

BẢN TIN

LAO ĐỘNG

VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC



Hội nghị triển khai Bộ Quy tắc ứng xử năm 2019 tại Hà Nội.

SỐ 88

THÁNG 4/2019



HIỆP HỘI XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM

LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM NGOÀI NƯỚC

SỐ 88

THÁNG 4-2019

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

CHỊU TRÁCH NHIỆM XB:
TS. Nguyễn Lương Trào
BAN BIÊN TẬP:
Phạm Đỗ Nhật Tân
Nguyễn Xuân An
THƯ KÝ:
Phạm Thị Minh Hằng

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

TS. NGUYỄN LƯƠNG TRÀO	Cơ chế giám sát đánh giá việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử của các doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở NN	1
VAMAS	Tài liệu chứng minh và hồ sơ doanh nghiệp cần chuẩn bị để đánh giá việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử 2019	5
XUÂN NGUYỄN	Tập huấn triển khai Bộ quy tắc ứng xử năm 2019	9
***	Kế hoạch triển khai CoC-VN 2019	10
***	Một số vấn đề đặt ra khi nghiên cứu soạn thảo luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật đưa NLD VN đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng	11

B. THÔNG TIN VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

MINH TÂM	Tổng quan thị trường tiếp nhận LĐ Việt Nam ở nước ngoài trong 03 tháng đầu năm 2019	15
***	Chính sách của Nhật Bản về việc tiếp nhận NLD nước ngoài với tư cách "kỹ năng đặc biệt"	16
NGUYỄN MUỘI	Xuất khẩu lao động năm 2019: Hứa hẹn nhiều niềm vui mới	18
***	Cảnh báo các vấn đề của TTS và du học sinh tại Nhật Bản	20
***	Quảng Nam: Xúc tiến xuất khẩu lao động	22
***	Thành công chỉ đến khi nhẫn nại và đam mê học hỏi	23
MINH CHÂU	Thị trường lao động Đài Loan	24
***	Quảng Nam: Nghị quyết số 51/2018/NQ-HĐND tỉnh về: Chính sách hỗ trợ NLD tỉnh Quảng Nam đi làm việc ở NN theo hợp đồng giai đoạn 2019-2021	28

CƠ CHẾ GIÁM SÁT ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ của các doanh nghiệp đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở NN

TS. NGUYỄN LƯƠNG TRÀO
Chủ tịch VAMAS

Cùng với việc nghiên cứu bổ sung, chỉnh sửa một số nội dung Bộ quy tắc ứng xử phiên bản 2010 để ban hành CoC-VN phiên bản năm 2018, Hiệp hội XKLD Việt Nam với sự hỗ trợ của ILO và sự đồng tình của các DN đã nghiên cứu đổi mới cơ chế giám sát việc thực hiện CoC-VN của DN theo hướng đơn giản và minh bạch hóa. Ban chấp hành Hiệp hội đã có Nghị quyết số 10, ngày 10 tháng 12 năm 2018 thông qua và Chủ tịch Hiệp hội đã có Quyết định số 05/QĐ-HHXKLD ngày 09/01/2019 ban hành cơ chế này để áp dụng từ năm 2019.

Hiệp hội XKLD Việt Nam trân trọng giới thiệu nội dung cơ chế giám sát đánh giá việc thực hiện CoC-VN của các DN

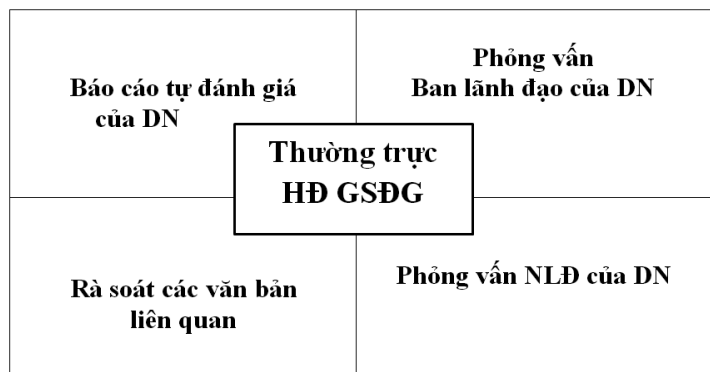
I. THÔNG TIN VÀ DỮ LIỆU PHỤC VỤ ĐÁNH GIÁ

1. Thông tin từ ngoài doanh nghiệp

Thường trực hội đồng giám sát đánh giá thu thập thông tin từ: Thanh tra Cục quản lý lao động ngoài nước, Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

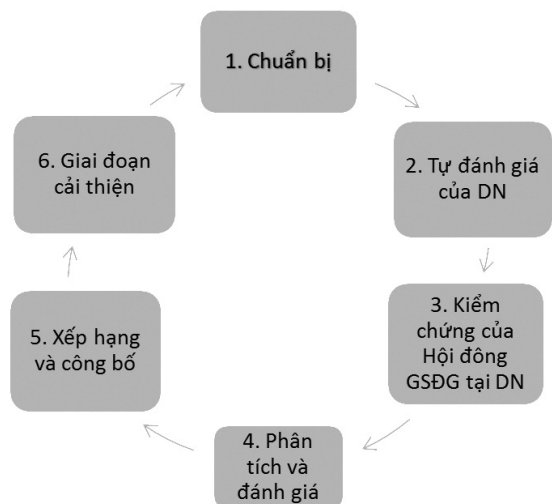
2. Dữ liệu lấy từ doanh nghiệp được đánh giá

Thường trực Hội đồng giám sát đánh giá thu thập thông tin, dữ liệu từ:



II. QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ

Quy trình đánh giá được thực hiện các bước sau:



THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

1. Chuẩn bị

Doanh nghiệp cần chuẩn bị đầy đủ các tài liệu liên quan sau:

- Các quy chế, quy trình vận hành của doanh nghiệp được ban hành dựa trên các chuẩn mực của CoC-VN và đang được áp dụng tại DN;

- Mọi thông tin lưu trữ được cập nhật đầy đủ;
- Các hợp đồng DN ký với người lao động và Đối tác nước ngoài, các hóa đơn, biên nhận thu tiền từ người lao động.

2. Tự đánh giá

Doanh nghiệp tự đánh giá mức độ tuân thủ từng tiêu chí cụ thể (với tổng số 100 tiêu chí) tại mẫu 1 đính kèm dưới đây. Tuân thủ tốt mỗi tiêu chí và có đầy đủ tư liệu chứng minh thì doanh nghiệp được 1 điểm. Không có tư liệu chứng minh thì điểm số là 0.

3. Giám sát kiểm chứng của đại diện Hội đồng tại doanh nghiệp

Buổi giám sát kiểm chứng của đại diện Hội đồng giám sát đánh giá tại doanh nghiệp gồm những hoạt động cụ thể sau:

a. Trình bày tóm lược báo cáo của doanh nghiệp

b. Phỏng vấn Ban quản lý Doanh nghiệp

- Về trình tự, thủ tục, phương thức thực hiện của doanh nghiệp;

- Thu thập và rà soát các văn bản liên quan mà doanh nghiệp đã ban hành để thực hiện các chuẩn mực của CoC-VN trong thực tế;

- Hồ sơ liên quan đến chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước, hợp đồng với người lao động, biên lai thu phí ...

c. Phỏng vấn người lao động về

- Trình tự tuyển dụng và hệ thống phí;
- Hợp đồng và các văn bản khác;
- Giấy tờ tùy thân, visa, giấy phép lao động...
- Chương trình đào tạo các kiến thức cần thiết.

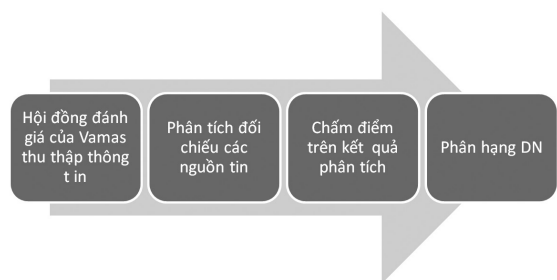
d. Khảo sát cơ sở vật chất bảo đảm hoạt động của doanh nghiệp

- Ký túc xá;
- Trường, lớp, trung tâm đào tạo;
- Cơ sở vật chất phục vụ quản lý khác.

e. Đánh giá sơ bộ về kết quả khảo sát

4. Hệ thống đối chiếu, phân tích và tính điểm

- Hội đồng đánh giá của VAMAS thu thập thông tin;
- Phân tích đối chiếu các nguồn thông tin;
- Chấm điểm trên kết quả phân tích;
- Phân hạng doanh nghiệp.



5. Xếp hạng và công bố

a. Điểm số của doanh nghiệp:

Điểm số của DN tùy thuộc vào kết quả đánh giá việc thực hiện 12 nhóm nguyên tắc quy định trong Bộ quy tắc ứng xử COC-VN phiên bản 2018 và được cụ thể hóa thành 100 tiêu chí cần được tuân thủ và mỗi tiêu chí tương ứng với 1 điểm nếu DN thực hiện đúng tiêu chí này. Theo đó tổng số điểm tối đa mà Hội đồng giám sát chấm điểm cho DN là 100 điểm.

b. Hạng và khung điểm:

Hạng	Khung điểm
5*	91 đến 100
4*	81 đến 90
3*	71 đến 80
2*	61 đến 70
1*	60 và thấp hơn
6*:	5 năm liên tục đạt 5* ; hoặc trong 8 năm xếp hạng có 7 năm 5* không liên tục và 1 năm 4* không rơi vào năm xét xếp 6*

c. Công bố xếp hạng:

- Trên trang tin điện tử VAMAS;
- Trên cổng thông tin điện tử Dolab;
- Trên ấn phẩm: “Lao động và việc làm ngoài nước” của VAMAS;

- Cung cấp cho các phương tiện thông tin đại chúng; các sở LĐ-TB&XH, MRC; Ngân hàng NN&PTNT, Ngân hàng CSXH, Hội LHPN Việt Nam.

III. HỘI ĐỒNG GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN CoC-VN CỦA CÁC DOANH NGHIỆP

1. Chức năng và tổ chức của hội đồng giám sát và đánh giá

- Hội đồng giám sát và đánh giá việc thực hiện CoC-VN của các doanh nghiệp, sau đây gọi tắt là Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN, do Hiệp hội XKLD Việt Nam (VAMAS) thành lập, có chức năng hướng dẫn, tổ chức giám sát và đánh giá chấm điểm việc thực hiện CoC-VN của các doanh nghiệp.

- Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN gồm đại diện Ban chấp hành, Ban kiểm tra của VAMAS, đại diện lãnh đạo Cục Quản lý lao động ngoài nước, đại diện Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, đại diện Vụ bình đẳng giới của MOLISA).

- Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN có Chủ tịch, Phó Chủ tịch và các ủy viên thuộc các thành phần quy định tại điểm 2 nêu trên.

2. Nhiệm vụ của hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN

- Tổng hợp và thẩm định các thông tin phản hồi và thu thập được từ người lao động, từ chính quyền, cơ quan lao động thương binh xã hội địa phương, từ các tổ chức NGOs, từ các doanh nghiệp và từ các cơ quan truyền thông đại chúng về tình hình chấp hành của các doanh nghiệp.

- Thu thập, tổng hợp kết quả thanh, kiểm tra định kỳ và đột xuất của Thanh tra Cục Quản lý lao động ngoài nước, Thanh tra Bộ lao động TBXH về tuân thủ luật pháp của các doanh nghiệp.

- Giám sát, kiểm chứng thực tế tại doanh nghiệp trên cơ sở báo cáo kết quả thực hiện của DN và đối chiếu với các thông tin đã có để đánh giá chấm điểm và xếp hạng doanh nghiệp.

- Kết quả chấm điểm doanh nghiệp được thông báo tới từng doanh nghiệp thành viên để thông tin và nhận các ý kiến phản hồi từ doanh nghiệp đối với kết quả chấm điểm trong vòng 15 ngày. Trong trường hợp có khiếu nại từ doanh nghiệp, hội đồng giám sát

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

và đánh giá có trách nhiệm giải quyết trong vòng 15 ngày và điều chỉnh lại kết quả chấm điểm trong trường hợp cần thiết. Sau 15 ngày làm việc tính từ ngày gửi thông báo cho doanh nghiệp, nếu doanh nghiệp không có ý kiến và tư liệu chứng minh xác đáng nào khác, kết quả giám sát và đánh giá sẽ được công bố trên trang tin điện tử của VAMAS, DOLAB, và gửi các Sở LĐ-TB&XH, các cơ quan thông tin đại chúng.

- Công việc chấm điểm thực hiện CoC-VN của các doanh nghiệp được Hội đồng đánh giá CoC-VN thực hiện định kỳ hàng năm (hoặc 2 năm một lần, nếu doanh nghiệp đó đạt 5 sao và không bị xử phạt hành chính trong năm đánh giá).

3. Quy chế làm việc của hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN

- Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN làm việc theo chế độ tập thể; họp định kỳ hàng năm một lần để xem xét những vấn đề thuộc nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Mục II nêu trên. Đối với những vấn đề không nhất thiết phải thảo luận tại cuộc họp định kỳ, thì Chủ tịch Hội đồng giám sát và đánh giá gửi văn bản lấy ý kiến từng thành viên Hội đồng giám sát và đánh giá. Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN có thể họp bất thường khi Chủ tịch Hội đồng hoặc Chủ tịch VAMAS hoặc trên 50% tổng số thành viên Hội đồng giám sát và đánh giá đề nghị.

- Chủ tịch Hội đồng giám sát và đánh giá hoặc Phó chủ tịch Hội đồng giám sát và đánh giá được Chủ tịch Hội đồng giám sát và đánh giá ủy quyền có trách nhiệm triệu tập và chủ

trì cuộc họp của Hội đồng giám sát và đánh giá. Nội dung và các tài liệu cuộc họp phải gửi đến các thành viên Hội đồng trước ngày họp ít nhất là 3 ngày làm việc. Các thành viên Hội đồng có trách nhiệm nghiên cứu, chuẩn bị để đóng góp và tham gia vào quá trình giám sát và đánh giá bằng chấm điểm từng doanh nghiệp.

- Cuộc họp của Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN được coi là hợp lệ khi có ít nhất hai phần ba thành viên Hội đồng giám sát và đánh giá tham dự. Kết luận của Hội đồng giám sát và đánh giá phải được trên 75% tổng số thành viên Hội đồng biểu quyết tán thành. Đối với thành viên vắng mặt được gửi lấy ý kiến bằng văn bản; trường hợp số thành viên biểu quyết tán thành và không tán thành bằng nhau thì quyết định theo ý kiến của Chủ tịch Hội đồng giám sát và đánh giá.

- Thành viên của Hội đồng giám sát và đánh giá được cung cấp đầy đủ các thông tin, tài liệu về những nội dung liên quan tới việc chấm điểm doanh nghiệp một cách công bằng và khách quan. Thường trực Hội đồng có trách nhiệm cung cấp kịp thời, đầy đủ và chính xác các thông tin và tài liệu này theo yêu cầu của các thành viên Hội đồng giám sát và đánh giá.

- Hàng năm, Hội đồng giám sát và đánh giá CoC-VN báo cáo kết quả hoạt động với Chủ tịch VAMAS và thống nhất nội dung, chương trình làm việc của năm tiếp theo về hoạt động chấm điểm doanh nghiệp.

- Kinh phí hoạt động của Hội đồng giám sát và đánh giá do VAMAS bảo đảm. □

TÀI LIỆU CHỨNG MINH VÀ HỒ SƠ DOANH NGHIỆP CẦN CHUẨN BỊ ĐỂ ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ 2019

VAMAS

Theo quy trình của bản cơ chế đánh giá doanh nghiệp thực hiện bộ quy tắc ứng xử COC-VN, 2019 sau bước chuẩn bị, tiếp nối là hoạt động đánh giá của hội đồng giám sát COC-VN tại doanh nghiệp. Để thực hiện tốt hoạt động này doanh nghiệp cần hoàn thành các hoạt động sau:

- Tự đánh giá cho điểm đối với từng tiêu chí trong Bộ quy tắc ứng xử CoC-VN và đã gửi bản này cho Hội đồng đánh giá trước khi Hội đồng đánh giá khảo sát tại Doanh nghiệp.

- Chuẩn bị đủ các tư liệu cần thiết phục vụ cho buổi làm việc của Hội đồng đánh giá.

Tài liệu chứng minh và hồ sơ doanh nghiệp cần chuẩn bị là các tài liệu mà doanh nghiệp cần xuất trình tại buổi làm việc của Hội đồng đánh giá. Theo đó doanh nghiệp cần chủ động hoàn thiện các hồ sơ theo trình tự thực hiện các nguyên tắc của CoC-VN 2018 bao gồm các tư liệu sau:

I. TƯ LIỆU CHỨNG MINH THEO 12 NGUYÊN TẮC CỦA BỘ QUY TẮC COC-VN 2019

(1) Tuân thủ các quy định của Luật pháp

1. Có giấy phép đưa người lao động đi làm việc ở NN và niêm yết theo quy định

2. Có hợp đồng cung ứng lao động hợp pháp.

3. Văn bản DN về nguyên tắc ký kết các loại hợp đồng và nguyên tắc tuyển chọn lao động.

4. Quy định về quy trình triển khai nghiệp vụ của DN.

5. Doanh nghiệp có tổ chức tập huấn về nghiệp vụ cho nhân viên.

6. Nhân viên có hiểu biết về các tiêu chuẩn/ thỏa thuận quốc tế

(Đoàn sẽ tiến hành Kiểm tra hiểu biết của nhân viên doanh nghiệp về các tiêu chuẩn/ thỏa thuận quốc tế)

7. Có chính sách không phân biệt đối xử.

(Đoàn sẽ trao đổi trong các phỏng vấn ban lãnh đạo)

8. Không có hợp đồng có nội dung phân biệt đối xử - Không có khiếu nại của người lao động có nội dung này

9. Có hoá đơn thu tiền và xác nhận của Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước.

(Đoàn sẽ Kiểm tra chéo với DOLISA tại cuộc họp của Hội đồng CoC)

(2) Tiêu chuẩn kinh doanh

10. Văn bản quy định Quy chế hoạt động của DN; cơ cấu tổ chức, chức năng nhiệm vụ của các bộ phận, văn bản quy định chức năng nhiệm vụ của nhân viên.

11. Hoạt động tập huấn của DN về chuyên môn nghiệp vụ cho nhân viên.

(Kiểm tra chéo qua phỏng vấn nhân viên)

12. Văn bản quy định chi tiết về các khoản thu và mức thu; lý do khoản thu và mức thu.

(DN giải thích được các khoản thu; biên lai của mẫu ngẫu nhiên của người lao động. Kiểm tra chéo thông qua phỏng vấn người lao động.)

13. Tài liệu phổ biến về nội dung thu từ người lao động

(Phòng vấn ban lãnh đạo, phỏng vấn người lao động.)

14. Tài liệu phổ biến kiến thức cần thiết cung cấp cho người lao động có ghi rõ địa chỉ và số điện thoại liên lạc của đầu mối liên lạc ở nước tiếp nhận.

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

15. Văn bản quy định về quy trình quản lý lao động ở nước ngoài và chức năng nhiệm vụ của cán bộ quản lý hoặc cán bộ liên lạc ở nước ngoài.

(Kiểm tra ngẫu nhiên hồ sơ của người lao động)

(3) Quảng cáo công việc

16. Văn bản thông báo tuyển chọn, văn bản quảng cáo tuyển chọn có đầy đủ nội dung trên và không có nội dung phân biệt đối xử.

17. Hợp đồng cung ứng lao động theo đó văn bản tuyển chọn có nội dung phù hợp với HĐ này.

(4) Tuyển chọn

18. Nếu hợp tác với các đơn vị khác trong tuyển chọn phải có văn bản chứng minh đơn vị đó được tham gia tuyển chọn hợp pháp

19. Danh sách và địa chỉ các chi nhánh của doanh nghiệp, danh sách và địa chỉ nhân viên tại địa phương có hợp đồng lao động với doanh nghiệp.

20. Thỏa thuận hợp tác (nếu có) và tài liệu chứng minh hợp tác đúng quy định.

21. Văn bản thỏa thuận với cộng tác viên địa phương, văn bản hướng dẫn nghiệp vụ cho cộng tác viên địa phương.

22. Hợp đồng cung ứng lao động, văn bản yêu cầu công việc của người sử dụng lao động.

23. Văn bản quy định về tiêu chuẩn tuyển chọn của doanh nghiệp và có tuyên ngôn mọi lao động tuyển chọn đều đủ 18 tuổi trở lên.

(Kiểm tra ngẫu nhiên hồ sơ của người lao động theo đó: i. Kiểm tra chéo trong phỏng vấn người lao động; ii. Kiểm tra ngẫu nhiên các hợp đồng ký với người lao động, iii. kiểm tra chéo ngày ký với ngày xuất cảnh; iv. Kiểm tra ngẫu nhiên các hợp đồng ký với người lao động, v. kiểm tra chéo trong phỏng vấn với người lao động đã về nước)

24. Văn bản của doanh nghiệp có liên quan đến chính sách bí mật thông tin cá nhân.

(5) Đào tạo

25. Chương trình đào tạo của doanh nghiệp.

(Kiểm tra thông qua phỏng vấn người lao động; Kiểm tra nơi ở tập thể)

26. Chính sách về Doanh nghiệp không đào tạo người lao động nếu không có khả năng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

27. Hồ sơ đào tạo và tuyển chọn phù hợp với hợp đồng cung ứng lao động.

28. Biên lai về hoàn trả phí.

29. Tài liệu đào tạo, hướng dẫn nhân viên.

(Kiểm tra thông qua phỏng vấn nhân viên)

30. Danh sách lao động được cấp chứng chỉ.

(Kiểm tra thông qua phỏng vấn người lao động)

31. Văn bản quy định về các khoản phí đào tạo cụ thể.

(Kiểm tra thông qua phỏng vấn người lao động)

32. Hợp đồng/thỏa thuận về thời gian đào tạo.

(Kiểm tra chéo ngày đến và ngày rời Trung tâm đào tạo của người lao động)

33. Có danh sách và hồ sơ đào tạo, gồm ngày bắt đầu và ngày kết thúc, các mô-đun đã hoàn thành.

34. Có các thỏa thuận về thời gian đào tạo kéo dài, Số lượng lao động đã đào tạo nhưng không được đi làm việc ở nước ngoài; Biên lai về hoàn phí.

(6) Tổ chức lao động xuất cảnh

35. Mẫu ngẫu nhiên các bản sao tài liệu, giải thích và kiểm chứng quy trình nhận tài liệu cần thiết trước xuất cảnh. Quy định của doanh nghiệp về chi phí đi lại, biên lai.

36. Phương tiện xuất cảnh. Mẫu ngẫu nhiên các bản sao hộ chiếu, vi sa nhập cảnh lao động.

(Mẫu ngẫu nhiên chi phí đi lại so với chi phí tối đa đã thỏa thuận. Kiểm tra thông qua phỏng vấn người lao động)

37. Văn bản hướng dẫn quá trình đi lại, có hồ sơ của các đầu mối liên lạc địa phương.

38. Hợp đồng lao động không có quy định nộp giấy tùy thân; không có khiếu nại của người lao động về vấn đề này.

(7) Bảo vệ người lao động ở nước ngoài

39. Quy định về quản lý lao động của doanh nghiệp, Hồ sơ liên hệ qua điện thoại/email/cách khác.

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

40. Có Quy trình vận hành chuẩn/hồ sơ của quy trình tuân thủ hợp đồng; quy định về đưa lao động GVGD.

41. Quy định về quản lý lao động của doanh nghiệp; quản lý lao động GVGD; Hồ sơ liên lạc, danh sách cán bộ chịu trách nhiệm giữ liên lạc.

42. Hồ sơ liên lạc, trình bày của ban lãnh đạo doanh nghiệp.

43. Nếu người lao động phải về nước vì lý do sức khỏe khiếu nại. Doanh nghiệp kiểm chứng lại kết quả sức khỏe của người lao động sau khi về nước các tài liệu chứng minh nếu có.

44. Doanh nghiệp có chính sách không ký kết thỏa thuận với chủ sử dụng lao động khi có rủi ro quá cao cho sức khỏe và an toàn của người lao động.

45. Doanh nghiệp thẩm định đối với tất cả chủ sử dụng lao động mà Doanh nghiệp ký kết thỏa thuận nhằm xác định những rủi ro đối với sức khỏe và an toàn của người lao động. Có hồ sơ thực hiện và quy trình được ban lãnh đạo doanh nghiệp giải thích.

46. Hợp đồng ký giữa doanh nghiệp và người lao động theo đó có điều khoản khấu trừ tiền lương cụ thể của NLĐ.

(Kiểm tra chéo với người lao động đã trở về)

47. Tài liệu đào tạo nói về cách thức chuyển tiền; Chính sách về tài khoản tiết kiệm.

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

48. Doanh nghiệp tiến hành thẩm định đối với tất cả chủ sử dụng lao động mà Doanh nghiệp ký kết thỏa thuận để xác định người lao động được tiếp cận với giấy tờ tùy thân và đồ dùng cá nhân; Hồ sơ về kết quả giải quyết các trường hợp lao động khiếu nại về việc bị giữ giấy tờ tùy thân hoặc đồ dùng cá nhân, quấy rối tình dục, bạo lực và sức khỏe sinh sản; Hồ sơ giải quyết các trường hợp bị TNLĐ và tử vong.

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

49. Hồ sơ liên hệ với người lao động ở nước ngoài.

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

50. Danh sách lao động theo từng địa bàn. Có hồ sơ liên lạc.

(Kiểm tra Hợp đồng ngẫu nhiên, có chữ ký của người lao động và chủ sử dụng lao động)

51. Có Quy trình vận hành chuẩn, hồ sơ về thương tích và loại hỗ trợ đã cung cấp, giải trình của ban lãnh đạo DN.

52. Hợp đồng mẫu GVGD.

(8) Hợp đồng

53. Mẫu ngẫu nhiên của các hợp đồng đã ký.

(Giải thích cách tuyển chọn của ban lãnh đạo, phỏng vấn với người lao động đã về nước)

54. Doanh nghiệp có chính sách cấm những hành động nêu trên khi tuyển chọn người lao động.

55. Có mẫu ngẫu nhiên của tất cả các hợp đồng và thỏa thuận và kiểm tra tính nhất quán.

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

56. Doanh nghiệp chứng minh các khoản phí thu của người lao động đúng như hợp đồng đã thỏa thuận và cung cấp đầy đủ biên lai, hóa đơn của các khoản thu cho người lao động.

57. Có hợp đồng, bảng lương. Kiểm tra chéo trong phỏng vấn với người lao động đã về nước,

(Phỏng vấn với người lao động về Doanh nghiệp ký hợp đồng với người lao động có các điều khoản về quyền và nghĩa vụ của người lao động, chi tiết các khoản thu nhập và khấu trừ, kể cả thuế và bảo hiểm xã hội tại Việt Nam và nước tiếp nhận)

Có hợp đồng có các điều khoản kết thúc, kiểm tra chéo trong phỏng vấn với người lao động đã về nước về Doanh nghiệp giải thích cho người lao động các điều khoản về kết thúc hợp đồng, và các điều khoản đó tuân thủ luật pháp và quy định hiện hành)

(9) Về nước tái hòa nhập

58. Có Quy trình vận hành chuẩn, giải thích quá trình về nước và tái hòa nhập, có các điều khoản cụ thể cho phụ nữ.

THÔNG TIN VỀ HOẠT ĐỘNG CỦA HIỆP HỘI

(Phỏng vấn người lao động đã về nước)

59. Doanh nghiệp có giải pháp riêng hỗ trợ nhu cầu của lao động nữ.

60. Doanh nghiệp có chính sách đảm bảo người lao động không phải trả các chi phí cho việc về nước sớm nếu việc về nước không phải do lỗi của họ.

61. Có biên bản thanh lý hợp đồng đối với người lao động về nước trước thời hạn, có bao gồm nội dung về tài chính.

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

62. Hồ sơ các khoản ký quỹ, biên bản thanh lý hợp đồng với người lao động đã về nước.

(Phỏng vấn người lao động đã về nước)

63. Giải thích quá trình tái hòa nhập,

(Phỏng vấn với người lao động đã về nước)

(10) Giải quyết tranh chấp

64. Hợp đồng ký với người lao động có điều khoản về giải quyết tranh chấp

65. Văn bản của doanh nghiệp quy định về quy trình xử lý khiếu kiện và tranh chấp, hồ sơ về những vụ tranh chấp đã được giải quyết, số lượng các vụ tranh chấp.

66. Có quy trình giải quyết tranh chấp, giải thích sự hỗ trợ.

67. Có Quy trình vận hành chuẩn, giải thích quy trình tiếp cận cơ chế, hồ sơ của những vụ tranh chấp đã được giải quyết.

(Phỏng vấn với người lao động)

68. Có Quy trình vận hành chuẩn cho cơ chế giải quyết tranh chấp khác; hồ sơ về các vụ tranh chấp đã được giải quyết thông qua các cơ chế khác.

(11) Xây dựng quan hệ đối tác

69. Có hồ sơ về sự hợp tác: Ban QLLĐNN, Sở lao động TBXH địa phương, DOLAB, Đại sứ quán nước tiếp nhận, Chủ sử dụng lao động, các cơ sở đào tạo, Trung tâm dịch vụ việc làm...

(Kiểm tra chéo với Tổng liên đoàn lao động và Vụ Bình đẳng giới tại hội đồng đánh giá)

(12) Cạnh tranh công bằng

70. Doanh nghiệp có chính sách không thu phí quá mức của người lao động và không tranh hợp đồng của các doanh nghiệp khác.

71. Doanh nghiệp có quy định về mối quan hệ của mình với các doanh nghiệp khác.

II. HỒ SƠ DOANH NGHIỆP CẦN CHUẨN BỊ

1. Hồ sơ

(1) Quy chế hoạt động nội bộ của DN;

(2) Văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ của đơn vị và cán bộ nhân viên;

(3) Quy trình tuyển chọn của doanh nghiệp; (Nêu rõ nguyên tắc tuyển chọn nêu tại Nguyên tắc 4 trong Bộ Quy tắc ứng xử);

(4) Văn bản quy định các khoản thu và mức thu người lao động tại các thị trường cung ứng;

(5) Văn bản quy định về đào tạo, giáo dục định hướng người lao động trước xuất cảnh; (thể hiện rõ nguyên tắc 5 trong Bộ Quy tắc COC-VN);

(6) Văn bản quy định về quản lý người lao động tại nước ngoài bao gồm cả danh sách các bộ quản lý lao động nước ngoài (họ tên, trình độ, email và tel liên hệ); danh sách lao động phân theo địa bàn hiện đang làm việc tại nước ngoài; Thể hiện rõ nguyên tắc 7;

(7) Văn bản quy định về thanh lý hợp đồng và tư vấn, hỗ trợ người lao động khi về nước; Thể hiện rõ nguyên tắc 9;

(8) Thỏa thuận hợp tác của doanh nghiệp với các đơn vị cung ứng lao động và văn bản thỏa thuận với các cộng tác viên, hướng dẫn nghiệp vụ đối với họ;

(9) Văn bản quy định về chức năng nhiệm vụ thực hiện quy định về bảo vệ dữ liệu và bảo mật thông tin cá nhân người lao động;

(10) Cơ chế phối hợp với các Sở LĐ- TB- XH; Tài liệu báo cáo định kỳ của DN (tại năm kiểm tra);

(11) Cơ chế phối hợp với các Ban QLLĐ ngoài nước; Tài liệu báo cáo các Ban theo quy định (tại năm kiểm tra);

(12) Giấy xác nhận DN đã đóng vào Quỹ Việc làm theo quy định;

(Xem tiếp trang 10)

Tập huấn triển khai Bộ quy tắc ứng xử năm 2019

XUÂN NGUYỄN

Trong hai ngày 06 tháng 3 năm 2019 tại Cung văn hóa lao động hữu nghị Hà Nội và 19 tháng 3 năm 2019 tại Trụ sở Công ty Nhật Huy Khang (TPHCM) Hiệp hội đã tổ chức tập huấn cho các doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài để triển khai việc giám sát, đánh giá thực hiện CoC-VN năm 2019. Tới dự có trên 200 đại biểu là lãnh đạo và chuyên viên các doanh nghiệp đăng ký thực hiện CoC-VN.

Qua 6 năm (từ 2012 đến 2017) đã có 106 doanh nghiệp cam kết thực hiện các quy định của Bộ Quy tắc ứng xử ban hành năm 2010 và được giám sát, đánh giá, xếp hạng hàng năm. Qua việc thực hiện này, nhiều doanh nghiệp đã nâng cao được chất lượng hoạt động dịch vụ, đạo đức tuyển dụng và trách nhiệm xã hội trong công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và được xếp thứ hạng cao, các đối tác trong và ngoài nước quan tâm hợp tác.

Năm 2018, Hiệp hội với sự hỗ trợ của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Tổ chức di cư quốc tế (IOM) nghiên cứu bổ sung, sửa đổi một số nội dung của Bộ Quy tắc ứng xử, cập nhật các quy định của các Công ước quốc tế liên quan đến quyền của người lao động di cư, bình đẳng giới..., nội dung của Bộ Quy tắc ứng xử mới đã được các doanh nghiệp nhất trí thông qua và biểu thị sự quyết tâm cao trong việc thực hiện. Tại 2 Hội nghị ngày 24/4/2018 tại Hà Nội và ngày 26/4/2018 tại TPHCM, đại biểu các doanh nghiệp đã nhất trí thông qua và biểu thị quyết tâm cao trong việc thực hiện Bộ quy tắc ứng xử phiên bản mới; đồng thời đã thảo luận và cho ý kiến về Cơ chế giám sát, đánh giá và các tiêu chí cho điểm trong việc thực hiện. Ngày 8/12/2018, Hội nghị Ban chấp hành - Ban Kiểm

tra của Hiệp hội đã biểu quyết thông qua Cơ chế này để áp dụng kể từ năm nay.

Có nhiều điểm thay đổi so với Cơ chế giám sát đánh giá cũ, đặc biệt là quy trình, nội dung khảo sát, sự chuẩn bị của các doanh nghiệp phục vụ cho việc đánh giá của Hội đồng.

Tại các buổi tập huấn này các chuyên gia của Hiệp hội đã cập nhật các thông tin về Bộ quy tắc ứng xử 2018, Cơ chế giám sát đánh giá mới, khung thời gian thực hiện các hoạt động trong năm 2019 và đặc biệt hướng dẫn các doanh nghiệp chuẩn bị các tài liệu, ban hành các quy chế, quyết định để đáp ứng yêu cầu khảo sát đánh giá của Hội đồng. Một số quy định về việc bảo vệ lao động di cư trong các công ước quốc tế mà Việt Nam tham gia cũng đã được đề cập tại diễn đàn này.

Theo khung thời gian, tháng 4 và tháng 5/2019, doanh nghiệp rà soát và hoàn thiện các cơ chế, quy định của doanh nghiệp. Nội dung, kết cấu của các quy định có thể tham khảo các mẫu hướng dẫn của Hiệp hội. Doanh nghiệp cần đặc biệt chú trọng việc nghiên cứu 100 tiêu chí đánh giá và các tư liệu chứng minh khi có yêu cầu của Hội đồng giám sát. Trên cơ sở các tiêu chí đánh giá, trung tuần tháng 5/2019, các doanh nghiệp gửi báo cáo tự đánh giá về Hiệp hội, nêu rõ các tiêu chí đạt và chưa đạt. Từ tháng giữa tháng 5 đến tháng 8, Hội đồng giám sát sẽ thực hiện việc kiểm tra, đối chiếu tại các doanh nghiệp.

Như vậy, công tác giám sát đánh giá năm nay hoàn toàn khác với các năm trước, yêu cầu các doanh nghiệp cần chuẩn bị kỹ lưỡng, hoàn thiện các cơ chế quy trình không chỉ phục vụ cho việc giám sát, đánh giá thực hiện CoC-VN mà còn đáp ứng yêu cầu điều hành doanh nghiệp. □

Kế hoạch triển khai CoC-VN 2019

STT	THỜI GIAN	CÔNG VIỆC
1	Tháng 01 và 02-2019	Tập huấn CBNV doanh nghiệp (20 doanh nghiệp)
2	Tháng 03-2019	Tập huấn lãnh đạo và cán bộ phụ trách Ban CoC-VN doanh nghiệp
3	Tháng 03 và 04-2019	Các doanh nghiệp rà soát và hoàn thiện cơ chế, tài liệu chứng minh phù hợp với yêu cầu của tiêu chí đánh giá CoC-VN
4	Ngày 15-04 đến ngày 15-05-2019	Doanh nghiệp chuẩn bị hồ sơ, tài liệu phục vụ đánh giá, gửi báo cáo tự đánh giá của doanh nghiệp đến Hiệp hội
5	Ngày 16-05 đến ngày 15-08-2019	Thực hiện giám sát đánh giá tại doanh nghiệp
6	Ngày 16-08 đến ngày 31-08-2019	Tổng hợp phân tích đánh giá, họp Hội đồng giám sát đánh giá lần 1
7	Ngày 01-09 đến ngày 20-09-2019	Thông báo, lấy ý kiến phản hồi doanh nghiệp; Họp hội đồng giám sát, đánh giá lần 2
8	Tháng 10-2019	Công bố kết quả xếp hạng

TÀI LIỆU CHỨNG MINH VÀ HỒ SƠ DOANH NGHIỆP...

(Tiếp theo trang 8)

(13) Quy trình giải quyết khiếu nại và tố cáo của người lao động (Thực hiện theo Nghị định 24/2018/NĐ-CP).

2. Hoạt động đào tạo, giáo dục định hướng người lao động

- (1) Chương trình đào tạo và đào tạo lại (nếu có);
- (2) Tài liệu giáo dục định hướng theo quy định;
- (3) Tài liệu, giáo trình dạy ngoại ngữ;
- (4) Cẩm nang phát cho người lao động;
- (5) Tài liệu theo dõi các khóa đào tạo;
- (6) Hồ sơ lưu các bảng điểm kết quả kiểm tra người lao động kết thúc khóa học trong năm gần đây;
- (7) Danh sách lao động được cấp chứng chỉ đào tạo trong năm gần đây;
- (8) Văn bản quy định về nội quy học tập, sinh hoạt tại ký túc xá của người lao động;
- (9) Giấy chứng chỉ giáo viên đã tham gia các lớp tập huấn nghiệp vụ.

3. Một số hoạt động khác

- Doanh nghiệp có tổ chức tập huấn cho cán bộ, nhân viên về các kiến thức liên quan tới các công ước quốc tế, các luật pháp của Việt Nam về buôn bán người chưa? Tài liệu tập huấn doanh nghiệp đã sử dụng. (Tài liệu: Bộ luật Hình sự, Bộ luật phòng chống Buôn bán người, công ước số 29 ILO, Công ước CEDAW, Các chỉ số của ILO về cưỡng bức lao động).

- Hợp đồng cung ứng lao động và hợp đồng Doanh nghiệp ký với người lao động đã tuân thủ đúng với quy định hợp đồng của cơ quan quản lý nhà nước ban hành không? Hợp đồng mẫu Giúp việc gia đình.

- Hồ sơ các trường hợp giải quyết khiếu nại của người lao động nếu có.

- Những quy định mới trong chính sách của doanh nghiệp nhằm hỗ trợ người lao động, đặc biệt là lao động nữ, lao động đi giúp việc gia đình trong thời gian qua (nếu cụ thể, nếu có). □

Một số vấn đề đặt ra

khí nghiên cứu soạn thảo luật sửa đổi bổ sung một số điều của luật ĐƯA NLĐ VN ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI THEO HỢP ĐỒNG

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2007.

Triển khai nhiệm vụ soạn thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức tiến hành tổng kết đánh giá tình hình 10 năm (2007-2017) thực hiện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Dưới đây xin nêu một số nội dung cần có sự nghiên cứu toàn diện và đề xuất hướng sửa đổi, bổ sung cho các nội dung này.

HOẠT ĐỘNG DẠY NGHỀ, NGOẠI NGỮ VÀ BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC CẦN THIẾT

1. Dạy nghề và ngoại ngữ

a. Mặt được

Một số chính sách hỗ trợ trực tiếp người lao động học nghề, ngoại ngữ đã được ban hành và tổ chức thực hiện, nhờ đó chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài đã bước đầu được cải thiện. Tạo nhiều cơ hội đi làm việc ở nước ngoài cho lao động có hoàn cảnh khó khăn.

Các doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa lao động đi làm việc đã chú trọng hơn đến việc tổ chức dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động, đặc biệt là đối với các thị trường có yêu cầu cao như Nhật Bản, Hàn Quốc.

b. Mặt hạn chế

- Một số quy định của Luật còn mang tính hình thức, khả năng thực thi không cao và đến nay vẫn chưa có hướng dẫn thực hiện như chính sách đầu tư của nhà nước đối với cơ sở dạy nghề tạo nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài; hình thành một số trường dạy nghề đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động theo quy định dạy nghề gắn với việc đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Điều 64);

- Sự gắn kết giữa đào tạo nghề (nay là giáo dục nghề nghiệp) với hoạt động đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài còn tự phát, manh mún nên chưa khai thác được tiềm năng và lợi thế của các cơ sở dạy nghề (giáo dục nghề nghiệp) và chất lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài còn bất cập.

- Trình độ ngoại ngữ của lao động không đồng đều, khả năng sử dụng ngoại ngữ của phần lớn lao động Việt Nam còn hạn chế, dẫn đến lao động gặp khó khăn trong cuộc sống và công việc. Đã có những vụ việc phát sinh do người lao động yếu ngoại ngữ, không hiểu được sự điều hành của người chỉ đạo sản xuất;

c. Đề xuất, kiến nghị

- Sửa đổi, bổ sung những quy định về dạy nghề, ngoại ngữ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài cho phù hợp, nhằm khai thác có hiệu quả hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã được đầu tư trong thời gian qua, đáp ứng tốt hơn nhu cầu lao động kỹ thuật của các thị trường tiếp nhận. Nâng cao chất

lượng hoạt động đào tạo định hướng/bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ thông qua việc xem xét qui định lại khoảng thời gian và số tiết học như hiện nay như trong luật qui định, đặc biệt là cần thiết xem xét việc giám sát/đánh giá/kiểm định chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo nghề do doanh nghiệp đứng ra tổ chức thực hiện.

- Chuẩn hóa trình độ ngoại ngữ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Ngoại ngữ có vai trò đặc biệt quan trọng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tuy nhiên đa số người lao động hiện nay lại gặp khó khăn về vấn đề ngoại ngữ, thậm chí nhiều trường hợp bất đồng về ngôn ngữ đã dẫn đến những tranh chấp xung đột giữa người lao động và chủ sử dụng lao động ở nước ngoài. Do đó, các doanh nghiệp dịch vụ khi tổ chức đào tạo ngoại ngữ cần chú ý đến đặc điểm của đối tượng đào tạo, đặc biệt đối với lao động đi thị trường Đài Loan và Malaysia cần được tổ chức thi lấy chứng chỉ ngoại ngữ quốc gia (theo trình độ A, B, C), đạt yêu cầu mới được phép xuất cảnh.

- Sửa đổi, bổ sung quy định trước khi xuất cảnh, người lao động phải được đào tạo nghề, ngoại ngữ bởi các đơn vị có chức năng. Nghiên cứu thành lập những đơn vị giáo dục chuyên nghiệp, chuyên đào tạo nguồn lao động phục vụ cho công tác XKLD. Người lao động có nhu cầu đi làm việc ở nước ngoài có thể đến học tại những đơn vị này để nâng cao trình độ tay nghề, ngoại ngữ, ý thức, tác phong. Người lao động được đào tạo chuyên nghiệp, chất lượng cao là ưu thế để yêu cầu những điều kiện tốt khi đàm phán và ký kết hợp đồng với đối tác.

- Thiết kế các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, ngoại ngữ, các kỹ năng cần thiết cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài; các

chính sách cải thiện chất lượng nguồn lao động, đáp ứng yêu cầu của thị trường.

2. Bồi dưỡng kiến thức cần thiết

a. Mặt được

Thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước theo quy định của Luật, Bộ trưởng Bộ LĐTBXH đã ban hành Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/8/2007 về chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài; Quyết định số 20/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 2/8/2007 về chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Các văn bản này đã quy định rất cụ thể về chương trình đào tạo, nội dung và thời lượng đào tạo; về cấp chứng chỉ v.v. Nhiều tài liệu giáo dục định hướng cho các thị trường tiếp nhận lao động đã được ban hành, như thị trường Đài Loan (Trung Quốc), Malaysia, Ả rập Xê út, Macao, các Tiểu vương quốc Ả rập thống nhất, Ca ta, Hàn Quốc và Nhật Bản. Toàn bộ các tài liệu này đã được in và cấp miễn phí cho người lao động. Bên cạnh đó, các tài liệu về an toàn vệ sinh lao động (các nghề cơ khí, xây dựng, hàn, đánh bắt thủy sản trên các tàu cá) cũng đã được biên soạn và tổ chức đào tạo cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài.

Các doanh nghiệp đã có nhiều cố gắng trong việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động, tổ chức kiểm tra và cấp chứng chỉ cho người lao động sau khóa học, tuy nhiên còn có sự khác biệt lớn giữa các thị trường và giữa các doanh nghiệp với nhau. Đặc biệt trong những năm gần đây, công tác bồi dưỡng kiến thức cần thiết đã thu hút được sự tham gia của các cơ quan lao động ở nhiều địa phương.

Thông qua công tác bồi dưỡng kiến thức, thời gian tiếp cận, hòa nhập vào công việc và

cuộc sống của người lao động ở nước ngoài được rút ngắn.

b. Mặt hạn chế

- Đa số lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thuộc nhóm có mức sống thấp và trung bình thấp, trình độ học vấn thấp và phần nhiều không có tay nghề.

- Người lao động chưa chủ động tìm hiểu văn hóa, phong tục tập quán, các quy định luật pháp có liên quan của nước tiếp nhận trước khi đi làm việc ở nước ngoài. Vì vậy, khả năng hòa nhập trong công việc và tự bảo vệ khi làm việc ở nước ngoài của người lao động còn nhiều bất cập. Một bộ phận người lao động có ý thức kỷ luật kém, không chấp hành quy định pháp luật, thiếu tôn trọng phong tục, tập quán của nước sở tại.

- Người lao động còn gặp khó khăn trong việc tiếp cận thông tin về thị trường, văn hóa, phong tục tập quán và các quy định pháp luật của các nước tiếp nhận và pháp luật có liên quan của Việt Nam, đặc biệt là lao động ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa.

- Hầu hết nội dung chương trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho NLD trước khi đi làm việc ở nước ngoài, chỉ phù hợp cho lao động làm việc trên bờ. Mặc dù hướng dẫn thực hiện kèm theo Quyết định số 18/2007/QĐ-BLĐTBXH ngày 18/7/2007 ghi rõ "Chương trình và tài liệu đối với sỹ quan, thủy thủ làm việc trên tàu vận tải biển thực hiện theo quy định của Bộ Giao thông vận tải", nhưng khi bị thanh tra, kiểm tra, DN vẫn bị ghi lỗi khi không thực hiện theo 74 tiết (trong đó có 16 tiết thực hành), trong khi để có đủ điều kiện làm việc trên tàu, thuyền viên đã được đào tạo kiến thức hàng hải trong các trường Hàng hải; được học bổ sung các chứng chỉ chuyên môn theo từng chức danh tại các Trung tâm huấn luyện thuyền viên.

c. Đề xuất, kiến nghị

- rà soát, sửa đổi và bổ sung các quy định về cung cấp thông tin, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài theo hướng tăng cường sự tham gia của các tổ chức xã hội, các cơ quan lao động địa phương trong việc tuyên truyền, cung cấp thông tin cho người lao động tại địa bàn.

- Ngoài quy định về việc tổ chức bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc ở nước ngoài, cần quy định cụ thể hơn trách nhiệm của người lao động khi tham gia các khóa bồi dưỡng kiến thức cần thiết.

Giáo trình bồi dưỡng kiến thức cần thiết thiên nhiều về lý thuyết, cần bổ sung phần giảng về các kỹ năng, tình huống thực tế, kỹ năng ứng xử cho người lao động.

CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG SAU KHI VỀ NƯỚC

1. Mặt được

Chủ trương hỗ trợ việc làm, khuyến khích tạo việc làm cho những lao động về nước sau thời gian làm việc ở nước ngoài đã được Luật hóa.

Một vài địa phương đã tổ chức tư vấn giới thiệu việc làm cho lao động sau khi về nước thông qua sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm. Nhờ đó, nhiều người lao động đã tìm được việc làm phù hợp, phát huy được tiềm năng tích lũy được khi làm việc ở nước ngoài. Theo báo cáo, các doanh nghiệp đã thực hiện hỗ trợ giới thiệu việc làm cho người lao động sau khi về nước, làm việc với các tổ chức tại Việt Nam, liên kết với các Trung tâm giới thiệu việc làm để tìm kiếm cơ hội việc làm cho TTS sau về nước tại các khu công nghiệp, các công ty có vốn đầu tư nước ngoài; có chính sách giảm phí cho các lao động hoàn thành hợp

đồng và mong muốn đăng ký tham gia đơn hàng/thị trường khác.

2. Mặt hạn chế

- Các quy định của Luật số 72 về nội dung này còn mang tính hình thức, khả năng thực thi không cao và đến nay vẫn chưa có hướng dẫn thực hiện hỗ trợ việc làm, chưa có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện để người lao động và gia đình họ đầu tư sản xuất, kinh doanh, sử dụng hiệu quả thu nhập có được khi làm việc ở nước ngoài của người lao động.

Mặc dù Luật số 72 đã quy định 2 Điều về hỗ trợ việc làm và khuyến khích tạo việc làm đối với lao động sau khi về nước, song thực tế giám sát tại địa phương và Bộ, ngành cho thấy, hầu hết các địa phương không nắm được số lượng lao động về nước (cả lao động hoàn thành hợp đồng và lao động về trước hạn), do đó không triển khai được chính sách hỗ trợ đáng kể gì đối với nhóm đối tượng này, chưa hướng dẫn người lao động và gia đình họ sử dụng hiệu quả nguồn thu từ hoạt động đi làm việc ở nước ngoài, chỉ một số ít người lao động được tạo điều kiện, phát huy thực sự những kinh nghiệm, tích lũy trong quá trình đi lao động ở nước ngoài khi về nước, phần lớn, người lao động tự tìm việc làm, tạo việc làm. Đây là vấn đề được đánh giá còn yếu nhất hiện nay trong tổ chức, thực hiện chính sách pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Báo cáo tổng kết Luật của các doanh nghiệp cũng chỉ ra rằng chưa tận dụng được tiềm năng của nguồn lao động về nước, gây lãng phí cho toàn xã hội, nhất là trong khi có nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đang hoạt động tại Việt Nam có nhu cầu lớn đối với nguồn lao động này nhưng không tuyển dụng được; nhiều lao động đi làm việc ở nước ngoài về nước bị thất nghiệp, không tìm

được việc làm phù hợp, tâm lý không muốn làm vì thu nhập không cao, không muốn xa nhà, không áp dụng được kỹ năng, kinh nghiệm đã học được từ nước ngoài. Người lao động khi trở về chưa thực sự hòa nhập với xã hội, chưa có thông tin kịp thời để có thể tìm kiếm việc làm mới phù hợp; lao động khi vừa mới về nước thường kỳ vọng một mức lương quá cao so với mặt bằng lương ở Việt Nam.

3. Đề xuất, kiến nghị

Sửa đổi các quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và khuyến khích tạo việc làm cho người lao động sau khi về nước theo hướng cụ thể hơn, quy định rõ trách nhiệm cụ thể của từng cấp, từng cơ quan; chính sách khuyến khích với những doanh nghiệp tuyển dụng sau khi người lao động về nước; nguồn kinh phí tạo việc làm cho người lao động; chính sách cho người lao động vay vốn để tự tạo việc làm, khởi sự doanh nghiệp v.v... bao gồm: (1) Xây dựng phần mềm quản lý, kết nối cho người lao động sau khi hết hạn hợp đồng; (2) Tái ký hợp đồng với những lao động có nhu cầu tiếp tục đi làm việc ở nước ngoài; (3) Có sự tham gia của Sở LĐ-TBXH các tỉnh để giới thiệu lao động với các đối tác có nhu cầu tuyển dụng trên địa bàn tỉnh; (4) Ký kết hợp đồng liên kết, giới thiệu lao động về nước với những tổ chức, trung tâm dịch vụ việc làm, các doanh nghiệp sản xuất trong nước; (5) Giới thiệu nguồn lao động này cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; (6) Tận dụng tốt những kinh nghiệm, kỹ năng, trình độ ngoại ngữ của lao động trở về thay vì chỉ quy định chung chung như luật hiện hành; hỗ trợ kinh phí cho doanh nghiệp tổ chức đào tạo nâng cao trình độ cho các lao động theo nhu cầu của doanh nghiệp. □

Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo DOLAB

TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG TIẾP NHẬN LĐ VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI trong 03 tháng đầu năm 2019

MINH TÂM

Theo thống kê chưa đầy đủ của Cục quản lý lao động ngoài nước, trong Quý I năm 2019 có 32.343 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, tăng 20,96% so với Quý I năm 2018. Riêng trong tháng 3, các doanh nghiệp đã cung ứng được 13.966 lao động, tăng 66,30% so với tháng 03 cùng kỳ năm trước.

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

1. Thị trường khu vực Đông Bắc Á

Số lao động đi làm việc tại khu vực Đông Bắc Á là 31.074 người, chiếm tỷ trọng 96,07% tổng số đưa đi, tăng 22,62% số lượng lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó:

Lao động đi làm việc tại Đài Loan là: 10.976 người giảm 14,71% so với cùng kỳ năm trước, chiếm 35,32% số lao động đưa đi trong khu vực này và chiếm 33,94 % so với tổng số lao động đưa đi trong Quý 1 năm 2019, bình quân thị trường này mỗi tháng tiếp nhận 3.658 người. Riêng tháng 03 Đài Loan tiếp nhận 5.807 người tăng 2,83 lần so với tháng 02 liền kề.

Lao động đưa đi tại thị trường Nhật Bản: 19.056 người, tăng 67,08% so với Quý I năm trước. Bình quân mỗi tháng đi được 6.352 người. Trong tháng 03 con số này là 7.141 người.

Lao động đi làm việc tại Hàn Quốc: là 977 người, bình quân mỗi tháng Hàn Quốc tiếp nhận 325 người. Quy mô tiếp nhận lao động Việt Nam tăng 44,74% so với cùng kỳ năm trước.

Lao động đi làm việc tại Macao: 44 người, bình quân mỗi tháng Macao tiếp nhận 15 người, giảm 29,03% so với cùng kỳ năm trước.

2. Thị trường khu vực Đông Nam Á

Có 216 lao động Việt Nam đi làm việc tại khu vực này, chiếm 0,66% tổng số lao động

đưa đi, giảm 22,85% quy mô lao động đưa đi so với cùng kỳ năm trước. Trong đó lao động sang làm việc Malaysia vẫn có quy mô tiếp nhận lớn nhất là 191 người, chiếm 88,42% số lao động đưa đi trong khu vực này và giảm 22,67% so với cùng kỳ năm trước. Bình quân mỗi tháng thị trường này tiếp nhận 64 lao động.

Thị trường Singapor tiếp nhận 15 lao động, giảm 54,54% so với Quý I năm 2018.

3. Thị trường các nước khu vực Trung Đông và Bắc Phi

Thị trường các nước khu vực Trung Đông tiếp nhận 390 lao động, chiếm 1,20% tổng số lao động đưa đi, giảm 26,55% so với số lao động đưa đi cùng kỳ năm trước. Trong Quý I các doanh nghiệp chỉ cung ứng lao động cho năm thị trường đó là: Ả Rập Xê-Út: 284 người, giảm 34,41% so với cùng kỳ năm trước, Qatar: 04 người và Cô Oét: 81 người tăng 28,57% lần so với cùng kỳ năm trước, UAE 1 người và Ô Man 20 người.

Số lao động đi làm việc tại các nước Bắc Phi là 205 người, chiếm 0,63% tổng số lao động đưa đi, tăng giảm 41,59% so với Quý I năm 2018. Trong đó, duy nhất có thị trường Algieri tiếp nhận 205 lao động.

4. Thị trường khu vực Châu Âu

Lao động đi làm việc tại khu vực Châu Âu là 436 người, chiếm 1,35% tổng số lao động đưa đi. Trong đó thị trường CH Síp tiếp nhận 12 người, Rumania: 358 người, Bungari: 07 người, Hungari: 19 người, Belarut: 02 người và Ba Lan: 50 người. Hiện số lao động này có việc làm ổn định và thu nhập tốt.

(Xem tiếp trang 21)

CHÍNH SÁCH CỦA NHẬT BẢN VỀ VIỆC TIẾP NHẬN NLD NƯỚC NGOÀI VỚI TƯ CÁCH “KỸ NĂNG ĐẶC BIỆT”

I. KHÁI QUÁT

Nhật Bản là một trong các thị trường có điều kiện việc làm và thu nhập tốt, được người lao động Việt Nam ưa thích. Tính đến nay, Việt Nam đã đưa được gần 200 nghìn lao động sang tu nghiệp và thực tập tại Nhật Bản. Số lượng thực tập sinh (TTS) hàng năm gia tăng nhanh chóng. Năm 2013, lần đầu tiên TTS được phái cử sang Nhật Bản vượt ngưỡng 10 nghìn người/năm, năm 2015 đạt trên 30 nghìn người, năm 2017 là trên 54 nghìn người. Năm 2018 sẽ phái cử trên 60.000 TTS. Tổng số TTS Việt Nam hiện đang thực tập tại Nhật Bản khoảng 126 nghìn người. Việt Nam vượt qua Trung Quốc trở thành nước có số lượng phái cử hàng năm và số TTS đang thực tập tại Nhật Bản đông nhất trong số 15 quốc gia phái cử.

Bên cạnh nhu cầu tiếp nhận TTS các ngành nghề vốn có, ngày 29/9/2017 phía Nhật Bản đã công bố chính thức Quyết định bổ sung ngành nghề Hộ lý vào danh mục các ngành nghề được thực tập kỹ năng 3 năm tại Nhật Bản. Việc Nhật Bản mở rộng tiếp nhận ngành nghề TTS hộ lý là cơ hội tạo thêm việc làm cho lao động Việt Nam. Tuy nhiên, đây cũng là công việc tiềm ẩn nhiều rủi ro, thách thức bởi công việc vất vả, mang tính đặc thù, áp lực công việc lớn cũng như đòi hỏi khả năng ngoại ngữ cao hơn các ngành nghề khác nên việc triển khai cần thận trọng để giữ vững ổn định và phát triển thị trường Nhật Bản.

Ngày 27/7/2018, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã đàm phán và ký kết với Bộ Y tế - Lao động và Phúc lợi xã hội Nhật Bản Bản ghi nhớ (MOC) trong lĩnh vực phái cử và

tiếp nhận TTS hộ lý. Hiện ta đang triển khai thí điểm với 13 doanh nghiệp có Hợp đồng ký với đoàn thể của Nhật Bản có các điều kiện tốt, có cơ sở vật chất đào tạo và đội ngũ cán bộ chuyên trách về Nhật Bản có chất lượng, tổ chức tuyển chọn, đào tạo miễn phí tiếng Nhật cho TTS. Bước đầu, các doanh nghiệp tham gia thí điểm đã thực hiện đào tạo tiếng Nhật cho TTS đáp ứng được yêu cầu.

II. CHÍNH SÁCH MỚI

Ngày 8/12/2018, Quốc hội Nhật Bản đã thông qua Luật Quản lý xuất nhập cảnh sửa đổi, trong đó có nội dung quy định về tư cách lưu trú mới là “kỹ năng đặc biệt”. Theo đó, cơ chế tiếp nhận mới sẽ bắt đầu triển khai từ tháng 4/2019.

Về cơ chế tiếp nhận nhân lực nước ngoài theo tư cách “kỹ năng đặc biệt” hiện đang được Quốc hội Nhật Bản xem xét theo phương hướng như sau:

Trường hợp có kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết đủ để đáp ứng công việc được gọi là “kỹ năng đặc biệt số 1”; trường hợp đã thi đỗ kỳ thi được xác định là có tính chuyên môn cao và có thể đáp ứng công việc đòi hỏi kỹ năng điều luyện hơn được cấp tư cách “kỹ năng đặc biệt số 2”. Với tư cách “kỹ năng đặc biệt số 1”, giới hạn thời gian làm việc là 5 năm và không được bảo lãnh gia đình. Tuy nhiên, với tư cách “kỹ năng đặc biệt số 2”, người lao động có thể ở lại làm việc lâu dài và bảo lãnh gia đình cùng sang sinh sống và làm việc tại Nhật Bản.

- **Lĩnh vực tiếp nhận:** hiện đang xem xét 14 ngành nghề sau: xây dựng, đóng tàu/công nghiệp tàu thủy, nông nghiệp, hộ lý, lưu trú,

sản xuất thực phẩm/đồ uống, nhà hàng, ngư nghiệp, vệ sinh tòa nhà, công nghiệp rèn đúc, công nghiệp điện/điện tử/thông tin, bảo dưỡng/ sửa chữa ô tô và hàng không.

- Đối tượng tiếp nhận:

+ Từ 18 tuổi trở lên;

+ Tiêu chuẩn kỹ năng: có kiến thức và kinh nghiệm cần thiết để có thể làm việc ngay trong lĩnh vực tiếp nhận, xác nhận bằng kỳ thi do Bộ ngành chủ quản quy định;

+ Tiêu chuẩn năng lực tiếng Nhật: có thể giao tiếp thông thường, về cơ bản có năng lực tiếng Nhật đủ cho sinh hoạt hàng ngày, xác nhận bằng kỳ thi nhằm đánh giá năng lực cần thiết cho mỗi lĩnh vực tiếp nhận.

- Thực hiện kỳ thi đánh giá kỹ năng và năng lực tiếng Nhật: Chủ thể thực hiện kỳ thi là đoàn thể ngành của lĩnh vực tiếp nhận và Quỹ Giao lưu quốc tế Nhật Bản (đối với kỳ thi tiếng Nhật). Tuy nhiên, hiện đang xem xét quyết định kỳ thi đánh giá kỹ năng và năng lực tiếng Nhật của người lao động theo từng lĩnh vực tiếp nhận sẽ được thực hiện ở Nhật Bản hay nước phái cử.

- Mức lương: Mức lương của lao động người nước ngoài tối thiểu bằng mức lương của người lao động Nhật ở cùng vị trí và được ghi rõ trong hợp đồng ký kết với người lao động đó.

- Chuyển việc: Cho phép chuyển việc trong lĩnh vực đã đề cập khi làm thủ tục nhập cảnh và đăng ký tư cách lưu trú (tuy nhiên cần có báo cáo và làm các thủ tục cần thiết khi chuyển việc)

- Tiêu chuẩn đơn vị tiếp nhận: Ngoài các quy định về tuân thủ pháp luật về quan hệ lao động, bảo hiểm xã hội và cơ chế hỗ trợ lao động người nước ngoài, các cơ quan tiếp nhận cần đáp ứng những tiêu chuẩn nhất định để đảm bảo không có quá nhiều lao động bỏ trốn, không tiếp nhận lao động nước

ngoài có kỹ năng đặc biệt thông qua sự giới thiệu của công ty phái cử hoặc công ty môi giới đã thu hoặc có ý định thu tiền ký quỹ từ bản thân người lao động nước ngoài có kỹ năng đặc biệt hoặc từ thân nhân của họ nhằm loại bỏ những công ty môi giới thiếu đạo đức.

III. VAI TRÒ CỦA CƠ QUAN QUẢN LÝ VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

Nếu cơ chế tiếp nhận mới của Nhật Bản được thông qua sẽ là điều kiện thuận lợi phát triển hơn nữa quan hệ hợp tác lao động giữa hai nước. Nhằm giữ vững ổn định và phát triển thị trường lao động Nhật Bản trong bối cảnh phía Bạn đang xem xét cơ chế tiếp nhận mới, các cơ quan chức năng có liên quan của Việt Nam cần kịp thời nghiên cứu, đề xuất về các nội dung sau:

(i) Nghiên cứu hướng đàm phán, ký kết Hiệp định hợp tác giữa hai chính phủ trong lĩnh vực phái cử và tiếp nhận nhân lực với tư cách “kỹ năng đặc biệt” nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích cần thiết cho người lao động.

(ii) Nghiên cứu, xây dựng các chính sách, cơ chế phái cử phù hợp với chính sách tiếp nhận mới của phía Bạn nhằm đảm bảo quá trình phái cử và tiếp nhận được tiến hành thuận lợi và chặt chẽ; cần quy định rõ về việc không thu tiền ký quỹ từ người lao động để loại bỏ những công ty phái cử, môi giới kém chất lượng.

(iii) Chú trọng công tác đào tạo chất lượng tay nghề, kỹ năng và ngoại ngữ cho người lao động trước khi sang làm việc.

(iv) Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền, nâng cao nhận thức của chính người lao động về việc trau dồi kiến thức chuyên môn, năng lực tiếng Nhật để đáp ứng yêu cầu của các cơ quan tiếp nhận, tạo sức cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động quốc tế. □

Nguồn: Trang DOLAB

Xuất khẩu lao động năm 2019: HỨA HẸN NHIỀU NIỀM VUI MỚI

NGUYỄN MUỘI

Một năm phấn khởi với xuất khẩu lao động trong tỉnh vượt chỉ tiêu đề ra và bên cạnh Hoài Ân, địa phương luôn dẫn đầu phong trào là sự bật lên của các địa phương mới như: Hoài Nhơn, Phù Mỹ... Và vui hơn khi ngay từ đầu năm 2019, phong trào xuất khẩu lao động đã có nhiều tín hiệu tích cực.

2018 được xem là một năm thành công đối với xuất khẩu lao động Bình Định khi có đến 605 lao động xuất cảnh đi làm việc theo hợp đồng tại nước ngoài. Đáng nói, 470/605 lao động tham gia làm việc tại Nhật Bản, vốn là thị trường nghiêm ngặt, đòi hỏi cao, nhưng lại giúp người lao động có việc làm ổn định, thu nhập cao, học tập được kỹ luật, kỹ năng sản xuất, kinh doanh tiên tiến.



Người lao động ứng tuyển đơn hàng thị công điện nước tại phiên phỏng vấn đầu tiên của năm 2019.

MỘT NĂM PHẤN KHỞI

Quyết định số 30/2017/QĐ-UBND về chính sách hỗ trợ cho người lao động trong tỉnh đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng giai đoạn 2017 - 2020 tiếp tục mang đến niềm vui, hy vọng cho người có nguyện vọng xuất khẩu lao động thuộc hộ nghèo, bộ đội

xuất ngũ, các đối tượng khác... Cùng với chính sách của Trung ương, việc mở rộng đối tượng, chính sách vay vốn, chính sách hỗ trợ của Quyết định số 30 đã mở ra nhiều cơ hội cho lao động đi làm việc ở nước ngoài. Thông tin từ Sở LĐ-TB&XH, trong năm 2018, tỉnh đã hỗ trợ chi phí học ngoại ngữ, chi phí làm thủ tục cho 52 lao động thuộc diện đối tượng chính sách của Trung ương với tổng số tiền hơn 481 triệu đồng; 100 đối tượng thuộc diện chính sách của tỉnh với tổng số tiền 340 triệu đồng. Ngân hàng CSXH tỉnh đã hỗ trợ 342 người lao động vay vốn xuất khẩu lao động với tổng số tiền 26,83 tỉ đồng; riêng vay vốn theo Quyết định 30 là 332 người với số tiền 23,6 tỉ đồng.

Các trung tâm dịch vụ việc làm trên địa bàn tỉnh cũng tích cực tạo nguồn, cung ứng lao động cho các DN có chức năng đưa lao động đi làm việc tại nước ngoài. Đơn cử như Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh, năm 2018 đã thu hút 783 lao động đăng ký xuất khẩu lao động; giới thiệu cho các DN 434 người. Kết quả, đã có 276 lao động vượt qua vòng phỏng vấn; 167 lao động xuất cảnh đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Bà Chế Thị Lan (48 tuổi, ở xã Ân Đức, huyện Hoài Ân) có con tham gia xuất khẩu lao động chia sẻ: "Con tôi được chủ DN khó tính tuyển dụng, tôi thấy rất vui. Từ Nhật Bản, cháu cũng thường xuyên liên lạc về, kể về cuộc sống sinh hoạt bên đó. Cháu bảo môi trường làm việc quy củ và nghiêm khắc nhưng cháu thấy vui vì học được nhiều điều hay. Tôi mừng vì cháu đã trưởng thành hơn".

KHỞI SẮC PHIÊN ĐẦU NĂM

Chiều 14.1, phiên phỏng vấn trực tiếp đầu tiên trong năm 2019 giữa chủ sử dụng lao động Nhật Bản và người lao động đã diễn ra tại Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh. Ông Lê

Văn Nghinh, Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh - đơn vị phối hợp Công ty CP Xuất khẩu lao động và Thương mại dịch vụ Biển Đông tổ chức đưa DN Nhật Bản về tuyển dụng trực tiếp tại Bình Định - cho biết: "Chúng tôi làm như thế để giảm chi phí đi lại, ăn ở cho người lao động khi không phải vào tận TP. Hồ Chí Minh để phỏng vấn. Cũng qua những phiên phỏng vấn ngay tại tỉnh, niềm tin của người lao động với Trung tâm tăng lên, hỗ trợ cho công tác tạo nguồn, góp phần thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động của tỉnh".

Đơn hàng tuyển dụng lần này thuộc lĩnh vực thi công điện nước tại các công trình trên địa bàn TP Osaka. Với mức lương cơ bản là 160 ngàn yên/tháng (tương đương 32 triệu đồng/tháng), nhiều lao động kỳ vọng được trúng tuyển để đạt mục tiêu thay đổi kinh tế gia đình, tích lũy vốn để lập nghiệp sau khi hết thời gian làm việc.

Bày tỏ sự hài lòng trước sự hỗ trợ của Bình Định về số lượng lao động, công tác chuẩn bị cho đợt phỏng vấn lần này, ông Hasegawa Hiroshi, Tổng giám đốc Công ty Kousen, cho biết: "Tôi rất ngạc nhiên về tinh thần phấn đấu cho tương lai, vì những điều tốt đẹp hơn cho gia đình của lao động Việt Nam, lao động Bình Định. Tinh thần đáng quý này sẽ trở thành động lực để lao động Bình Định làm việc, học tập chăm chỉ ở nước ngoài. Đợt này, chúng tôi chọn ra 12 lao động trong số 27 lao động ứng tuyển; trong đó, có 2 lao động dự bị, sẽ thay thế các lao động được tuyển chính thức nếu họ không nghiêm túc học tập, đáp ứng các yêu cầu".

Ông Kiều Hoàng Long, Phó Giám đốc Công ty CP Xuất khẩu lao động và Thương mại dịch vụ Biển Đông, nhắn gửi với các lao động trúng tuyển: "Các bạn cần tập trung vào 2 điểm lớn: kỷ luật và sức khỏe. Điểm yếu của lao động Việt Nam là rất dễ vi phạm quy định, đi lệch các yêu cầu trong sản xuất nếu không có người hướng dẫn, giám sát. Phải có sức khỏe thì mới làm việc, phấn đấu đạt được thu nhập như mình muốn, mới có thể học, nâng cao trình độ tiếng Nhật".



Sinh viên Trường CĐ Kỹ thuật công nghệ Quy Nhơn chăm chỉ với những tiết học đầu tiên về tiếng Nhật.

TRƯỜNG NGHỀ VÀO CUỘC

Thêm một tín hiệu vui từ đầu 2019 khi công tác xuất khẩu lao động có sự tham gia của Trường CĐ Kỹ thuật công nghệ Quy Nhơn. Ngày 7.1, 2 lớp đào tạo tiếng Nhật miễn phí đã được khai giảng với 80 học viên. Phần lớn các học viên là sinh viên sẽ tốt nghiệp vào giữa năm 2019. Lớp tiếng Nhật này được triển khai dựa trên ký kết hợp tác giữa trường và Nghiệp đoàn YODOGAWA (Nhật Bản), Trung tâm Phát triển việc làm phía Nam (Hiteco).

Ông Phạm Văn Tường, Phó Hiệu trưởng Trường CĐ Kỹ thuật công nghệ Quy Nhơn, lý giải: "Cam kết việc làm, đầu ra cho sinh viên là một trong những nội dung của trường nghề chất lượng cao. Nhiều đơn vị đã đặt vấn đề tuyển dụng, xuất khẩu lao động với trường nhưng đều không hiệu quả bởi sinh viên không có thời gian để tìm hiểu, tin tưởng và mạnh dạn lựa chọn. Lần này, DN không đặt mục tiêu tuyển dụng lên hàng đầu, mà sẵn sàng phối hợp với trường tạo cơ hội học tiếng Nhật, tiếp cận với văn hóa, lối làm việc của DN Nhật Bản cho sinh viên, giúp các em có quyết định đúng đắn. Chúng tôi tin đây là bước đi bền vững, phù hợp với sinh viên của trường".

Chưa thể nói gì nhiều vào thời điểm này, song sự hào hứng, cố gắng của các sinh viên với tiếng Nhật trong những tiết học đầu tiên về bảng chữ cái tiếng Nhật cho chúng tôi một niềm tin về một thế hệ lao động trẻ dạn dĩ với con đường lao động tại các nước tiên tiến, phát triển như Nhật Bản. □

Cảnh báo các vấn đề của TTS và du học sinh tại Nhật Bản

Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam đã phối hợp với Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan liên quan tổ chức Hội thảo cung cấp thông tin về thực tập sinh và du học sinh Việt Nam tại Nhật vào cuối tháng 1 năm 2019. Tại Hội thảo các lưu ý đặc biệt đã được nêu ra về điều kiện và tư cách lưu trú để làm việc và học tập ở Nhật Bản một cách hợp pháp.

CÁC VẤN ĐỀ XẤY RA TẠI NHẬT BẢN

Hiện nay, có khoảng 300.000 người Việt Nam đang lưu trú tại Nhật Bản. Trong những năm gần đây, tình trạng thực tập sinh bỏ trốn và du học lao động bất hợp pháp tại Nhật. Việt Nam đứng đầu trong số vụ tội phạm người nước ngoài và số thực tập sinh nước ngoài bỏ trốn tại Nhật. Nguyên nhân xảy ra tình trạng trên là do một số công ty phái cử và công ty tư vấn du học lừa gạt người Việt Nam để thu phí môi giới cao, quảng cáo sai sự thật về các chương trình vừa học vừa làm thu nhập cao. Điều này dẫn tới tình trạng nhiều người mang gánh nặng kinh tế khi ra đi và dễ bỏ trốn, phạm tội tại Nhật Bản.

Cũng có những doanh nghiệp Nhật Bản không thực hiện đúng Luật Lao động đối với thực tập sinh như: không trả lương làm thêm cho người lao động và có những công ty môi giới dụ dỗ người lao động ra ngoài làm thêm được trả lương cao và để người lao động bỏ trốn.

Theo khuyến cáo của Đại sứ quán Nhật Bản tại Việt Nam, có rất nhiều trường hợp du học sinh Việt Nam sang Nhật Bản không vì mục đích học tập mà vì mục đích kiếm tiền (du học trả hình), đây là hình thức phổ biến mà các du học sinh thường bị các công ty môi giới đưa ra

để dụ dỗ người lao động như: vừa đi học vừa đi làm sẽ kiếm được nhiều tiền, hay sẽ thu xếp để được sang Nhật sớm và bố trí công việc ổn định và phải đóng một khoản phí môi giới cao. Trên thực tế các em không thể vừa đảm bảo thời gian học ở trường lại vừa phải làm việc vào ban đêm, vì vậy thường là nghỉ học và đi làm các công việc không chính thức và không có hợp đồng lao động hợp pháp, hơn nữa các công việc dịch vụ đó cũng chỉ có thu nhập thấp, chỉ đủ để trang trải một phần chi phí sinh hoạt cho các du học sinh và các em không thể trả hết nợ.

THẾ NÀO LÀ LƯU TRÚ VÀ LÀM VIỆC HỢP PHÁP

1. *Thực tập kỹ năng*: Tư cách lưu trú cho phép vừa làm việc ở doanh nghiệp vừa tiếp thu kỹ năng, thời gian lưu trú dài nhất là 5 năm.

2. *Kỹ sư hay các ngành nghề có trình độ chuyên môn cao*:

- Cần được doanh nghiệp Nhật Bản tuyển dụng;

- Tốt nghiệp Đại học đúng chuyên ngành cần ứng tuyển và 3 năm kinh nghiệm thực tế.

3. *Kỹ năng đặc biệt (bắt đầu áp dụng từ tháng 4/2019)*:

- Tiếp nhận những người đã hoàn thành 3 năm thực tập kỹ năng hoặc những người thi đỗ kỳ thi năng lực tiếng Nhật và kỳ thi đánh giá kỹ năng tương đương 3 năm thực tập kỹ năng;

- Thời gian lưu trú tối đa 5 năm.

4. *Du học*:

- Tư cách lưu trú nhằm mục đích du học không cho phép làm việc (riêng đối với trường hợp được cấp Giấy phép làm thêm ngoài giờ học thì chỉ được làm thêm 28 giờ/tuần)

• Tư cách lưu trú là Du học sinh không được phép chuyển đổi sang hình thức thực tập sinh kỹ năng.

Lưu ý đối với thực tập sinh kỹ năng

1. Chi phí trước khi đi:

• Theo quy định của Bộ LĐTBXH, các chi phí mà thực tập sinh kỹ năng phải trả cho Công ty phải cử bao gồm: phí dịch vụ không quá 3600 USD/hợp đồng 3 năm và phí đào tạo không quá 5.900.000 đồng. Khi đóng các khoản chi phí này cần yêu cầu Công ty phải cử làm hợp đồng và có phiếu thu có đóng dấu của công ty.

• Pháp luật Nhật Bản nghiêm cấm việc thu tiền ký quỹ và tiền phạt vi phạm hợp đồng. Đồng thời không cho phép trung gian, môi giới thu phí môi giới của thực tập sinh.

(2) *Cần học tiếng Nhật*: tất cả các thực tập sinh đều phải học tiếng Nhật trước và sau khi sang Nhật Bản, tiếng Nhật vô cùng quan trọng đối với thực tập sinh trong quá trình sinh hoạt và làm việc tại Nhật Bản.

Những giấy tờ cần thiết để nhập cảnh làm việc tại Nhật Bản

• *Hộ chiếu*.

• *Giấy chứng nhận tư cách lưu trú*: Giấy chứng nhận tư cách lưu trú được cơ quan chức năng của Nhật cấp trước khi cấp visa nhập cảnh, Công ty tiếp nhận thực tập sinh hoặc Trường tiếp nhận du học sinh của Nhật Bản phải làm thủ tục xin cấp Giấy chứng nhận tư cách lưu trú.

• *Visa*: phải được cấp visa dài hạn có thời hạn trên 90 ngày, nếu chỉ là visa du lịch có thời hạn dưới 90 ngày sẽ không được phép làm việc tại Nhật, visa du lịch sẽ không thể chuyển đổi thành visa lao động tại Nhật Bản.

Khuyến cáo với những người có nhu cầu du học và làm việc tại Nhật

• Không sang Nhật Bản làm việc và học tập thông qua các Công ty phải cử không có giấy phép của các cơ quan chức năng.

• Không chi trả chi phí trước khi đi cao hơn quy định.

• Không đi du học vì mục đích đi làm việc để kiếm tiền. □

TỔNG QUAN THỊ TRƯỜNG TIẾP NHẬN LAO ĐỘNG VN...

(Tiếp theo trang 15)

5. Thị trường khu vực khác

Tiếp nhận 22 người, chiếm 0,09% tổng số lao động đưa đi, trong đó Hoa kỳ tiếp nhận 08 người, Úc 1 người...

Số liệu thống kê cũng cho biết lao động nữ đưa đi là 11.204 người, chiếm 34,64% tổng số lao động đưa đi.

Nếu trong Quý I có 24 thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam (tăng 3 thị trường so với Quý 1 năm 2018), thì chỉ có 3 thị trường tiếp nhận với quy mô từ 500 lao động trở lên bao gồm thị trường: Đài Loan, Nhật Bản và Hàn Quốc.

Tóm lại, trong Quý I năm 2019, thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam xếp theo thứ tự thị phần từ cao xuống thấp như sau: Đông Bắc Á, Khu vực Châu Âu, Trung Đông, Đông Nam Á, Bắc phi và khu vực khác. Thị phần lao động lớn nhất tập trung vào các nước (lãnh thổ) thuộc

khu vực Đông Bắc Á. Xu hướng trong các tháng tới các thị trường này vẫn tiếp tục có nhu cầu lớn tiếp nhận lao động VN, đặc biệt là hai thị trường Đài Loan và Nhật Bản – Đây là hai thị trường hiện tiếp nhận lao động VN với quy mô lớn nhất, chiếm gần 97% tổng số lao động đi trong ba tháng qua. Đặc biệt so với quý 1 cùng kỳ năm trước thì quy mô cung ứng lao động sang Nhật Bản có sự gia tăng cao hơn quy mô lao động VN sang thị trường Đài Loan.

Khu vực các nước Châu Âu có thị phần gia tăng và sự suy giảm quy mô lao động sang thị trường một số nước tại khu vực Trung Đông (UAE, Qatar) - là một thực trạng cần được nghiên cứu, đánh giá để có những điều chỉnh phù hợp hơn trong thời gian tới với định hướng gia tăng hơn lao động cung ứng vào các thị trường này. □

Quảng Nam: XÚC TIẾN XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG

Ngày 26/02/2019, UBND Tỉnh Quảng Nam đã tổ chức Hội nghị xúc tiến công tác XKLD năm 2019. Ông Lê Văn Thanh, tỉnh Ủy viên, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Nam chủ trì hội nghị.

Thành phần tham dự hội nghị gồm có: Đại diện Sở LĐTBXH, Sở Tài chính, Tư pháp, Ngoại vụ, Y tế của tỉnh Quảng Nam, đại diện UBND các huyện, thị xã, thành phố của Quảng Nam, về phía Bộ LĐTBXH có ông Phạm Viêt Hương, Phó Cục trưởng Cục Quản lý lao động ngoài nước. Ngoài ra còn có các tổ chức, doanh nghiệp tham gia đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài gồm IM Japan, Trung tâm lao động ngoài nước và đại diện của hơn 20 doanh nghiệp XKLD đang thực hiện tuyển dụng lao động Quảng Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Mục tiêu chính của hội nghị là nhằm đánh giá kết quả công tác XKLD giai đoạn 2016-2018 và bàn kế hoạch, chỉ tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện đẩy mạnh hơn nữa công tác XKLD giai đoạn 2019-2021. Theo đánh giá của Lãnh đạo Tỉnh cho thấy những năm vừa qua Tỉnh đã đặc biệt quan tâm chỉ đạo công tác đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài và bước đầu đã có kết quả đáng ghi nhận như giai đoạn 2016-2018 cả tỉnh đã có 2.340 lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó số lao động đi tăng đều hàng năm (tăng 140-150%/năm). Tiêu biểu là một số huyện vượt trội như Thăng Bình, Quế Sơn, Đại Lộc về số lượng lao động đi lớn và chất lượng lao động được nâng lên rõ rệt khi đáp ứng được yêu cầu khắt khe của thị trường Nhật Bản. Hiện trên toàn Tỉnh Quảng Nam có khoảng 2500 người đang làm việc ở nước ngoài, tập trung phần lớn ở Nhật bản và Hàn Quốc. Ước tính mỗi năm người lao động gửi về trên 500 tỷ đồng, góp phần tích

cực nâng cao chất lượng cuộc sống gia đình và phát triển kinh tế, xã hội địa phương.

Giai đoạn 2019-2021, Quảng Nam đặt mục tiêu đưa trên 4.500 lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó chủ yếu đi làm việc ở Nhật Bản (trên 85%). Để đạt được mục tiêu, UBND tỉnh đã đề ra một số giải pháp chính như đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền, tư vấn tuyển dụng lao động, tăng cường đào tạo nghề cho người lao động để tạo nguồn cung lao động có chất lượng cho XKLD, nâng cao hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm Quảng Nam, ban hành chính sách hỗ trợ cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Tại hội nghị, đồng chí Phó Giám đốc Sở LĐTBXH tỉnh đã giới thiệu Nghị quyết của HĐND tỉnh Quảng Nam về chính sách hỗ trợ người lao động tỉnh Quảng Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giai đoạn 2019-2021. Theo đó, người lao động của tỉnh đăng ký đi làm việc ở Hàn Quốc và Nhật Bản được vay tối đa 100 triệu đồng không cần có tài sản bảo đảm tiền vay, đi các thị trường khác thì mức vay tối đa là 50 triệu đồng. Đây là một chính sách hỗ trợ tài chính hiệu quả cho người lao động Quảng Nam, tạo điều kiện để họ đi làm việc ở nước ngoài tại các thị trường có mức thu nhập cao, điều kiện làm việc tốt. Như vậy, với sự quan tâm chỉ đạo sát sao của các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương, Quảng Nam đang nỗ lực hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu quả của việc làm ngoài nước dựa trên cơ sở tăng số lượng và chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động ngoài nước trong thời gian tới. □

Nguồn: Trang DOLAB

Thành công chỉ đến khi NHẬN NẠI VÀ ĐAM MÊ HỌC HỎI

Nhiều thanh niên chọn đi lao động Nhật Bản với lý do chính là để kiếm thật nhiều tiền, cho đến khi trở về nước không thể tìm kiếm được công việc, thậm chí trắng tay và phải bắt đầu lại mọi thứ. Nhưng đó không phải là tất cả, cũng có nhiều người Việt Nam trở về tiếp tục xây dựng sự nghiệp tại quê hương và thành công, mặc dù phải mất tới 5-10 năm nỗ lực mới được đền đáp. Dưới đây là một số chia sẻ của các bạn TTS đã về nước của Công ty Esuhai.

KIÊN TRÌ VỚI MỤC TIÊU ĐÃ ĐẶT

“Muốn có được thành công, bạn phải đặt hết tâm sức của mình vào việc học tập và tiếp thu kiến thức”, anh Nguyễn Ngọc Trung – Giám đốc Công ty cơ khí chính xác O.N Precision Việt Nam đã mở đầu buổi chia sẻ bằng lý giải một trong những lý do để thành công khi còn làm TTS kỹ năng tại Nhật Bản.

Với tư cách là một cựu TTS Esuhai và là “thế hệ đàn anh” của các bạn học viên chuẩn bị sang Nhật học tập và làm việc của Kaizen Yoshida School, anh Nguyễn Ngọc Trung cùng hai người em ruột là Nguyễn Ngọc Dũng và Nguyễn Ngọc Hiếu đã có những chia sẻ và truyền đạt kinh nghiệm hết sức quý giá, đầy chân thực.

Đều là những lao động xuất khẩu, giờ đây anh Trung, anh Hiếu đã trở thành giám đốc của công ty tại Việt Nam và anh Dũng đang là kỹ sư chủ chốt trong một công ty lớn tại Nhật Bản.

Đã có rất nhiều câu hỏi được đặt ra như “Gặp phải khó khăn nào khi ở Nhật?”, “Làm sao để vượt qua những giai đoạn nản chí?”, “Cách làm việc và học tập hiệu quả”... Hầu hết, các bạn học viên đều rất lo sợ khi vắng ở xứ người. Nhưng những kinh nghiệm từ người thật việc thật như anh em nhà Nguyễn Ngọc chính là bài học và là nguồn động lực vô cùng quý giá với các bạn trong việc chinh phục mục tiêu phía trước.

Anh Hiếu, hiện đang là giám đốc công ty TNHH V.N.T Việt Nam tâm đắc: “Khi còn trẻ, hãy

tập cách té đầu, vì chặng đường phía trước còn rất dài, chuyện té ngã là đương nhiên. Đừng sợ bất cứ điều gì, hãy theo đuổi đam mê, tập trung đầu tư vào bản thân để có một nền tảng tốt nhất”.

Đối với các anh, con đường chinh phục ước mơ không bao giờ là dễ dàng, ngoài việc kiên trì, nhẫn nại trong công việc, mỗi người đều phải dành rất nhiều thời gian để học tập và nắm lấy cơ hội phát triển. Mặc dù đều có cho mình một phương pháp học tập, rèn luyện riêng, nhưng tựu chung ai cũng mang trong mình niềm đam mê, chăm chỉ và ham học hỏi, sẵn sàng dành tất cả thời gian từ 10-12 tiếng mỗi ngày làm việc và học tập tiếng Nhật. Ấy vậy mà không chỉ mất 03 năm, mà đến 10 năm sau các anh mới có được những thành tựu như hôm nay.

CHĂM CHỈ, NỖ LỰC VÀ CHÂN THÀNH

“Hãy làm thử để biết mình có hợp hay không, nhưng khi đã quyết định chọn rồi thì đừng nói rằng bản thân chọn sai”, chia sẻ của ông Lê Long Sơn – Giám đốc Công ty Esuhai, Hiệu trưởng Kaizen Yoshida School – dành cho các bạn học viên.

Ông khẳng định, dù ở Nhật Bản hay bất cứ quốc gia nào, nếu bạn có sự chuẩn bị tốt về ngôn ngữ, tìm hiểu kỹ về văn hóa đồng thời chăm chỉ, nỗ lực và chân thành thì dù ở đâu bạn cũng sẽ tự xoay sở được. Với tâm huyết giúp các bạn trẻ dám mơ ước, sống có mục tiêu và nỗ lực rèn luyện để phát triển bản thân và sau là góp phần làm giàu cho đất nước. Ông Lê Long Sơn luôn dành thời gian cho những buổi định hướng (Oden) để giúp các học viên nhận định rõ hơn về những điều mà mình sắp làm và phải làm, để từ đó vạch ra kế hoạch, mục tiêu rõ ràng cho chính cuộc đời mình.

BIẾT NHẬN NẠI VÀ ĐAM MÊ HỌC HỎI

Với những bài học nhân văn của Giám đốc Lê Long Sơn cùng tấm gương thành công của anh em Nguyễn Ngọc, các bạn trẻ như được tiếp
(Xem tiếp trang 29)

Thị trường lao động Đài Loan

MINH CHÂU

I. KHÁI QUÁT

1. Thị trường lao động cổ xanh

Theo thống kê của cơ quan lao động Đài Loan, tính đến hết tháng 12-2018 tổng số lao động nước ngoài đang làm việc tại Đài Loan là 706.850 người, tăng 30.708 người so với cùng kỳ năm 2017. Trong đó, số lương lao động thuộc các ngành nghề chính so với cùng kỳ năm 2017, cụ thể: lao động ngành nghề sản xuất chế tạo là 432.014 người, tăng thêm 23.443 người; lao động ngành dịch vụ xã hội (giúp việc và chăm sóc người bệnh trong gia đình và trong các trung tâm dưỡng lão) là 258.097 người, tăng 7.940 người; lao động xây dựng là 4.104 người, giảm 1.110 người; lao động ngành nông, lâm, ngư nghiệp (thuyền viên tàu cá gần bờ) là 12.635 người, tăng 335 người. Như vậy, năm 2018 tổng lượng lao động nước ngoài tại Đài Loan tiếp tục gia tăng ở 03 lĩnh vực ngành nghề là sản xuất chế tạo, dịch vụ và thuyền viên trong đó tăng mạnh nhất trong lĩnh vực sản xuất chế tạo. Lao động xây dựng giảm nhẹ so với cùng kỳ năm 2017.

Tính theo quốc gia cung ứng lao động, tính đến hết tháng 12-2018, tổng số lao động Indonesia tại Đài Loan là 268.576 người, tăng 10.492 người so với cùng kỳ năm 2017; tổng số lao động Việt Nam là 223.300 người, tăng 15.205 người; tổng số lao động Philippine là 154.209 người, tăng 5.423 người và tổng số lao động Thái Lan là 60.764 người, giảm 412 người so với cùng kỳ năm 2017. Như vậy, năm 2018 lao động Việt Nam có số lượng tăng cao nhất, tiếp đến lao động Indonesia và Philippine. Lao động Việt Nam và Philippine tăng chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp, lao động Indonesia tăng trong lĩnh vực dịch vụ gia đình. Lao động Thái Lan giảm nhẹ so với cùng kỳ năm 2017.

Về thu nhập của người lao động: Thời gian qua, tình hình việc làm và thu nhập của người lao động nước ngoài làm việc tại Đài Loan khá ổn định, hầu hết các nhà máy, người lao động đều có thời gian làm việc tăng ca; chính sách tăng lương cơ bản của Đài Loan được thực hiện định kỳ hàng năm, tỷ giá Đài tệ tăng so với đồng đô la Mỹ, nên thu nhập bình quân của người lao động Việt Nam làm việc tại Đài Loan trong năm 2018 nhìn chung khá ổn định khoảng 650USD/người/tháng (sau khi trừ mọi chi phí). Như vậy, với tổng số khoảng gần 225.000 lao động Việt Nam đang làm việc tại Đài Loan, hàng tháng có thể gửi về nhà tổng số tiền 144 triệu USD và một năm khoảng 1,7 tỷ USD thu nhập từ tiền lương, tiền làm thêm giờ...

2. Thị trường lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật

Theo số liệu thống kê của các cơ quan lao động Đài Loan, tính đến hết tháng 12-2018, tổng số lao động nước ngoài đến từ 33 quốc gia và vùng lãnh thổ có trình độ chuyên môn lý thuật đang làm việc tại Đài Loan là 30.501 người, giảm 427 người, so với cùng kỳ năm 2017, trong đó lao động Nhật Bản có số lượng nhiều nhất: 7.754 người, giảm 163 người so với cùng kỳ năm 2017; lao động Hoa Kỳ đứng thứ hai: 3.862 người, giảm 991 người; Malaysia: 3.627 người, tăng 498 người; Hồng Kông: 1.309 người, tăng 219 người; Hàn Quốc: 1.232 người, tăng 27 người; Indonesia: 1.033 người, tăng 153 người; Anh: 860 người, giảm 131 người; Canada: 804 người, giảm 164 người...; Việt Nam: 747 người, tăng 127 người so với cùng kỳ năm 2017 và đứng thứ 12 trong tổng số 33 quốc gia và vùng lãnh thổ có lao động chuyên môn, kỹ thuật đang làm việc tại Đài Loan...

Về cơ cấu ngành nghề: lao động kỹ thuật trong lĩnh vực công nghiệp: 19.477 người, lao động làm việc trong lĩnh vực giảng dạy ngôn ngữ

tại các trung tâm giảng dạy tiếng nước ngoài: 4.437 người; cán bộ quản lý làm việc trong các dự án đầu tư nước ngoài hoặc của Hoa kiều là: 2.951 người; cán bộ triển khai hợp đồng giữa hai bên: 1.607 người; lĩnh vực tôn giáo, nghệ thuật biểu diễn: 1.953 người và huấn luyện viên, vận động viên thể thao: 76 người.

Trong tổng số 747 lao động kỹ thuật cao của Việt Nam đang làm việc tại Đài Loan có: 606 người làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, 95 người làm quản lý trong các dự án đầu tư nước ngoài của người nước ngoài hoặc của Hoa kiều người Việt, 38 người là cán bộ triển khai hợp đồng ký kết giữa hai bên, 8 người làm việc trong lĩnh vực tôn giáo, nghệ thuật biểu diễn.

II. TÌNH HÌNH CUNG ỨNG LAO ĐỘNG CỦA CÁC NƯỚC

INDONESIA

Tiếp tục dẫn đầu trong việc gia tăng số lượng lao động làm việc tại Đài Loan trong lĩnh vực lao động, ngành nghề dịch vụ, với tổng số có mặt tính đến hết tháng 12-2018 là 268.576 người (chiếm 38% thị phần), và tăng 10.492 người so với cùng kỳ năm 2017. Trong đó lao động làm việc trong ngành dịch vụ là 197.130 người, chiếm 76,37% thị phần ngành này, tăng 6.082 người; ngành sản xuất công nghiệp là 61.809 người, chiếm 14,3% thị trường, tăng 4.416 người; lao động ngành xây dựng là 556 người, chiếm 13,54%, giảm 588 người; thuyền viên gần bờ là 9.081 người, chiếm 71,87%, tăng 582 người. Như vậy, năm 2018 lao động Indonesia tăng tại 3 lĩnh vực ngành nghề dịch vụ, sản xuất công nghiệp và thuyền viên, giảm mạnh trong lĩnh vực xây dựng. Tuy nhiên lao động Indonesia vẫn chiếm thị phần chi phối ngành dịch vụ và thuyền viên.

PHILIPPIN

Tổng số lao động Philippine tại Đài Loan tiếp tục tăng so với tổng số có mặt tính hết tháng 12-2018 là: 154.209 người (chiếm 21,82% thị phần), tăng 5.423 người so với cùng kỳ năm 2017. Trong đó lao động ngành sản xuất công nghiệp là 120.921 người, chiếm 27,99%, tăng thêm 5.171

người và đứng thứ 2 sau Việt Nam; lao động làm việc trong ngành dịch vụ là 31.496 người, chiếm 12, 20%, đứng thứ 2 sau Indonesia, tăng 318 người và thuyền viên gần bờ là: 1.780 người, chiếm 14,09%, giảm 65 người, lao động xây dựng là 12 người, chiếm 0,29%, giảm 01 người. Như vậy năm 2018 lao động Philippine tăng ở 2 lĩnh vực ngành nghề, trong đó tăng mạnh nhất trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp; giảm nhẹ trong lĩnh vực xây dựng và thuyền viên.

THÁI LAN

Tổng số lao động tại Đài Loan tiếp tục giảm nhẹ so với năm 2017 với tổng số có mặt tính hết tháng 12-2018 là 60.764 người (chiếm 8,6% thị phần), giảm 412 người so với cùng kỳ năm 2017. Trong đó lao động làm việc trong ngành sản xuất công nghiệp là 57.909 người, chiếm 13,4% thị phần ngành này, giảm 175 người; ngành xây dựng là 2.349 người, chiếm 57,24%, giảm 191 người; lao động làm việc trong ngành dịch vụ là 479 người, chiếm 0,19%, giảm 52 người; thuyền viên gần bờ là 27 người, chiếm 0,21%, tăng 06 người so với năm 2017. Như vậy năm 2018 lao động Thái Lan giảm nhẹ trong 03 lĩnh vực sản xuất công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.

VIỆT NAM

Tính đến hết tháng 12-2018, tổng số lao động tại Đài Loan là 223.300 người (chưa bao gồm lao động kỹ thuật và thuyền viên xa bờ làm việc trên tàu quốc tịch Đài Loan), chiếm 31,59% thị phần, tăng 15.205 người so với cùng kỳ năm 2017, tăng cao nhất trong 4 nước đưa lao động vào Đài Loan. Trong đó lao động ngành sản xuất công nghiệp là 191.374 người, chiếm 44,30% thị phần ngành này, tăng 14.031 người; lao động làm việc trong ngành dịch vụ là 28.992 người, chiếm 11,23%, giảm 230 người; thuyền viên gần bờ là 1.747 người, chiếm 13,83%, giảm 188 người so với cùng kỳ năm 2017.

Về lao động đơn phương phá bỏ hợp đồng:

Theo thống kê của Tổng cục xuất nhập cảnh và di dân Đài Loan, tổng số lao động Việt Nam bỏ hợp đồng năm 2018 là: 9.436 người, bình quân 786 người/tháng, giảm 620 người so với cùng

kỳ năm 2017, trong khi đó tổng số được đưa về nước năm 2018 là 10.762 người bằng 114,05% so với lao động bỏ trốn mới trong năm 2018, giảm 482 người so với cùng kỳ năm 2017. Hiện số lao động Việt Nam bỏ hợp đồng còn đang cư trú và làm việc bất hợp pháp tại Đài Loan tính đến hết tháng 12-2018 là 23.836 người, giảm 1.320 người so với cùng kỳ năm 2017, số lao động bỏ trốn đã bị bắt đang được thu dung tại các trại thu dung khoảng 320 người.

Lao động hết hạn hợp đồng được gia hạn hoặc chuyển chủ

Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ thì năm 2018 có khoảng gần 21.000 lao động Việt Nam được gia hạn hợp đồng và gần 7.000 lao động Việt Nam hết hạn hợp đồng chuyển được chủ mới tại Đài Loan bằng 33,9% tổng số lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan năm 2015 (3 năm trước). Như vậy, tổng số lao động Việt Nam sang làm việc tại Đài Loan (sang mới) và hết hạn hợp đồng 03 năm được gia hạn hợp đồng hoặc chuyển chủ trực tiếp tại Đài Loan trong năm 2018 là khoảng 88.000 người

Hiện trạng trên cho thấy tình hình thị trường lao động Đài Loan hiện nay vẫn tiếp tục dựa chủ yếu vào nguồn cung ứng của Indonesia, Việt Nam và Philippine. Indonesia vẫn chiếm ưu thế tuyệt đối trong việc cung ứng lực lượng lao động ngành dịch vụ và thuyền viên gắp bờ. Lao động Việt Nam và Philippine tiếp tục là nguồn cung ứng chủ yếu cho lực lượng lao động khu vực sản xuất công nghiệp. Bên cạnh đó lao động ta trong lĩnh vực dịch vụ đang tăng dần đáp ứng nhu cầu gia tăng của thị trường và lực lượng thay thế nguồn cung lao động Philippine và Thái Lan trong lĩnh vực này.

III. MỘT SỐ CHÍNH SÁCH MỚI LIÊN QUAN ĐẾN LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI

Năm 2018, Đài Loan tiếp tục sửa đổi, bổ sung một số chính sách liên quan đến tiếp nhận người lao động nước ngoài sang làm việc tại Đài Loan, cụ thể:

1. Ngày 10-01-2018, Viện Lập pháp Đài Loan đã chính thức thông qua lần 3 Dự luật sửa đổi bổ

sung một số điều của Luật lao động cơ bản Đài Loan về ngày thời gian làm thêm giờ trong ngày và trong tháng, tiền lương làm thêm giờ, chế độ làm việc theo ca, ngày nghỉ phép trong năm...

2. Ngày 08-02-2018, Luật tiếp nhận và tuyển dụng lao động kỹ thuật cao nước ngoài chính thức có hiệu lực. Theo đó, thời gian tuyển dụng được kéo dài là 5 năm/lần (trước đây 3 năm) và không bị hạn chế bởi quy định tại Điều 52 Luật dịch vụ việc làm, đồng thời con cái thành niên của người lao động kỹ thuật cao nếu có thời gian lưu trú hợp pháp tại Đài Loan 10 năm, mỗi năm lưu trú trên 270 ngày hoặc con cái chưa đủ 16 tuổi lưu trú tại Đài Loan 10 năm mỗi năm lưu trú trên 27 ngày hoặc con cái sinh ra tại Đài Loan 10 năm, mỗi năm lưu trú trên 183 ngày được Tổng Cục Di dân và XNC Đài Loan cấp thẻ cư trú vĩnh viễn đều có thể tự xin giấy phép tại Đài Loan.

3. Ngày 25-05-2018 Bộ Lao động Đài Loan ban hành Lệnh của Bộ trưởng giải thích về mức lương cơ bản đối với lao động bản địa được chủ sử dụng lao động thực hiện quy định tại Điều 47 Luật Dịch vụ việc làm tuyển mộ làm công việc theo quy định tại khoản 8 đến khoản 11 mục 1, Điều 46 Luật này (làm công việc được phép tuyển mộ lao động nước ngoài). Theo đó, mức lương cơ bản đối với lao động đánh bắt cá trên biển là: 23.900NT\$/tháng, nuôi trồng thủy sản trong lồng trên biển là: 30.000NT\$/tháng. Hộ lý, điều dưỡng: 27.500 NT\$/tháng. Giúp việc gia đình: 30.000NT\$/tháng. Khán hộ công gia đình: 30.000NT\$-35.000NT\$/tháng; công nhân giết mổ gia súc là: 26.000NT\$/tháng; nhân viên song ngữ quốc tịch nước ngoài từ 25.000NT\$-30.000NT\$/tháng. Đầu bếp và các công việc liên quan: 27.000NT\$/tháng. Ngoài ra, công nhân nhà máy tùy ngành nghề được phân loại, trong đó lao động phổ thông (không có tay nghề) thấp nhất là 24.000NT\$/tháng, cao nhất là 33.151NT\$/tháng; công nhân có tay nghề thấp nhất là 27.120NT\$/tháng, cao nhất là 52.304NT\$/tháng.

4. Hội đồng Tiền lương Đài Loan đã phê duyệt, kể từ ngày 01-01-2019 mức lương cơ bản của người lao động thuộc đối tượng áp dụng

của Luật Lao động cơ bản Đài Loan điều chỉnh, cụ thể như sau: (i) Đối với hợp đồng lao động ký kết mà tiền lương cơ bản của người lao động được hưởng theo tháng thì mức lương cơ bản theo /tháng được điều chỉnh tăng từ 22.000 Đài tệ/tháng lên 23.100 Đài tệ/tháng tương đương khoảng 770 USD/ tháng , biên độ tăng 5% (tăng 1100 Đài tệ/tháng so với mức lương cơ bản theo tháng hiện nay); (ii) Đối với hợp đồng lao động ký kết mà tiền lương cơ bản của người lao động được hưởng theo giờ thì mức lương cơ bản theo giờ được điều chỉnh tăng từ 140 Đài tệ/giờ lên 150 Đài tệ/giờ, biên độ tăng là 7,14% (tăng 10 Đài tệ/giờ so với mức lương cơ bản theo giờ hiện nay).

5. Ngày 19-07-2018, Đài Loan và Thái Lan tổ chức hội nghị thường niên lần thứ 19 về lao động tại Băng cốc, Thái lan. Tham gia hội nghị bên phía Thái Lan do ông Anurak Tossarat Tổng cục trưởng Tổng cục việc làm trưởng đoàn, phía Đài Loan có Bà Hoàng Thu Quế, Tổng cục trưởng Tổng cục phát triển nguồn nhân lực làm trưởng đoàn. Hội nghị lần này hai bên đã thảo luận và thống nhất các nội dung sau: (i) Hai bên đồng ý tiếp tục nghiên cứu cơ chế giải quyết có hiệu quả vấn đề nợ viện phí liên quan đến người lao động Thái Lan làm việc tại Đài Loan bỏ hợp đồng; (ii) Phía Thái Lan đồng ý chuyển bộ đĩa video tuyên truyền bản mới nhất của Đài Loan biên soạn cho các trung tâm lao động của Thái Lan để làm tài liệu giáo dục, tuyên truyền cho người lao động trước khi xuất cảnh, đồng thời tiếp tục phối hợp tăng cường tuyên truyền phòng ngừa việc sử dụng ma túy và uống rượu lái xe; (iii) Phía Đài Loan cung cấp cơ chế liên quan đến cấp cứu và điều trị y tế đối với người lao động bị bệnh nặng, đồng thời tăng cường tuyên truyền tới chủ sử dụng lao động và Công ty môi giới Đài Loan phải hỗ trợ người lao động Thái Lan đi khám bệnh và tái khám...; (iv) Hai bên đồng ý tăng cường tuyên truyền tới người lao động Thái Lan về quy định thu phí của Công ty môi giới Đài Loan đối với người lao động nước ngoài, đồng thời ghi rõ thêm trong Bản cam kết lương của người lao động về nội dung này.

6. Ngày 31-10-2018, Bộ lao động Đài Loan công bố kết quả đánh giá xếp loại các Công ty môi giới nhân lực Đài Loan năm 2017. Theo đó, tổng số các Công ty môi giới Đài Loan được Bộ lao động Đài Loan đánh giá xếp loại năm 2017 là 1.370 công ty, trong đó có 600 công ty xếp loại A (đạt 90 điểm trở lên), chiếm 43,79%; 717 công ty xếp loại B (đạt từ 70 điểm đến dưới 90 điểm) chiếm 52,33% và 53 công ty xếp loại C (đạt dưới 70 điểm), chiếm 3,86%.

7. Cuối tháng 12-2018, Tổng cục di dân và xuất nhập cảnh Đài Loan đã công bố thực hiện chuyên án mở rộng vận động và khoan hồng cho người nước ngoài cư trú quá hạn tự thú về nước, đến tự thú về nước kể từ ngày 01-01-2019 đến hết ngày 30-06-2019 Tổng cục di dân Đài Loan trong thời gian thực hiện chuyên án trên sẽ được miễn giảm như sau: (i) Được miễn tạm giam, thu dung; (ii) Được giảm tiền phạt từ 10.000 Đài tệ xuống mức thấp nhất là 2.000 Đài tệ; (iii) Không bị cấm nhập cảnh Đài Loan nếu cư trú quá hạn tại Đài Loan dưới 03 năm; (iv) Được giảm ½ thời gian cấm nhập cảnh nếu cư trú quá hạn 03 năm trở lên; (v) Cư trú quá hạn 03 năm trở lên nhưng nếu tổ giám chủ sử dụng hoặc môi giới phi pháp, sau khi điều tra, xác minh đúng sự thật và được cơ quan lao động chứng thực thì được miễn cấm nhập cảnh; (vi) Trường hợp bị bắt trong thời gian thực hiện chuyên án từ ngày 01-02-2019 sẽ bị tạm giam, thu dung theo quy định, bị phạt tiền ở mức cao nhất, đồng thời bị cấm nhập cảnh Đài Loan theo quy định hiện hành; (vii) Đối với trường hợp tự thú hay bị bắt kể từ ngày 01-07-2019 trở đi, mức tiền phạt sẽ điều chỉnh với mức cao nhất, bị tạm giam và thu dung theo quy định, đồng thời kéo dài thời gian cấm nhập cảnh tới 08 năm. Trường hợp bị bắt khi làm việc bất hợp pháp sẽ bị cấm nhập cảnh thời gian tối đa theo quy định, đồng thời cộng thêm số năm bị cấm nhập cảnh do làm việc phi pháp. □

Nguồn Ban QLLĐ Việt Nam tại Đài Loan

Quảng Nam:

Nghị quyết số 51/2018/NQ-HĐND tỉnh về: Chính sách hỗ trợ NLD tỉnh Quảng Nam đi làm việc ở NN theo hợp đồng giai đoạn 2019-2021

I. Phạm vi điều chỉnh

Quy định một số chính sách hỗ trợ người lao động tỉnh Quảng Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giai đoạn 2019-2021.

II. Đối tượng áp dụng

Người lao động có hộ khẩu thường trú trên địa bàn tỉnh Quảng Nam từ đủ 24 tháng trở lên tính đến ngày làm thủ tục vay vốn đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

III. Chính sách hỗ trợ

1. Hỗ trợ học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết

a) Hỗ trợ học ngoại ngữ: Theo chi phí thực tế, tối đa 2 triệu đồng/người/khóa học.

b) Hỗ trợ bồi dưỡng kiến thức cần thiết: Theo chi phí thực tế, tối đa 500 ngàn đồng/người/khóa học.

c) Người lao động chỉ được hỗ trợ chi phí học ngoại ngữ và bồi dưỡng kiến thức khi đã hoàn thành khóa học và đủ điều kiện đi làm việc ở nước ngoài.

2. Hỗ trợ vay vốn

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài được vay vốn từ nguồn ngân sách tỉnh ủy thác qua Ngân hàng Chính sách xã hội và nguồn vốn cho vay của Ngân hàng Chính sách xã hội như sau:

a) Điều kiện cho vay:

Người vay vốn phải có đủ các điều kiện: Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; có hộ khẩu thường trú trên địa bàn tỉnh Quảng Nam từ đủ 24 tháng trở lên tính đến ngày làm thủ tục vay vốn được UBND cấp xã xác nhận; có hợp đồng ký kết giữa người lao động và doanh nghiệp

dịch vụ, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

b) Mức vay:

Người lao động được vay tối đa 100 triệu đồng không cần có tài sản bảo đảm tiền vay đối với hai thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản; các thị trường còn lại mức vay trên 50 triệu đồng phải có tài sản bảo đảm tiền vay.

Trường hợp người lao động thuộc đối tượng chính sách Trung ương hỗ trợ đã vay đủ 50 triệu đồng từ nguồn vốn Trung ương, khi tham gia lao động tại thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản thì ngân sách tỉnh cho vay phần tăng thêm nhưng không quá 50 triệu đồng và không cần có tài sản bảo đảm tiền vay.

c) Lãi suất cho vay bằng lãi suất cho vay đối với hộ nghèo theo từng thời kỳ do Thủ tướng Chính phủ quy định; lãi suất nợ quá hạn bằng 130% lãi suất cho vay.

d) Thời hạn cho vay bằng thời hạn đi làm việc ghi trên hợp đồng đi làm việc ở nước ngoài nhưng không quá 36 tháng.

IV. Nguồn kinh phí thực hiện

1. Ngân sách tỉnh đảm bảo 100% chi phí hỗ trợ học ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cho người lao động.

2. Ngân sách tỉnh ủy thác qua Ngân hàng Chính sách xã hội cho vay theo nguyên tắc bảo toàn vốn và bố trí theo nhu cầu vay thực tế của người lao động đi làm việc ở nước ngoài hằng năm.

3. Kinh phí thực hiện giai đoạn 2019 – 2021 khoảng 144 tỷ đồng.

4. Nghị quyết này có hiệu lực từ ngày 20 tháng 12 năm 2018. □

VĂN BẢN SỐ 01/VPĐB-LĐ NGÀY 02 THÁNG 01 NĂM 2019 VỀ VẬN ĐỘNG NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI LƯU TRÚ QUÁ THỜI HẠN TỰ ĐĂNG KÝ VỀ NƯỚC

Ban Quản lý lao động nhận được Công văn số 1080000451 ngày 2/1/2019 của Tổng Cục Di dân, Bộ Nội chính Đài Loan thông báo chuyên án “ mở rộng vận động người nước ngoài đang cư trú hoặc lưu trú quá hạn tại Đài Loan tự ra đăng ký về nước để được hưởng các chính sách miễn giảm giam giữ, tiền phạt và thời gian cấm nhập cảnh, đồng thời đề nghị ta tổ chức tuyên truyền cho người lao động, công dân của Việt Nam bỏ trốn cư trú hoặc lưu trú quá hạn tự ra đăng ký về nước để được hưởng cơ chế và chính sách của chuyên án nêu trên.

1. Thời gian thực hiện

Từ ngày 01/01/2019 đến ngày 30/06/2019, trong đó:

a) Thời gian tuyên truyền: từ ngày 01/01/2019 đến ngày 31/01/2019 (01 tháng).

b) Thời gian thực hiện: từ ngày 01/02/2019 đến hết ngày 30/6/2019 (05 tháng).

2. Nội dung và cơ chế chính sách

a) Trong thời gian thực hiện chuyên án người nước ngoài cư trú hoặc lưu trú quá hạn tại Đài Loan (bao gồm cả lao động bỏ trốn và lao động không bỏ trốn nhưng cư trú hoặc lưu trú quá hạn) tự ra đăng ký về nước sẽ được hưởng các chính sách sau: (i) miễn bị thu dung, giam giữ (ii) giảm mức phạt hành chính xuống thấp nhất còn 2000 Đài tệ và (iii) miễn giảm thời gian cấm nhập cảnh tại Đài Loan.

b) Trong thời gian thực hiện chuyên án nếu người nước ngoài cư trú hoặc lưu trú quá hạn tại Đài Loan bị các cơ quan chức năng của Đài

Loan bắt được về nguyên tắc vẫn sẽ bị: (i) thu dung, giam giữ theo quy định (ii) phạt mức phạt hành chính cao nhất theo quy định 10.000 Đài tệ và (iii) cấm nhập cảnh mức cao nhất.

c) Sau khi thời gian thực hiện chuyên án kết thúc: (i) bị thu dung, giam giữ theo quy định (ii) sửa luật nâng cao mức phạt hành chính và (iii) kéo dài thời gian cấm nhập cảnh Đài Loan.

d) Trong thời gian tuyên truyền của chuyên án (từ 01/01/2019 đến 31/01/2019) người nước ngoài cư trú hoặc lưu trú quá hạn tại Đài Loan tự ra đăng ký về nước vẫn được hưởng các cơ chế và chính sách miễn giảm tương tự như trong thời gian thực hiện chuyên án.

Để phối hợp với phía Bạn thực hiện chuyên án, giảm thiểu tỷ lệ lao động bỏ trốn đang cư trú và làm việc bất hợp pháp tại Đài Loan, đồng thời tránh cho người lao động sau khi chuyên án kết thúc phía bạn sửa luật bị xử phạt hành chính cao và bị kéo dài thời hạn cấm nhập cảnh, Ban Quản lý lao động báo cáo và đề nghị nhà thông báo và chỉ đạo các doanh nghiệp đưa người lao động sang làm việc tại Đài Loan, đồng thời xem xét thông qua các phương tiện thông tin đại chúng để thông tin, vận động người lao động đang cư trú hoặc lưu trú quá hạn tại Đài Loan tự ra đăng ký về nước để được hưởng các cơ chế và chính sách miễn giảm theo chuyên án nêu trên. □

THÀNH CÔNG CHỈ ĐẾN KHI NHẬN NẠI...

(Tiếp theo trang 23)

thêm niềm tin vào con đường chinh phục ước mơ tại đất nước Nhật Bản.

Thời gian 03 năm không phải quá dài nhưng nếu chỉ làm với mục đích kiếm tiền thì chưa đủ, cần phải học và sử dụng vốn tiếng Nhật thành thạo, rèn luyện lối sống và làm việc chuyên nghiệp nữa. Thì với số vốn kinh nghiệm đó, sau khi về nước các bạn có thể tự tin đứng trên đôi chân của mình. Xuất khẩu lao động Nhật Bản không phải con đường duy nhất để kiếm tiền, đó còn là con đường tốt nhất dành cho những

lao động trẻ có nhiều hoài bão, mong muốn trải nghiệm, học hỏi lối sống văn minh và kỹ thuật tiên tiến.

Do đó, các bạn trẻ cần phải cso định hướng và trang bị kỹ càng trước khi nhổ neo vươn ra biển lớn. Ngoài trang bị ngôn ngữ để xóa tan rào cản, các bạn còn phải trang bị kỹ năng làm việc, đặc biệt là tinh thần nhẫn nại và đam mê học hỏi để vượt qua những khó khăn và sợ hãi của chính mình. □



Hội nghị triển khai Bộ quy tắc ứng xử năm 2019 tại TP Hồ Chí Minh.