán bộ làm công tác XKLD và đội ngũ làm công tác truyền thông, tư vấn cho người lao động trước hết là người phải hiểu sâu sắc các vấn đề về XKLD: từ quyền lợi, luật pháp... đến nghiệp vụ giới thiệu, tuyển chọn,

công tác tư vấn. Bên cạnh việc làm cho người lao động, người cán bộ hiểu rõ trách nhiệm việc tư vấn, chất lượng dịch vụ của các công ty cung ứng để khắc phục cao nhất tình trạng cò mồi, lừa đảo gây thiệt hại về tiền bạc và cuộc sống người lao động và gia đình họ góp phần đảm bảo chất lượng cuộc sống bền vững của bản thân mỗi cá nhân và gia đình trong xã hội.

e) Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về XKLD.

- Xác định rõ những đối tượng cụ thể tham gia XKLD để có những cách tiếp cận, kế hoạch, mục tiêu và có phương pháp, giải pháp phù hợp thực hiện có hiệu quả trong việc tuyên truyền cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Chỉ đạo làm tốt công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về XKLD để kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm, nhất là việc lừa đảo, trục lợi về XKLD và các hành vi tiêu cực, gian lận trong hoạt động này.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra, thống kê số doanh nghiệp đang hoạt động cung ứng người lao động trên địa bàn mình để tổ chức thực hiện đúng quy định pháp luật về XKLD.

3. Tập trung và ưu tiên một số hoạt động cơ bản

a) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền với nội dung thiết thực dưới nhiều hình thức khác nhau phù hợp với từng chủ thể cần tác động.

Các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương cần đề cao trách nhiệm, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chính sách, chế độ về XKLD, phát huy vai trò tuyên truyền, giám sát của tổ chức chính trị - xã hội để làm tốt công tác đưa người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài.

Nội dung tuyên truyền cần bám sát chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về XKLD; bám sát thực tiễn, nắm bắt dư luận xã hội, phát hiện

những bất cập trong chính sách và triển khai thực hiện chính sách để có những đề xuất, khắc phục kịp thời.

Hình thức tuyên truyền cần phong phú, đa dạng, phù hợp với từng đối tượng. Phát huy hiệu quả tuyên truyền chính sách, pháp luật về XKLD trên các phương tiện thông tin đại chúng, đồng thời chú trọng phát huy vai trò của tuyên truyền miệng gắn với vai trò của các báo cáo viên và vai trò, ảnh hưởng của các già làng, trưởng bản, chức sắc tôn giáo và những người có uy tín trong cộng đồng dân cư. Đặc biệt vai trò của các tổ chức chính trị-xã hội như Mặt trận tổ quốc, Hội Liên hiệp phụ nữ, Hội cựu chiến binh, Hội nông dân, Đoàn thanh niên ...trong việc tuyên truyền.

Công tác tuyên truyền thực thi pháp luật XKLD là tiền đề quyết định hiệu quả của công tác phát triển, mở rộng quy mô đối tượng tham gia XKLD nhằm đảm bảo quyền về an sinh xã hội của công dân theo quy định Hiến pháp, đồng thời gắn liền với hiệu quả thực thi các chính sách, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Nhận thức rõ vai trò của hoạt động này, mỗi địa phương cần xây dựng một đề án riêng có mục tiêu, nội dung và lộ trình thực hiện cụ thể cho tới năm 2020.

Trước mắt những người có trọng trách cần quán triệt và trang bị các tài liệu cần thiết sau:

- Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 08/05/2012 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

- Luật số 72 và một văn bản hướng dẫn Luật.

Từ các tài liệu trên hướng tới việc xây dựng các tài liệu cần thiết như các cẩm nang để tuyên truyền phù hợp cho từng đối tượng, tránh hình thức, để đem lại hiệu quả như mong muốn. Đồng thời ban hành Hướng dẫn cụ thể về việc tăng cường công tác tuyên truyền về XKLD cho người lao động với sự phân công cụ thể trong tổ chức thực hiện đặc biệt coi trọng

việc tuyên truyền tại các địa bàn cơ sở (thôn, bản, làng) khi triển khai công tác này.

b) Ban hành văn bản chỉ đạo trong việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 16-CT/TW về tăng cường tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa lao động và chuyên gia VN đi làm việc ở nước NN.

Văn bản chỉ đạo này quy định rõ trách nhiệm và nhiệm vụ cụ thể của: Lãnh đạo các Sở, ban, ngành, đoàn thể, chủ tịch UBND các quận huyện trong việc quán triệt và triển khai các chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về việc thực hiện XKLD do địa phương đặt ra; Yêu cầu và giao nhiệm vụ cụ thể các cơ quan về thực hiện nhiệm vụ này của địa phương: Sở Lao động-Thương binh &XH, Sở Y tế; giám đốc các Sở ngành và các cơ quan liên quan (Sở Tài chính, Sở thông tin và Truyền thông, Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Bộ chỉ huy quân sự tỉnh, thành phố, Sở Công an, Sở Kế hoạch và đầu tư, Sở Tư pháp, Liên đoàn lao động tỉnh thành phố, Ủy Ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, thành phố và các tổ chức thành viên) và Chủ tịch UBND các quận, huyện.

c) Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong tổ chức thực hiện nhằm triển khai một cách có hiệu quả một số nhiệm vụ cơ bản nêu trên.

Tóm lại chính quyền địa phương đóng một vai trò hết sức quan trọng và có tính chất quyết định trong việc tổ chức triển khai pháp luật nói chung và Luật số 72 nói riêng. Sự chủ động, sáng tạo và vận hành bài bản có mục tiêu, lộ trình và quyết liệt trong tổ chức triển khai của chính quyền địa phương chắc chắn sẽ đem lại kết quả mong muốn đáp ứng các mục tiêu của các Nghị quyết của Đảng và Nhà nước đặt ra trong lĩnh vực XKLD, đảm bảo an sinh xã hội cho mọi người dân theo một lộ trình được tính toán chặt chẽ, thực hiện quyền tham gia và thụ hưởng việc làm đầy đủ, hợp pháp cho mọi người lao động phù hợp với sự phát triển KT-XH của đất nước. □

Xuất khẩu lao động sẽ khởi sắc

Năm 2018, lĩnh vực xuất khẩu lao động lập kỷ lục mới cùng những tín hiệu tích cực từ nhiều thị trường hứa hẹn 2019 sẽ là năm nhiều khởi sắc

Thống kê từ Cục Quản lý lao động ngoài nước (Dolab) cho thấy có hơn 140.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong năm 2018, tăng 7% so với năm 2017. Năm 2018, Nhật Bản lần đầu tiên vượt qua Đài Loan (Trung Quốc) trở thành nước tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam nhất với hơn 67.000 lao động. Tiếp đến là Đài Loan với khoảng 65.000 lao động, Hàn Quốc đứng thứ ba với hơn 6.000 lao động.

Rộng cửa thị trường châu Âu

Báo cáo của Hiệp hội Xuất khẩu lao động cho thấy trong năm 2018 có 28 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, trong đó có 6 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, Rumania và Ả Rập Saudi. Lần đầu tiên có một quốc gia châu Âu nằm trong nhóm tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam.

Thị trường châu Âu ngoài CHLB Đức đang tuyển chọn nhiều nhân lực ngành điều dưỡng từ Việt Nam thì mới đây, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ký kết các văn bản ghi nhớ về hợp tác lao động với Romania và Bulgaria trong chuyến thăm và làm việc của Bộ trưởng Đào Ngọc Dung. Đây là 2 quốc gia Đông Âu có nhiều mối quan hệ thân thiết với Việt Nam và hiện có nhiều chính sách thu hút nhân lực từ Việt Nam.

Người lao động có nhiều sự lựa chọn hơn khi đi xuất khẩu lao động trong năm 2019

Bulgaria 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 lao động nước này đã di cư sang các nước châu Âu để có thu nhập cao hơn. Bulgaria sẽ tạo điều kiện thuận lợi để người lao động (NLĐ) Việt Nam sang làm việc trong một số ngành nghề như nông nghiệp, du lịch, dịch vụ, sản xuất - chế biến, lái xe. Bulgaria cũng mong muốn phía Việt Nam quan tâm đến công tác đào tạo nghề, ngoại ngữ, pháp luật và phong tục tập quán, văn hóa của Bulgaria cho NLĐ trước khi sang đây làm việc. Riêng với Romania, cũng 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. Rumania đánh giá chất lượng lao động Việt Nam tốt, thông minh, sáng tạo, cần cù, chịu khó. *"Tôi nhận thấy Rumania và Bulgaria là thị trường tiềm năng có nhu cầu tiếp nhận lao động nước ngoài lớn, các ngành nghề phù hợp với NLĐ Việt Nam, chủ sử dụng lao động không đòi hỏi quá cao về kỹ năng nghề trong khi mức lương và thu nhập của NLĐ được bảo đảm. Bộ sẽ nỗ lực để trong tương lai gần sẽ có nhiều lao động Việt Nam có cơ hội sang làm việc hợp pháp tại 2 quốc gia Đông Âu này"* - Bộ trưởng Đào Ngọc Dung cho biết.

Nhật Bản hút lao động

Trong hơn 140.000 lao động sang nước ngoài làm việc trong năm 2018 có tới 138.000 lao động sang các quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Bắc Á, gồm Nhật Bản hơn 67.000, Đài Loan 65.000, Hàn Quốc hơn 6.000 lao động. Đây cũng là những nơi tiếp nhận nhiều lao động Việt Nam nhất trong nhiều năm qua. Với sự phát triển như hiện nay, khu vực trên sẽ

(Xem tiếp trang 15)

Cảnh giác với những hứa hẹn xuất khẩu lao động đi Singapore

Phạm Phương

Do nhẹ dạ tin vào những lời rao tuyển việc nhẹ lương cao, môi trường làm việc chuyên nghiệp, chế độ tốt, chi phí rẻ nhiều người dính bẫy lừa đảo xuất khẩu lao động.

Xuất khẩu lao động đã và đang góp phần giải quyết tình trạng thiếu việc làm, cải thiện đời sống cho người lao động. Singapore là thị trường được người lao động Việt Nam rất kỳ vọng. Nắm được tâm lý người lao động muốn có cơ hội làm việc tại đất nước phát triển, nhiều môi giới đưa ra chiêu trò nhằm chiếm đoạt chi phí xuất khẩu của người lao động.

RAO TUYỂN HẤP DẪN

Theo Cục Quản lý Lao động ngoài nước (Bộ LĐ-TB&XH) thời gian qua, nhiều trang web như <http://contyxkllduytin.com>, <http://xuatkhaulaodongnhat.vn>, <http://www.agent.com.vn>, <http://zenco.com.vn>, <http://congtyxuatkhaulaodongsingapore.com>, đưa các thông tin đăng tuyển lao động đi làm việc tại Singapore. Tuy nhiên, hầu hết các trang web này đều là những trang không chính thống hoặc thông tin được đưa bởi những công ty không có giấy phép đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài do Bộ LĐ-TB&XH cấp.

Chỉ cần gõ từ khóa “xuất khẩu lao động Singapore” lên mạng là có thể nhận được hàng nghìn kết quả tìm kiếm, trong số đó không ít thông tin giới thiệu về các đơn hàng xuất khẩu lao động sang Singapore. Người đăng tuyển “vẽ” ra tương lai tươi sáng với những lời lẽ ngon ngọt như môi trường làm việc năng động, lương cao, thưởng nhiều, làm thêm ít...

Nhưng thực tế, thị trường xuất khẩu lao động Singapore không dễ dàng cho người lao động sang làm việc.

Singapore là một trong những thị trường “khó tính” trong việc tiếp nhận lao động nước ngoài. Người lao động nước ngoài muốn được cấp visa làm việc tại Singapore phải đáp ứng các yêu cầu cao hơn so với các thị trường khác trong khu vực. Những doanh nghiệp cố tình bỏ qua quy định của pháp luật, không đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đều là xuất khẩu lao động chui. Những lao động đi dưới hình thức này sẽ không được pháp luật Việt Nam và nước ngoài bảo hộ.

KHÔNG TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG PHỔ THÔNG

Trước tình trạng nêu trên, Cục Quản lý lao động ngoài nước cảnh báo người lao động cần tìm hiểu rõ thông tin và cảnh giác trước các chiêu trò để tránh bẫy lừa đảo xuất khẩu lao động.

Theo bà Trần Thị Vân Hà, Trưởng phòng Thông tin truyền thông (Cục Quản lý lao động ngoài nước) hiện nay, lao động Việt Nam có thể làm việc tại Singapore dưới hình thức visa S Pass (giấy phép làm việc cho lao động có tay nghề bậc trung) hoặc E Pass (giấy phép làm việc cho các chuyên gia nước ngoài trong các công việc quản lý, điều hành hoặc nghề đặc thù).

Lao động Việt Nam sang làm việc ở Singapore chủ yếu là lao động kỹ thuật cao trong các ngành nghề như dịch vụ khách sạn, nhà hàng, bán hàng, kho vận... Chính phủ

Singapore không cấp visa cho lao động Việt Nam theo hình thức giấy phép làm việc cho lao động phổ thông.

Để được cấp S Pass hoặc E Pass sang Singapore làm việc, người lao động Việt Nam phải được chủ sử dụng lao động Singapore bảo lãnh làm các thủ tục pháp lý cần thiết như nộp hồ sơ tại Bộ Nhân lực Singapore để xin thư đồng ý về mặt nguyên tắc (IPA). IPA thường có giá trị từ 2 đến 3 tháng. Người lao động nhập cảnh Singapore trong thời gian được bảo lãnh, sau đó phải hoàn tất các yêu cầu khác theo quy định của Singapore để chính thức được cấp visa S Pass hoặc E Pass.

Đại diện Cục Quản lý Lao động ngoài nước cũng khẳng định, chỉ các doanh nghiệp được

Bộ LĐ-TB&XH cấp phép hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và có hợp đồng cung ứng lao động cho đối tác nước ngoài đã được Cục Quản lý lao động ngoài nước chấp thuận, thì mới được phép tuyển chọn lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Do đó, những lao động có nguyện vọng đi làm việc ở nước ngoài nói chung và Singapore nói riêng chỉ đăng ký đi tại các doanh nghiệp có giấy phép của Bộ LĐ-TB&XH và có đăng ký hợp đồng đi Singapore đã được Cục Quản lý lao động ngoài nước chấp thuận. Hiện nay, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã thẩm định hợp đồng và chấp thuận cho 2 Công ty PITSCO và GMAS Co., Ltd tuyển và đưa lao động thuyền viên tàu du lịch và thuyền viên tàu biển sang làm việc tại Singapore. □

XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG SẼ KHỞI SẮC

còn tiếp nhận số lượng lao động đến từ Việt Nam nhiều hơn để bù đắp sự thiếu hụt lao động của mình.

Mới đây, Nhật Bản thông qua luật mới liên quan đến việc tiếp nhận lao động có trình độ, tay nghề và tiếng Nhật nhất định đến làm việc thời hạn 5 năm với tên gọi chương trình Kỹ năng đặc định (KNĐĐ). Hiện lao động Việt Nam sang Nhật Bản làm việc theo 2 chương trình là thực tập sinh kỹ năng (TTSKN) và lao động bậc cao (kỹ sư). Với chương trình KNĐĐ, NLĐ tham gia chương trình này sẽ có trình độ và yêu cầu thấp hơn kỹ sư nhưng cao hơn TTSKN, có thể xem là nhân sự trình độ bậc trung. Chương trình mới này được chia thành 2 phần là chương trình KNĐĐ số 1 và số 2. Chương trình số 1 cho phép TTSKN đã hoàn thành chương trình 3 năm và ứng viên chưa từng sang Nhật nhưng có kinh nghiệm trong lĩnh vực chuyên môn và trình độ tiếng Nhật nhất định. Ứng viên tham gia chương trình này không được phép đưa gia đình sang Nhật. Còn chương trình số 2 với nhiều yêu cầu cao hơn, ứng viên được phép gia hạn visa và đưa gia đình lưu trú dài hạn tại Nhật Bản.

(Tiếp theo trang 13)

Như vậy, năm 2019 sẽ có 3 chương trình làm việc tại Nhật gồm TTSKN, KNĐĐ và kỹ sư. Ông Lê Long Sơn, Giám đốc Công ty TNHH Esuhai, nhận định luật mới có hiệu lực từ tháng 4-2019 sẽ tác động không nhỏ đến lượng lao động nước ngoài đến Nhật Bản, trong đó lao động Việt Nam chiếm ưu thế. Với kết quả ấn tượng của năm 2018, hy vọng số lượng lao động Việt Nam sang Nhật trong năm 2019 sẽ còn cao hơn.

Nâng chất lao động xuất khẩu

Lao động Việt Nam được đánh giá cao ở nhiều nước nhưng nếu các doanh nghiệp được phép phái cử lao động chạy theo số lượng mà bỏ qua chất lượng thì hậu quả sẽ rất lớn. Tỷ lệ bỏ trốn, vi phạm kỷ luật lao động hay vi phạm pháp luật khi lao động nơi nước bạn làm việc sẽ xảy ra nếu công tác tuyển chọn, đào tạo và định hướng nghề nghiệp không được quan tâm. Do đó song hành với phát triển thị trường, việc kiểm soát chặt chẽ công tác đào tạo của các doanh nghiệp phái cử lao động phải đặt lên hàng đầu.

Nguồn: ESUHAI

QUỐC HOA

của 10 nước Đông Nam Á

Bắt nguồn từ biểu tượng của nhà vua thời Trung cổ ở châu Âu, quốc hoa là loài hoa biểu trưng cho một nước, được mọi người dân yêu thích. Ở mỗi nước quy định, ý nghĩa về quốc hoa lại khác nhau.



• Myanmar, hoa dáng hương mắt chim

Quốc hoa của Myanmar là hoa padauk (*Pterocarpus indicus*), loài hoa thơm mọc thành chùm nhỏ màu vàng. Theo quan niệm của người Myanmar, loài hoa này là biểu tượng của tuổi trẻ, tình yêu và sự lãng mạn. Hoa padauk đóng một vai trò không thể thiếu trong các nghi lễ truyền thống và tôn giáo ở xứ sở Chùa Vàng.



• Indonesia với hoa nhài, lan mặt trăng và hoa xác thối

Indonesia có đến ba loài hoa được coi là quốc hoa. Hoa nhài tượng trưng cho sự cao quý và tinh khiết. Hoa lan mặt trăng là một loài hoa phong lan đẹp mọc phổ biến ở Indonesia. Hoa xác thối là loài hoa đặc hữu chỉ có trên đảo Sumatra, nổi tiếng thế giới với kích thước khổng lồ và mùi tương tự như một miếng thịt thối.

• Philippines với hoa nhài Ả rập

Loài hoa này có màu trắng, các cánh tỏa ra hình ngôi sao với hương thơm ngọt ngào đặc trưng. Xuất hiện trong các truyền thuyết, truyện dân gian và các bài hát của Philippines,



THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG



hoa sampaguita được coi là biểu tượng của sự tinh khiết, khiêm nhường, giản dị và sức mạnh.

• Brunei với hoa simpor

Hoa simpor (*dillenia suffruticosa*) có cánh lớn màu vàng tươi. Loài hoa này thường được tìm thấy dọc theo các con sông ở Brunei, đặc biệt là sông Temburong, và cả các khu vực đầm lầy hoặc cát trắng. Hình tượng hoa simpor xuất hiện rộng rãi trong các mẫu mã thủ công truyền thống của Brunei và được đưa lên đồng tiền 1 dollar của quốc gia này.

• Thái Lan với hoa muồng hoàng yến

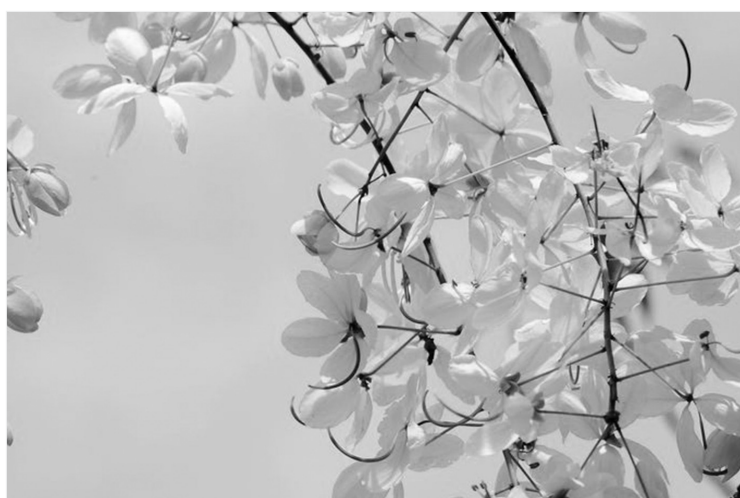
Những người dân Thái coi màu vàng của loài hoa này như là màu sắc của Phật giáo và sự vinh quang. Hoa ratchaphruek cũng tượng trưng cho sự đoàn kết và hòa hợp của người Thái.

• Campuchia với hoa rumdul

Hoa rumdul (*mitrella mesnyi*) có màu vàng nhạt, hình dáng tròn trĩnh. Hoa có hương thơm đặc biệt quyến rũ trong đêm tối, bởi vậy mà trong nhiều thế kỷ người phụ nữ Campuchia thường được ví von với loài hoa này. Thường được trồng làm cảnh ở nơi công cộng, hoa rumdul có thể được bắt gặp ở mọi nơi trên đất nước Campuchia.

• Malaysia với hoa râm bụt

Hoa râm bụt (*hibiscus rosa-sinensis*), loài hoa 5 cánh có





màu đỏ tươi đại diện cho 5 nguyên tắc quốc gia - triết lý quốc gia của Malaysia trong việc tăng cường đoàn kết và hòa giải dân tộc, trong khi màu đỏ tượng trưng cho lòng quả cảm. Loài hoa này được trồng trên khắp đất nước Malaysia.

• **Việt Nam với hoa sen**

Hoa sen (*Nelumbo nucifera*) tượng trưng cho sự thanh cao, bất khuất của con người trước mọi nghịch cảnh. Hình tượng hoa sen có vai trò rất quan trọng trong các công trình kiến trúc, điêu khắc và tác phẩm văn học nghệ thuật trải dài trong nhiều thế kỷ của người Việt.

• **Singapore với hoa lan “miss joaquim”**

Xuất hiện trước công chúng từ năm 1899, loài này hoa mang tên của chính người tạo ra nó, một phụ nữ làm vườn mang tên Agnes Joaquim. Với vẻ đẹp sắc sảo, phong lan miss joaquim đã chinh phục trái tim những người yêu hoa và được trồng rộng rãi trên quốc đảo sư tử. □

*Nguồn: Tạp chí
Đông Nam Á 2004*

ỔN ĐỊNH VÀ PHÁT TRIỂN CUNG ỨNG LAO ĐỘNG LÀM VIỆC tại Nhật Bản

(Phát biểu của ông Lê Long Sơn Tổng Giám đốc Công ty Esuhai
tại Quốc hội Nhật Bản 22/01/2018)

Xin kính chào quý vị đại biểu, tôi là Lê Long Sơn, tôi là người Việt Nam, và hiện đang điều hành doanh nghiệp tên là Esuhai tại Việt Nam.

Tôi xin chân thành cảm ơn vì đã mời và cho tôi cơ hội quý giá được tham dự buổi họp với tư cách là người tham vấn cho Ủy ban Pháp luật của Hạ viện Nhật Bản ngày hôm nay.

Kính thưa quý vị, hai năm trước tôi đã từng được Ủy ban pháp luật của Thượng viện mời đóng góp ý kiến trong việc xây dựng bộ luật cho chương trình thực tập kỹ năng. Lúc đó, tôi đã giới thiệu về cách làm của riêng tôi đối với chương trình này.

Cách đây 23 năm, tôi đã đến Nhật Bản với tư cách là một du học sinh và nghiên cứu về kỹ thuật khuôn mẫu theo chương trình thạc sĩ chuyên ngành Cơ khí tại Đại học Nông nghiệp và Công nghiệp Tokyo. Mục tiêu của tôi khi đó là tương lai sẽ thành lập nhà máy sản xuất khuôn mẫu tại Việt Nam. Sau khi tới Nhật, điều tôi học được ở Nhật Bản là vô cùng ấn tượng bởi sự tuyệt vời của ngành sản xuất và xã hội Nhật Bản và tôi bắt đầu suy nghĩ rằng nếu có nhiều người trẻ Việt Nam như tôi đến Nhật Bản, học kỹ năng kỹ thuật của ngành sản xuất Nhật, trau dồi những tinh hoa của văn hóa Nhật, sau đó trở về giúp đỡ cho sự phát triển của Việt Nam thì trong tương lai Việt Nam sẽ phát triển giống như Nhật Bản.

Tôi biết tới chương trình thực tập sinh kỹ năng vào khoảng năm 2000, tôi nhận thấy đây là chương trình thật tuyệt vời. Tuyệt vời vì thông qua chương trình này thanh niên Việt Nam sẽ có cơ hội được làm việc trực tiếp

tại công trường, nhà xưởng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Nhật Bản, mà theo tôi biết ngành sản xuất Nhật Bản được cấu thành và phát triển nhờ vào hơn 90% những công ty vừa và nhỏ này. Những thanh niên Việt Nam hàng ngày được rèn luyện, mài dũa kỹ năng, kỹ thuật, được trải nghiệm thực tế tinh thần sản xuất tại các doanh nghiệp này và mang về Việt Nam thì tôi nghĩ những nhân sự này vô cùng cần thiết và không thể thiếu cho việc nuôi dưỡng ngành công nghiệp phụ trợ hay doanh nghiệp vừa và nhỏ trong ngành công nghiệp Việt Nam. Do vậy, tôi đã dành thời gian nghiên cứu rất kỹ lưỡng về chương trình và triển khai nó cho đến hôm nay.

Khi thực hiện tôi luôn tự nhủ bản thân mình là một người Việt Nam nên tôi nhất định phải phải cử những thanh niên ưu tú, những người tốt, người xuất sắc tiêu biểu, đại diện cho người Việt Nam. Bằng cách này chúng tôi sẽ xây dựng mối quan hệ tin tưởng với xã hội Nhật Bản, nguồn nhân lực xuất sắc sau đó sẽ trở về Việt Nam, nhiều doanh nghiệp Nhật sẽ đầu tư sang Việt Nam và như thế hai quốc gia sẽ ngày càng phát triển.

Tôi đã trăn trở rất nhiều về việc làm thế nào để có thể phái cử được những nhân lực thực sự ưu tú sang Nhật. Từ 18 năm trước tôi đã suy nghĩ như thế này.

Tại thời điểm đó mức lương 1 tháng làm việc là khoảng 10.000 yên, bây giờ là 20.000 yên, nhưng nếu đi thực tập sinh kỹ năng tại Nhật, nhân sự có thể nhận được mười mấy vạn yên một tháng. Giá trị của số tiền này rất hấp dẫn do sự chênh lệch quá lớn, nên mọi

người đều muốn đến Nhật Bản và hầu hết những người trẻ tuổi được gia đình của họ ủng hộ việc đi làm kiếm tiền như vậy. Đó là điều đương nhiên, nhưng với những thanh niên chỉ có suy nghĩ ở mức độ như vậy thì làm thế nào có thể giáo dục họ để khi đến Nhật Bản họ có thể nắm bắt những cơ hội to lớn từ chương trình thực tập sinh kỹ năng này đem lại, để họ trở thành một người xuất sắc trong tương lai thì theo tôi tốt nhất là nên có sự chuẩn bị thật tốt, học thật nhiều ngay từ khi còn ở Việt Nam.

Từ đó tôi đã phát hiện được 2 vấn đề: thứ nhất, là cách thức tuyển dụng, tuyển chọn đúng người nghiêm túc trong số rất đông thanh niên Việt Nam muốn tham gia chương trình, và ai sẽ là người thực hiện điều này?

Thêm một điều nữa là sau khi tuyển chọn sẽ phải cử luôn hay đào tạo thật kỹ rồi mới phải cử?

Nếu không được đào tạo, ai cũng có thể tới được Nhật với mục đích có thể kiếm được nhiều tiền thì những người này chỉ nghĩ vẩn vơ trước mắt. Sau khi sang Nhật rồi thì dần dần họ thấy giá trị mười mấy vạn Yên nhận được cũng không còn là quá cao nữa, khiến động lực làm việc và học tập đi xuống, sẽ rất dễ bị cám dỗ rằng “Có việc trả lương cao hơn” và dẫn đến bỏ trốn khỏi nơi làm việc, và đi theo con đường phạm pháp. Vì vậy, tôi nghĩ rằng rất cần phải giáo dục ý thức thật kỹ cho những thanh niên này. Thanh niên ở Việt Nam có thể có động lực tham gia chương trình cao, nhưng tôi mong muốn họ biết rằng không nên chỉ nghĩ đến vấn đề trước mắt, sang Nhật không chỉ kiếm tiền, tiền tất nhiên sẽ kiếm được nhưng hơn thế nữa là hãy học thật nhiều điều bổ ích cho bản thân. Đó là học tiếng Nhật, học kỹ năng kỹ thuật tại doanh nghiệp Nhật Bản, cách thức quản lý công việc của cấp quản lý người Nhật, các kỹ năng như 5S, QCĐ, kỹ năng quản lý chất lượng, HORENSO (báo cáo - liên lạc - trao đổi). Những kỹ năng tuyệt vời này sau khi học được tại Nhật Bản sẽ mang

về Việt Nam. Tôi muốn họ học những điều tuyệt vời này từ doanh nghiệp Nhật và sau khi về Việt Nam, họ có thể trở thành những nhân sự tốt, cán bộ ưu tú, hay trở thành những nhà quản lý tài năng, chắc chắn họ sẽ nhận được mức lương tốt hơn. Đây là một chu trình tích cực mà tôi thực sự muốn thực hiện khi bắt đầu chương trình này.

Để thực hiện điều này, đầu tiên cơ quan phải cử phải tổ chức tuyển dụng cẩn thận theo đúng luật pháp quy định. Thêm 1 điều nữa là thời gian đào tạo cũng như nội dung đào tạo không phải chỉ là hình thức mà phải đào tạo đúng thực chất của chương trình. Về việc đào tạo, chúng tôi tổ chức khóa đào tạo kỹ lưỡng với thời gian 12 tháng từ khi nhập học tới khi sang Nhật. Nội dung đào tạo đầu tiên là tiếng Nhật, tiếp theo là văn hóa Nhật, những lưu ý khi làm việc tại các doanh nghiệp Nhật như an toàn, ý thức, tác phong v.v... Hơn nữa chúng tôi còn đào tạo định hướng tương lai khi 30, 40 tuổi sẽ trở thành người như thế nào? sinh sống với vị trí như thế nào? Nội dung đào tạo bao gồm cả cách lập kế hoạch cuộc đời, nên môi trường học tập tại trường rất tốt. Với môi trường đào tạo như vậy nên một phần những học sinh không chịu được áp lực, hay muốn đi Nhật kiếm tiền sớm, không thích học sẽ cảm thấy không phù hợp và bỏ học. Kết quả là chỉ những học viên thực sự có mong muốn phát triển bản thân sẽ ở lại để theo chương trình. Đây là cách tự nhiên mà chúng tôi có thể chọn lọc những thanh niên phù hợp với chương trình và doanh nghiệp Nhật Bản sang Việt Nam sẽ phỏng vấn và tuyển chọn từ những nhân sự thực sự nghiêm túc này. Vì là những nhân sự được đào tạo bài bản, được chuẩn bị trước những kiến thức khi tới Nhật nên bản thân họ cũng sẽ tự lựa chọn công ty tuyển dụng, công việc mong muốn theo nguyện vọng, theo ước mơ của mình. Do đó sự thích hợp giữa nhân sự và doanh nghiệp sẽ cao hơn và mối quan hệ tin cậy giữa hai bên sẽ được hình thành.

Những nhân sự này khi sang Nhật thường sẽ được doanh nghiệp Nhật quý mến vì họ luôn hết mình cố gắng trong công việc, nên ngày càng có nhiều công ty Nhật sau khi tiếp nhận TTS đều mong muốn những TTS này sẽ thành công hơn nữa trong tương lai. Chính nhờ vậy mà những nhân sự tham gia chương trình 3 năm thực tập sinh kỹ năng trước khi trở về, do không muốn lãng phí kỹ năng họ đã học được tại Nhật nên doanh nghiệp Nhật đã quyết định đầu tư sang Việt Nam, mở rộng kinh doanh sản xuất tại Việt Nam. Nhờ đó mà những đối tác là khách hàng của chúng tôi với số lượng khoảng 564 công ty, hiện đã có khoảng 65 công ty đã đầu tư sang Việt Nam, 72 công ty dự kiến sẽ đầu tư và tổng những công ty đã và đang dự kiến đầu tư chiếm khoảng 24% trong số những khách hàng của chúng tôi. Tại những công ty đã đầu tư vào Việt Nam, họ giao cho thực tập sinh về nước giữ các chức vụ quản lý sản xuất, quản trị kinh doanh. Tôi nghĩ thời gian tới số lượng này dự kiến sẽ còn tăng hơn nữa. Đây cũng là kết quả mà cá nhân tôi luôn kỳ vọng đối với chương trình và muốn chứng minh sự tuyệt vời mà chương trình thực tập sinh kỹ năng đang mang lại.

Một chia sẻ nữa là vào năm 2008, tôi vốn là một kỹ sư nên tôi thấy được hạn chế của học viên thực tập sinh kỹ năng chỉ có thể trau dồi kiến thức trong một khoảng thời gian nhất định. Còn nếu muốn học được các kỹ năng cao hơn, trình độ cao hơn thì cần đi theo chương trình dành cho kỹ sư. Từ năm 2008, tôi mở thêm chương trình kỹ sư với cùng phương châm đào tạo như thế, với thời gian học 8 tiếng một ngày, trong khoảng 12 tháng, một cách kỹ lưỡng để có thể đạt trình độ tiếng Nhật từ N3 ~ N2. Tương lai sau 5 năm hoặc 10 năm làm việc tại các công ty Nhật Bản, họ sẽ trở về Việt Nam để tự khởi nghiệp hoặc cùng doanh nghiệp Nhật thành lập công ty và làm việc với tư cách là cán bộ quản lý hay điều hành. Hầu hết các học viên đều có một mục

tiêu như vậy. Sau 10 năm, chúng tôi đã tiến cử hơn 500 kỹ sư tới Nhật Bản làm việc, một bộ phận đang dự kiến trở về Việt Nam. Thêm một lần nữa, tôi muốn nhấn mạnh là hiện tại, chính phủ Nhật Bản đang trong quá trình thảo luận, xem xét việc ban hành dự luật mới gọi là "Kỹ năng đặc định", cùng với việc xã hội Nhật Bản tiếp nhận người nước ngoài càng trở nên phổ biến thì đối với bất kỳ chương trình nào, tôi luôn mong muốn sẽ tiến cử sang Nhật những con người, những nhân sự thực sự nghiêm túc và ưu tú.

Đối với chương trình mới Kỹ năng đặc định khi được ban hành, tôi mong muốn chương trình sẽ tiếp nhận được những nhân sự đáng tin cậy từ những đất nước đáng tin cậy. Để thực hiện được điều đó, nên có sự ký kết hiệp định giữa hai quốc gia về những quy định đối với chương trình giống như chương trình Thực tập sinh kỹ năng. Lý do tôi đưa ra đề xuất này là vì tôi nghĩ rằng cho dù luật quy định trong Nhật Bản về quản lý chương trình mới cho dù tốt đến đâu, nhưng nếu nhân sự không nghiêm túc thì quản lý sẽ rất khó khăn sau khi họ vào Nhật. Trước đó còn một vấn đề nữa là mỗi quốc gia đều có những quy định về luật pháp khác nhau, đặc thù văn hóa, con người cũng như sự kỳ vọng của quốc gia đó với chương trình cũng khác nhau. Lấy ví dụ như chính phủ Việt Nam khi muốn phái cử nhân lực thì sẽ cần phải có sự điều chỉnh, tiến cử những đơn vị phái cử, cơ quan đào tạo thực sự nghiêm túc có uy tín. Khi đó chính phủ nước phái cử nếu không có cơ chế quản lý chặt chẽ, hay thả lỏng việc quản lý sẽ tạo cơ hội cho cò mồi, môi giới tham gia. Có rất nhiều người Việt Nam mong muốn sang nước ngoài, nhưng vì không có biết nhiều thông tin để có thể đi, nên nếu không đi được theo hướng hợp pháp thì họ sẽ tìm cách liên hệ với các thành phần bất hợp pháp như cò mồi môi giới thì sẽ là điều đáng lo ngại khi đó rất nhiều nhân sự kém chất lượng sẽ vào nước Nhật.

(Xem tiếp trang 25)

Dự luật mới của Chính phủ Nhật Bản về lao động nhập cư

Nguyễn Tuyên

• LỜI GIẢI CHO BÀI TOÁN KHỦNG HOẢNG NGUỒN NHÂN LỰC

Dự luật giới thiệu hai tư cách lưu trú mới dành cho lao động nhập cư, được chính phủ giải thích là biện pháp nhằm tăng số lượng lao động nước ngoài làm việc tại Nhật Bản trong bối cảnh thị trường lao động nước này đang đối mặt với tình trạng thiếu nhân lực trầm trọng.

Sau khi được chính phủ thống nhất ngày 2/11, Bộ Tư pháp Nhật Bản đã trình lên Quốc hội dự luật giới thiệu tư cách lưu trú mới đối với lao động nước ngoài, gồm 2 loại: tư cách lưu trú “kỹ năng đặc thù loại 1” và tư cách lưu trú “kỹ năng đặc thù loại 2”.

Tư cách lưu trú “kỹ năng đặc thù loại 1” yêu cầu lao động phải có trình độ hoặc kinh nghiệm nghề nghiệp cần thiết trong lĩnh vực được tuyển dụng và phải đỗ kỳ thi do các cơ quan sở, bộ, ban, ngành chức năng quy định.

Yêu cầu thứ hai là phải có trình độ tiếng Nhật nhất định, đủ giao tiếp cơ bản cho cuộc sống tại Nhật Bản, trình độ tiếng Nhật sẽ được xác định bằng kết quả tham gia kỳ thi năng lực tiếng Nhật. Thời hạn của loại visa này tối đa là 5 năm, không được gia hạn và không được phép đem thân nhân sang Nhật Bản cùng sinh sống.

Visa này dành cho 14 ngành nghề gồm: xây dựng, đóng tàu và công nghiệp cơ khí máy móc tàu thuyền, sửa chữa bảo dưỡng ô tô, hàng không, lưu trú khách sạn, điều dưỡng,

bảo dưỡng cao ốc, nông nghiệp, ngư nghiệp, công nghiệp chế biến đồ uống và thực phẩm, dịch vụ ăn uống, ngành công nghiệp gia công cơ khí, ngành chế tạo máy công nghiệp, ngành công nghiệp điện và điện tử.

Tư cách lưu trú “kỹ năng đặc thù loại 2” quy định kỹ năng nghề phải đạt mức thành thạo trong lĩnh vực được tuyển dụng, được xác nhận thông qua kỳ thi do các cơ quan sở, bộ, ban, ngành chức năng quy định.

Số ngành được tuyển dụng giảm từ 14 trong visa “kỹ năng đặc thù loại 1” xuống còn 5 ngành trong visa “kỹ năng đặc thù loại 2”, gồm: xây dựng, đóng tàu và công nghiệp cơ khí máy móc tàu thuyền, sửa chữa bảo dưỡng ô tô, hàng không, lưu trú khách sạn. Tư cách lưu trú này được phép đưa gia đình sang Nhật Bản cùng sinh sống và không bị quy định thời gian lưu trú tối đa.

Dự luật mới cho phép lao động nước ngoài được cấp visa “kỹ năng đặc thù loại 1” có thể xin đổi sang visa “kỹ năng đặc thù loại 2” nếu trình độ chuyên môn tay nghề đạt được yêu cầu của visa “kỹ năng đặc thù loại 2”. Năng lực tay nghề sẽ được xác nhận bằng kỳ thi do sở, ban, ngành hoặc bộ quy định.

Ngoài ra, lao động có visa “kỹ năng đặc thù loại 2”, nếu đáp ứng đủ điều kiện, có thể xin chuyển sang tư cách cư trú không xác định thời hạn, còn gọi là “vĩnh trú”. Visa “kỹ năng đặc thù loại 2” được đánh giá gần giống visa “vĩnh trú” với tính chất không hạn chế thời gian lưu trú.

Điều khác biệt lớn nhất giữa hai loại visa này là visa “kỹ năng đặc thù loại 2” quy định ngành được tuyển dụng, không để mở như visa “vĩnh trú”.

Theo số liệu của Chính phủ Nhật Bản, dân số Nhật Bản tính đến ngày 1/1/2018 là 125.209.603 người, giảm 374.055 người so với thống kê của năm trước. Đây là năm thứ 9 liên tiếp, dân số Nhật Bản giảm.

Điều đáng chú ý là số người trong độ tuổi lao động giảm mạnh, chỉ ở mức 74.843.915 người, chiếm gần 59,77% dân số. Tỷ lệ tuyển dụng tháng 12/2017 đạt 1,59 lần, tức là cứ 159 chỉ tiêu tuyển dụng thì chỉ có 100 người đăng ký tìm việc. Đây là tỷ lệ ứng tuyển thấp nhất từ trước đến nay tại Nhật Bản.

Trong những năm qua, để giải quyết tình trạng thiếu lao động, Nhật Bản đã có những cơ chế nhằm cho phép người nước ngoài vào làm việc. Tính đến tháng 10/2017, số lao động nước ngoài làm việc tại Nhật Bản đạt mức cao kỷ lục với gần 1,28 triệu người.

Tuy nhiên, tình hình khủng hoảng lao động ngày càng nghiêm trọng. Thủ tướng Nhật Bản Shinzo Abe cho biết nhiều ngành kinh tế, trong đó có ngành điều dưỡng và xây dựng, đang rơi vào tình trạng rất khó tuyển dụng lao động, trở thành rào cản tăng trưởng kinh tế.

Chánh văn phòng nội các Nhật Bản, ông Yoshihide Suga cũng nhấn mạnh việc thiếu nhân lực đã trở nên rõ ràng trong ngành xây dựng cũng như nhiều ngành khác, đặc biệt trước thềm Đại hội Thể thao Olympic và Paralympic Tokyo 2020.

Các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các doanh nghiệp không hoạt động tại các đô thị lớn ở Nhật Bản là những đối tượng cảm nhận rõ nhất vấn đề khủng hoảng nhân lực. Điều này cho thấy các biện pháp nhằm bổ sung nhân lực hiện nay của Chính phủ Nhật Bản chưa đủ đáp ứng nhu cầu.

Vì vậy, chính phủ cho rằng cần phải mở rộng chế độ tiếp nhận lao động nước ngoài trong các ngành có tính kỹ thuật và chuyên môn, mở rộng mô hình tiếp nhận lao động nước ngoài có kỹ năng nghề và trình độ chuyên môn nhất định.

Theo Chánh văn phòng nội các Suga, việc đưa ra tư cách lưu trú mới nhằm tăng cường tiếp nhận lao động nước ngoài là biện pháp đóng vai trò quan trọng để giải quyết vấn đề thiếu nhân lực. Chủ trương của Chính phủ Nhật Bản là cho phép công nhân nước ngoài đáp ứng được các điều kiện nhất định, trong đó có điều khoản phải có hợp đồng lao động có giá trị, sẽ được làm việc trong một số ngành được quy định trong một thời gian xác định tại Nhật Bản.

● NHỮNG VẤN ĐỀ GÂY TRANH CÃI

Ông Nagatsuma Akira, Phó Chủ tịch đảng Dân chủ Lập hiến, đảng đối lập lớn nhất Nhật Bản, cho biết chính phủ đang tìm cách tăng số lao động nước ngoài, nhưng lại không thảo luận các vấn đề như giảng dạy tiếng Nhật, nhà ở và an sinh xã hội.

Có ý kiến lo ngại về hậu quả đối với việc làm của người Nhật Bản, cũng như vấn đề hạ tầng, môi trường và bảo đảm an toàn xã hội khi lượng lao động nhập cư lớn đổ vào nước này. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp tuyển dụng sẽ phải đối mặt với một trách nhiệm nặng nề hơn trong các thủ tục hành chính, giải quyết chế độ an sinh, phúc lợi như bảo hiểm thất nghiệp.

Thách thức đầu tiên là khả năng hòa nhập với xã hội Nhật Bản. Những công nhân nước ngoài với trình độ tiếng Nhật hạn chế sẽ đối mặt với khó khăn khi mở tài khoản ngân hàng và điều này cuối cùng ảnh hưởng đến việc họ nhận được lương.

Hiện chính phủ đang nghiên cứu các biện pháp nhằm giúp các công nhân này có thể

nhận lương mà không cần có tài khoản ngân hàng. Ngoài ra, đã có đề xuất thành lập một văn phòng đa ngôn ngữ thực hiện các nhiệm vụ như đặt lịch hẹn khám với bác sĩ, thuê nhà, học tiếng Nhật,...

Một quan ngại khác là công nhân nước ngoài có thể vi phạm giấy phép lao động. Để ngăn chặn tình trạng này, chính phủ Nhật Bản cho biết sẽ kiểm tra chặt chẽ tư cách của công nhân nước ngoài, trong đó có cả công việc, ngành nghề mà họ được tuyển dụng trong thời gian làm việc tại Nhật Bản.

Các cơ quan chức năng còn dự định sẽ kiểm tra những lao động nước ngoài có bảo hiểm hay không, yêu cầu các lao động và bên tuyển dụng đăng ký bảo hiểm nếu họ chưa có.

Chính phủ khẳng định sẽ đưa ra tiêu chuẩn khắt khe đối với việc chuyển đổi từ visa loại 1 sang visa loại 2, song các nghị sĩ đối lập nhận định điều đó có thể sẽ không phù hợp với cộng đồng doanh nghiệp Nhật Bản.

Các tu nghiệp sinh sang Nhật Bản theo Chương trình đào tạo tu nghiệp sinh kỹ thuật hiện nay, sau khi kết thúc 5 năm tu nghiệp sinh có thể sẽ tiếp tục làm việc tại Nhật Bản theo visa loại 1 trong chế độ visa mới.

Đến khi visa mới hết hạn, họ sẽ ở Nhật Bản tổng cộng 10 năm, đã sở hữu thành thạo những kỹ năng đủ để họ giữ các vị trí quan trọng trong doanh nghiệp, và lúc đó, các chủ tuyển dụng sẽ muốn lao động nước ngoài xin chuyển đổi sang visa loại 2 để giữ họ lại làm việc.

Một vấn đề nữa là không có quy định về yêu cầu bằng cấp học vấn. Theo Bộ Tư pháp Nhật Bản, ở thời điểm hiện tại, hai loại visa mới không yêu cầu có bằng cấp chứng minh học vấn nhưng có yêu cầu phải đạt trình độ tiếng Nhật ở mức nhất định, cùng với các bài thi khác để kiểm tra kỹ năng nghề của ứng viên cho công việc họ ứng tuyển.

Viện trưởng Nghiên cứu Nhân sự toàn cầu, ông Yohei Shibasaki, đánh giá các bài thi là cần thiết, song sẽ không thể đánh giá toàn diện vì trình độ tiếng Nhật có thể sẽ được quy định ở mức tương đối thấp.

Nhật Bản đã áp dụng những cơ chế kiểm soát lao động nước ngoài nhằm giữ xã hội Nhật Bản được đồng nhất. Bởi vậy, một số đảng đối lập lo ngại dự luật mới sẽ mở đường để người nước ngoài được phép định cư không xác định thời hạn tại Nhật Bản, trong khi một số khác đề cập nguy cơ gây nên sự bất ổn trong xã hội.

Tuy nhiên, Thủ tướng Abe khẳng định: “Dự luật không phải là chính sách nhập cư. Hệ thống này được xây dựng dựa trên lập luận rằng công nhân nước ngoài làm việc trong những ngành nghề thiếu lao động trong một khoảng thời gian xác định và trong một số trường hợp nhất định, họ không được mang theo gia đình sang Nhật Bản sinh sống”.

Ngoài ra, vẫn còn một số vấn đề chưa được làm rõ như cách thức tiến hành tuyển dụng, vai trò của các quốc gia có lao động nước ngoài sẽ tham gia ứng tuyển theo chế độ visa mới, quá trình chuyển đổi từ visa tu nghiệp sinh sang visa loại 1 và từ visa loại 1 sang visa loại 2 sẽ được thực hiện ngay trong thời gian ứng viên đang còn làm việc tại Nhật Bản, hay ứng viên chỉ được xin chuyển đổi sau khi hoàn thành thời gian làm việc và đã về nước,...

• HAI CƠ CHẾ KHÁC BIỆT

Trong khi Đảng Dân chủ Lập hiến cho rằng thay vì tìm cách thuyết phục Quốc hội thông qua dự luật mới, chính phủ nên dành ưu tiên cho việc điều chỉnh Chương trình Đào tạo tu nghiệp sinh kỹ thuật hiện tại trước khi mở rộng cửa tiếp nhận lao động nước ngoài.

Tuy nhiên, theo giải thích của chính phủ, Chương trình đào tạo tu nghiệp sinh kỹ thuật và dự luật giới thiệu hai tư cách lưu trú mới là hai cơ chế hoàn toàn khác biệt.

Dự luật mới được chính phủ xác định là một biện pháp nhằm giải quyết tình trạng thiếu nhân lực của Nhật Bản. Lao động nước ngoài đi theo chương trình này được hưởng lương và các chế độ an sinh tương đương với người Nhật Bản.

Trong khi đó, Chương trình đào tạo tu nghiệp sinh kỹ thuật không phải là biện pháp để giải quyết tình trạng thiếu lao động. Chương trình này được thiết lập với mục tiêu đào tạo nhân lực và chuyển giao kỹ thuật công nghệ nhằm giúp các nước phát cử tu nghiệp sinh phát triển kinh tế.

Chính phủ Nhật Bản phối hợp với nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, thực hiện chương trình này trong nhiều năm qua. Các nước đang phát triển đưa tu nghiệp sinh sang làm việc tại Nhật Bản trong 3 năm để học tập các kỹ thuật tiên tiến, sau đó sẽ đem về ứng dụng tại quê hương.

Vì vậy, chỉ một số ngành nhất định có tính chất kỹ thuật, công nghệ mới được nhận tu nghiệp sinh. Trong thời gian học tập và làm việc tại Nhật Bản, các tu nghiệp sinh được

hưởng lương và các chế độ khác theo tiêu chuẩn dành cho tu nghiệp sinh học việc, tức là thấp hơn so với công nhân chính thức.

Trong bối cảnh vẫn còn tranh cãi xung quanh dự luật trên, các nhà kinh tế cho rằng cần tăng gấp đôi số lao động nước ngoài tại Nhật Bản mới có thể bù đắp cho việc suy giảm dân số trong độ tuổi lao động trong thập niên tới.

Kết quả thăm dò của hãng tin Kyodo News và Nikkei đều cho thấy đa số người được hỏi ủng hộ dự luật mới về lao động nhập cư. Có 54% bày tỏ ủng hộ và có 34% phản đối. Điều đặc biệt là đại đa số thanh niên bày tỏ ủng hộ trong khi người già thì tỏ ra thận trọng hơn.

Nếu được thông qua tại kỳ họp Quốc hội lần này, dự kiến kết thúc vào ngày 10/12, dự luật sẽ bắt đầu có hiệu lực từ tháng 4/2019. Nhật Bản dự kiến sẽ nâng cấp Cục Nhập cư thành cơ quan trực thuộc chính phủ, tăng số nhân viên để đáp ứng khối lượng công việc lớn hơn khi số lao động nước ngoài tăng lên. □

ỔN ĐỊNH VÀ PHÁT TRIỂN CUNG ỨNG LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI NHẬT BẢN

(Tiếp theo trang 21)

Và cuối cùng, tôi mong muốn quý quốc gia sẽ duy trì phát triển chương trình Thực tập sinh kỹ năng có ý nghĩa hơn, mở rộng thêm nhiều lĩnh vực ngành nghề, tiếp nhận một cách an toàn, những nhân lực sau khi kết thúc 3 năm thực tập nếu có nguyện vọng cùng với nguyện vọng của doanh nghiệp Nhật Bản sẽ có thể tiếp tục tham gia chương trình mới Kỹ năng đặc định. Nếu thực hiện được điều này, thì những nhân sự Việt Nam không chỉ có 3 năm trau dồi kỹ năng mà có thể là 8 hay 10 năm, sau khi được trải nghiệm những kỹ năng tại Nhật Bản sẽ trở về Việt Nam, trang bị được

cho mình tinh thần làm việc của người Nhật, năng lực tiếng Nhật và yêu mến nước Nhật, sẽ là cầu nối rất tốt cho phát triển hợp tác giữa hai quốc gia.

Không chỉ Việt Nam - Nhật Bản, mà cả những quốc gia lân cận cũng vậy, để truyền đạt những điều tuyệt vời của xã hội Nhật Bản ra nước ngoài, tôi rất mong chính phủ Nhật Bản không chỉ tiếp nhận lao động đơn thuần, mà nên có sự kết nối giữa hai quốc gia trên mọi phương diện để mang lại hình thức tiếp nhận tốt nhất. □

Đài Loan

PHẠT NẶNG VIỆC MANG HÀNG HÓA TRỐN KIỂM DỊCH VÀO LÃNH THỔ NÀY



Thời gian gần đây, do tình hình dịch tả lợn châu Phi rất nghiêm trọng và có tốc độ lây lan nhanh. Để ngăn chặn dịch tả lợn châu Phi xâm nhập vào Đài Loan, ngày 30/11/2018, Viện Lập pháp Đài Loan thông qua lần 3 dự luật sửa đổi bổ sung một số điều của “Điều lệ phòng chống bệnh truyền nhiễm động vật”. Ngày 18/12/2018, Cục Kiểm dịch và Phòng dịch động thực vật Ủy Ban Nông nghiệp Đài Loan đã ban hành Lệnh số 1071482455 sửa đổi, bổ sung tiêu chuẩn khung mức xử phạt đối với hành vi vi phạm Quy định tại khoản 2 Điều 34 Điều lệ phòng chống bệnh truyền nhiễm động vật.

Theo đó, kể từ ngày 18/12/2018 khách du lịch, lao động hoặc nhân viên phục vụ trên xe, tàu thuyền, máy bay, mang, xách, chuyên chở hoặc vận chuyển hàng hóa thuộc diện phải kiểm dịch vào Đài Loan không khai báo kiểm dịch theo quy định sẽ bị phạt tiền từ 10.000 Đài tệ đến 1000.000 Đài tệ. Mức phạt cụ thể như sau:

❖ Người vi phạm đến từ quốc gia, khu vực có dịch tả lợn châu Phi trong 3 năm gần đây mang, xách, vận chuyển hàng hóa thuộc diện phải kiểm dịch dưới đây vào Đài Loan không khai báo sẽ bị xử phạt:

1. Thịt lợn và các sản phẩm làm từ thịt

lợn: (i) vi phạm lần đầu: phạt 200.000 Đài tệ, tương đương: 6450 USD, (ii) Vi phạm từ lần 2 trở lên: phạt 1000.000 Đài tệ, tương đương: 32.250 USD.

2. Hàng hóa thuộc diện kiểm dịch khác (hoa quả, rau xanh, đồ ăn khác...): Vi phạm lần đầu: phạt 10.000 Đài tệ, tương đương: 322 USD (ii) Vi phạm từ lần 2 trở lên: phạt 300.000 Đài tệ, tương đương: 9670 USD.

❖ Người vi phạm đến từ quốc gia, khu vực chưa được công bố là vùng hết dịch lở mồm long móng, dịch cúm gia cầm theo quy định tại Điều 33 “Điều lệ phòng chống bệnh truyền nhiễm động vật” mang, xách, vận chuyển hàng hóa thuộc diện kiểm dịch dưới đây không khai báo sẽ bị xử phạt:

1. Loại bệnh truyền nhiễm động vật “dịch lở mồm long móng” và loại sản phẩm:

a) Thịt động vật có móng và các sản phẩm làm từ thịt động vật có móng: (i) vi phạm lần đầu: phạt 30.000 Đài tệ, tương đương 968 USD; (ii) vi phạm lần thứ 2: phạt 300.000 Đài tệ, tương đương 9680 USD; (iii) vi phạm lần thứ 3: phạt 1000.000 Đài tệ, tương đương: 32.250 USD.

b) Thịt động vật không có móng và các sản phẩm làm từ thịt động vật không có móng: (i) vi phạm lần đầu phạt: 10.000 Đài tệ, tương đương 322 USD, (ii) vi phạm lần 2 phạt: 100.000 Đài tệ, tương đương 3225 USD, (iii) vi phạm lần 3 phạt 300.000 Đài tệ, tương đương 9680 USD.

2. Loại bệnh truyền nhiễm động vật “cúm gia cầm” và loại sản phẩm:

a) Thịt gia cầm và các sản phẩm làm từ thịt gia cầm: (i) vi phạm lần đầu phạt: 30.000 Đài tệ, tương đương 968 USD, (ii) vi phạm lần thứ 2: phạt 300.000 Đài tệ, tương đương

9680 USD; (iii) vi phạm lần thứ 3: phạt 1000.000 Đài tệ, tương đương: 32.250 USD

b) Thịt phi gia cầm và các sản phẩm làm từ thịt phi gia cầm: (i) vi phạm lần đầu phạt: 10.000 Đài tệ, tương đương 322 USD, (ii) vi phạm lần 2 phạt: 100.000 Đài tệ, tương đương 3225 USD, (iii) vi phạm lần 3 phạt 300.000 Đài tệ, tương đương 9680 USD.

❖ Người vi phạm đến từ quốc gia, khu vực ngoài các quốc gia, khu vực đã nêu tại 2 mục trên mang, xách, vận chuyển hàng hóa thuộc diện kiểm dịch không khai báo sẽ bị xử phạt: (i) Vi phạm lần đầu phạt: 10.000 Đài tệ, tương đương 322 USD, (ii) vi phạm lần 2 phạt: 100.000 Đài tệ, tương đương 3225 USD, (iii) vi phạm lần 3 phạt 300.000 Đài tệ, tương đương 9680 USD.

❖ Trường hợp vi phạm lần 2 trở lên nêu trên là chỉ người vi phạm bị xử phạt theo quy định lần trước mà tái phạm trong vòng 3 năm kể từ ngày tiếp theo ngày xử phạt theo quy định lần trước. Việc xử phạt căn cứ vào tiêu chuẩn mức phạt để tiến hành phạt nặng hay nhẹ trong khung mức phạt đã được quy định, và cần giải thích rõ căn cứ xử phạt nặng nhẹ.

Để tránh bị phía bạn phạt tiền cao hoặc trục xuất về nước, Ban Quản lý lao động Việt Nam tại Đài Loan khuyến cáo và đề nghị tất cả người lao động Việt Nam khi nhập cảnh Đài Loan làm việc hoặc về Việt Nam nghỉ phép tái nhập cảnh Đài Loan không mang, xách, vận chuyển những loại hàng hoá, sản phẩm nêu trên (thịt lợn, gà, ruốc, chả, giò, hoa quả tươi, rau, nem chua, Lạp sườn, xúc xích, thịt chua, thịt hộp, bò khô, mỳ tôm có thịt...) hoặc tất cả các sản phẩm khác làm từ thịt lợn, thịt gà, gia súc, gia cầm... □

Nguồn : Ban Quản lý LĐ tại Đài Loan

VĂN BẢN

Số 5139/LĐT BXH-QLLĐNN ngày 05 tháng 12 năm 2018

HƯỚNG DẪN THỰC HIỆN MỘT SỐ NỘI DUNG LIÊN QUAN TỚI THỊ TRƯỜNG ĐÀI LOAN

Ngày 05/11/2016, Điều 52 Luật Dịch vụ việc làm sửa đổi của Đài Loan có hiệu lực, theo đó “bãi bỏ quy định lao động nước ngoài làm công việc quy định tại khoản 8 đến khoản 10, mục I Điều 46 Luật dịch vụ việc làm khi hết hạn hợp đồng phải xuất cảnh 1 ngày”, cho phép lao động nước ngoài (cổ xanh) làm việc trên lãnh thổ, lãnh hải Đài Loan được ở lại làm việc theo hợp đồng mới mà không phải về nước (dưới đây gọi tắt là lao động gia hạn tại chỗ).

1. Vừa qua, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã làm việc và thống nhất với phía Đài Loan về việc doanh nghiệp Việt Nam không phải tạm ứng tiền vé máy và tiền thu dung đối với người lao động do doanh nghiệp đã đưa đi nhưng bỏ hợp đồng tại kỳ hợp đồng mới sau khi được gia hạn tại chỗ. Do vậy, trường hợp doanh nghiệp nhận được thông báo về việc phải tạm ứng tiền phí thu dung và vé máy bay hoặc yêu cầu giải quyết phát sinh đối với những lao động do doanh nghiệp đưa đi nhưng đã được gia hạn tại chỗ, doanh nghiệp kịp thời thông báo tới Cục Quản lý lao động ngoài nước để xác minh thông tin và phối hợp, hỗ trợ xử lý đảm bảo trong giới hạn trách nhiệm đã cam kết của doanh nghiệp. Trong thời gian tới, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sẽ thống nhất với phía Đài Loan để chỉnh sửa nội dung Bản cam kết trong hồ sơ đề nghị phía Đài Loan cấp phép đưa lao động sang Đài Loan làm việc của các doanh nghiệp cho phù hợp với quy định này.

2. Để theo dõi, quản lý số lao động do doanh nghiệp đã đưa đi được gia hạn tại chỗ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị các doanh nghiệp:

- Trước ngày 10/12/2018, báo cáo số lao động do doanh nghiệp đưa đi làm việc tại Đài Loan, hết hạn hợp đồng được gia hạn tại chỗ tính đến ngày 20/11/2018 như sau: doanh nghiệp đăng nhập hệ thống tại địa chỉ csdl.dolab.gov bằng tài khoản đã được cấp, chọn mục Báo cáo/Báo cáo lao động Đài Loan gia hạn tại chỗ, tải file mẫu trên hệ thống và điền thông tin về những lao động của doanh nghiệp được gia hạn tại chỗ, sau đó tải file lên hệ thống.

- Đối với người lao động được gia hạn tại chỗ sau ngày 20/11/2018 trở đi: khi doanh nghiệp có lao động hết hạn hợp đồng với doanh nghiệp và được gia hạn tại chỗ thì thực hiện việc cập nhật thông tin về lao động này theo cách nêu trên.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thông báo, hướng dẫn như trên và đề nghị các doanh nghiệp phối hợp thực hiện. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc đề nghị phản ánh về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cục Quản lý lao động ngoài nước) để phối hợp xử lý.

THỨ TRƯỞNG DOÃN MẬU DIỆP (Đã ký)



Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp phát biểu tại Hội nghị BCH-BKT



Hội nghị Ban CH-Ban KT